

IV. OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 16 de diciembre de 2003, de la Dirección General de Relaciones e Intermediación Laboral, por la que se aprueba, en los términos que se expresan, la extensión del «Convenio Colectivo de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de la Provincia de Valladolid», código 4701325, publicado en el «B.O.P. de Valladolid» con fecha de 10 de junio de 2003, por Acuerdo de la Oficina Territorial de Trabajo de dicha provincia de fecha de 23 de mayo de 2003, al mismo sector de actividad de la provincia de Zamora. Se ordena la inscripción de dicha extensión, en la sección central del registro de convenios colectivos de trabajo de esta Comunidad (Código 7800275) y su publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Castilla y León».

VISTO el expediente incoado por la Federación de Servicios de U.G.T., F.E.S., Zamora, mediante escrito de fecha 18-06-2003, con registro de entrada en esta dirección de fecha 03-07-2003, N.º 200313000010845, en el que con fundamento en el artículo 92.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el 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 la provincia de Zamora, por la imposibilidad de la negociación de un convenio provincial para Zamora, dada la no-existencia de patronal del sector en la provincia y no desear la desregularización del mismo».

ANTECEDENTES DE HECHO:

Primero.— Según consta en el expediente (folio 19), en el correspondiente Registro de Convenios Colectivos de la Provincia de Zamora no se encuentra registrado Convenio Colectivo en vigor aplicable al Sector de Piscinas e Instalaciones Acuáticas; 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 (folio 16); 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 acuáticas.

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 Instalaciones Acuáticas», publicado en el «B.O.E.» de 19-06-2001, no desvirtúa la certificación de no constar inscrito en el Registro Central de Convenios Colectivos de esa Dirección General de Trabajo el Convenio Colectivo para el sector de Piscinas e Instalaciones Acuáticas, en razón del distinto ámbito funcional reseñado en el artículo 2, párrafo 1.º del precitado Convenio Colectivo y de la especificación que se hace en su párrafo 2.º de lo que se entiende por empresa que se dedica al mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas.

Segundo.— La Federación de Servicios de U.G.T., (F.E.S.-U.G.T. Zamora), solicitante de la extensión, ostenta la capacidad para la incoación del procedimiento de extensión, al hallarse legitimados para promover la negocia-

ción colectiva en el ámbito correspondiente, según preceptúa el artículo 92.2 del vigente Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, puesto en relación con lo preceptuado en el artículo 82.2 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, la imposibilidad de suscribir en dichos ámbitos un convenio colectivo de los previstos en el Título III del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Procede reseñar, en relación con lo expuesto, que consta en el expediente, (folio 20), Certificación del Registro de Asociaciones Empresariales de Zamora acreditativa de que en dicho ámbito territorial no se encuentra registrada asociación empresarial alguna relacionada con el sector de piscinas e instalaciones acuáticas.

Cuarto.— Son de trascendencia los perjuicios derivados, para los trabajadores y empresarios afectados, de la imposibilidad de suscribir un Convenio Colectivo de los previstos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores: «El derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios...», reconocido en el artículo 37.2 de la Constitución, puede quedar vacío de contenido en el ámbito territorial y funcional contemplado, dada la falta de implantación de organizaciones sindicales que ostenten la cualidad de más representativas y 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 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 los preceptuados en el artículo 18.1 del Real Decreto-Ley 17/1977 de 4 de marzo sobre Relaciones de Trabajo («B.O.E.» de 9-03-77).

«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.

La parte solicitante ha especificado, a instancia de esta Dirección General, como perjuicio principal derivado para el sector con motivo de la imposibilidad de suscribir en el ámbito para el que solicitan la extensión el Convenio Colectivo estatutario que resulte de aplicación, el hecho de que «los trabajadores no pueden ser partícipes de la regulación de sus condiciones de trabajo, productividad, e incluso de paz laboral, por lo que quedan expuestos a una regulación mínima marcada por el Estatuto de los Trabajadores, el cual, deja gran variedad de derechos y obligaciones para que sean regulados por la negociación colectiva».

Quinto.— Requeridas las Organizaciones Sindicales más Representativas y la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León, (folios 25 a 33), 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 20-03-1982) a fin de que en el plazo de quince días a par-

tir de su recepción emitan el pertinente informe, sólo CECAL, Organización Empresarial más representativa, remite tal informe, negativo a la extensión. En cuanto a las Organizaciones Sindicales más representativas, habiendo transcurrido 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.

Requerida con fecha 20-08-2003, informe de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo a extender, (en aplicación de lo preceptuado en el artículo 6.3 del precitado Real Decreto 572/1982 de 5 de marzo), se recibe escrito proveniente de la Comisión Ejecutiva Regional de la Federación de servicios de UGT-FES, con fecha de salida de la misma de 25-08-2003, en el que se manifiesta que, «ante la imposibilidad de Constituir la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de la provincia de Valladolid, reiteramos nuestra petición de la citada extensión».

Sexto.— Con fecha de 01.12.2003 tuvo entrada en esta Dirección General el previo y preceptivo informe, solicitado 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 expresando que en la reunión del Pleno n.º 111, celebrada el día 26 de noviembre de 2003, con relación a la Extensión del Convenio Colectivo del Sector de «Piscinas e Instalaciones Acuáticas», de la provincia de Valladolid al mismo sector de provincia de Zamora, se adoptó por mayoría, con la abstención de la representación de la CEOE-CEPYME, el acuerdo por el que procede informar favorablemente la solicitud de extensión que ha determinado la incoación del expediente de referencia, en la consideración de que concurre la causa de extensión prevista en el Art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el sector de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de la provincia de Zamora, y por entender también que concurre el requisito de homogeneidad de condiciones laborales previsto en el Art. 2 del Real Decreto 572/1982 de 5 de marzo y constando que la extensión debería surtir efectos en el nuevo ámbito a partir de día 18 de junio de 2003, con finalización de los mismos el día 31 de diciembre de 2007, no afectando a las empresas reguladas ya por Convenio.

Séptimo.— Con fecha 2 de diciembre de 2003 se notificó a la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León, a la Comisión Ejecutiva de Comisiones Obreras de Castilla y León y a la Federación de Servicios de UGT de Castilla y León, la recepción por esta Dirección General del previo y preceptivo informe solicitado en su día a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y se les concedió trámite de Audiencia, por el plazo de 10 días desde la recepción de la notificación, de conformidad con el Art. 84 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, no habiéndose formulado alegación alguna por las organizaciones reseñadas a día de la fecha.

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 20.03.82).

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 02.12.83) 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 11 del Decreto 73/2003, de 17 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Empleo.

El artículo 32.1.d) de la Orden EYE/1097/2003, de 28 de agosto, («B.O.C. y L.» de 3 de septiembre), por la que se desarrolla la estructura orgánica de los Servicios Centrales de la Consejería de Economía y Empleo.

Segundo.— Respecto de la causa del procedimiento:

En virtud de lo establecido en el artículo 92.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 de la Administración en el mundo laboral.

En el presente supuesto sí 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, y en la inexistencia de parte empresarial legitimada para negociar con arreglo a lo que previene el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, dando ello lugar, consecuentemente a la imposibilidad de constituir válidamente la comisión negociadora en los ámbitos territorial y funcional correspondientes, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 88 del Estatuto precitado y a la imposibilidad a su vez de suscribir en dichos ámbitos un Convenio Colectivo, con los consiguientes perjuicios para las partes derivados de dicha imposibilidad, circunstancias éstas 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.» del 20.03.82).

Tercero.— El artículo 9 del Real Decreto 572/1982 de 5 de marzo precita, 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».

Cuarto.— En la resolución del presente expediente se considera a todos los efectos el previo y preceptivo informe citado de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, de fecha 01.12.2003, favorable como ya se indicó anteriormente, a la extensión del Convenio Colectivo de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de la provincia de Valladolid al mismo sector de la provincia de Zamora.

RESUELVE:

Primero.— Declarar la procedencia de la Extensión del «Convenio Colectivo para el Sector de Piscinas e Instalaciones Acuáticas» de la provincia de Valladolid, al mismo sector de actividad de la provincia de Zamora, con efectos a partir de la fecha de 18 de junio y con finalización de tales efectos en la fecha de 31 de diciembre de 2007.

Segundo.— La extensión declarada no afectará a las empresas que tengan Convenio propio o que se encuentren afectadas por otro Convenio.

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.

Cuarto.— Publíquese la presente Resolución en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Castilla y León», y como Anexo, el texto del Convenio Colectivo e inscribáse en la Sección Central del Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad 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 de Castilla y León, («B.O.C. y L.» de 24.07.1997).

Quinto.— Notifíquese la presente Resolución a los interesados, según dispone el artículo 58.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, en redacción dada por la Ley 4/1999 de 13 de enero, («B.O.E.» del 14.01.99).

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

Valladolid, 16 de diciembre de 2003.

La Directora General de Relaciones
e Intermediación Laboral,
Fdo.: ROSARIO RODRÍGUEZ PÉREZ

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR
DE «PISCINAS E INSTALACIONES ACUÁTICAS
DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID»

CAPÍTULO PRIMERO

Extensión

1.1. *Ámbito territorial:* El presente Convenio es de aplicación obligatoria en la provincia de Valladolid.

1.2. *Ámbito funcional:* Dentro del ámbito enunciado en el punto anterior, la aplicación del Convenio será obligatoria para todas las entidades, comunidades de propietarios, clubes, complejos y parques deportivos y de ocio, y en general para todas las personas físicas y jurídicas que tengan la condición de empresarios, conforme al Art. 1.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y que posean, gestionen, o presten servicios en piscinas, clubes náuticos, y demás instalaciones afines, así como para los trabajadores que presten servicio en las mismas.

1.3. *Ámbito de aplicación:* Será de aplicación el presente Convenio a todas las entidades, comunidades de propietarios, clubes, y en general para todas las personas físicas y jurídicas que tengan la condición de empresarios, conforme al Art. 1.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y que posean, gestionen, o presten servicios en piscinas, clubes náuticos, y demás instalaciones afines, así como los trabajadores que en razón de su actividad estén relacionados con cualquiera de las referidas en el punto anterior.

CAPÍTULO II

Vigencia, duración, prórroga y denuncia

2.1. *Vigencia y duración:* La vigencia del presente Convenio comenzará el 1 de enero del año 2003 y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2007.

2.2. *Prórroga:* En caso de prórroga, llevará consigo un incremento salarial anual equivalente al aumento del índice de precios al consumo en la provincia de Valladolid, referido a los doce meses anteriores, permaneciendo el resto de su contenido vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que lo sustituya.

2.3. *Denuncia:* La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse, al menos, con dos meses de antelación a su término o al de la prórroga en curso, teniendo que formalizarse por escrito dirigido a las representaciones que lo suscriben. Una vez denunciado y hasta tanto no se suscriba un nuevo Convenio que lo sustituya, todas sus cláusulas, tanto normativas como obligacionadas, permanecerán en vigor, siendo de aplicación igualmente en este caso lo referido en el Art. 2.2.

2.4. La negociación deberá iniciarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de caducidad del Convenio denunciado.

CAPÍTULO III

Globalidad y garantía personal

3.1. *Globalidad:* Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En todo caso, las impugnaciones que afecten a ámbitos de aplicación del presente Convenio y la resolución que sobre ellos pudiera declararse judicialmente, no afectará a la eficacia en los ámbitos de aplicación subsistentes.

3.2. *Garantía personal:* Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad persona» las que vengan implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada, cuando examinadas en su conjunto resulten más beneficiosas para el trabajador. En todo caso, serán respetadas con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva, las vacaciones de mayor duración o pacto salarial en el ámbito de empresa.

CAPÍTULO IV

Comisión Mixta Paritaria

4.1. *Constitución:* A la firma del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta Paritaria, constituida por representantes de las organizaciones de empresarios y de los sindicatos firmantes del Convenio.

4.2. *Procedimiento:* La Comisión Mixta estará formada por los miembros que acuerden las partes firmantes, eligiéndose entre y por ellos a un Presidente y un Secretario, siendo los demás miembros vocales de la misma.

4.3. *Funciones:* Las funciones de la Comisión Mixta, serán las siguientes:

- a) Interpretación auténtica del Convenio.
- b) Valoración de puestos de trabajo del mismo.
- c) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) u otros organismos competentes.
- d) Actualización de las normas del Convenio.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.
- f) Todas aquellas cuestiones referentes a los sectores afectados por el Convenio, que por mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.

4.4. La Comisión Mixta se reunirá una vez cada seis meses o cuando así lo acuerden las dos terceras partes de sus miembros.

4.5. Las convocatorias de la Comisión se efectuarán por el Secretario mediante escrito, donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día. Se enviarán a los miembros con siete días, como mínimo, de antelación al de la fecha de la reunión.

4.6. Se considerará válidamente constituida la Comisión Mixta, cuando se halle presente la mayoría simple de sus miembros.

4.7. *Acuerdos:* Los acuerdos se adoptarán por mayoría, y serán efectivos, hasta la aprobación del acta en que consten.

4.8. *Domicilio:* La Comisión Mixta, tendrá su domicilio en Valladolid, C/Gamazo, 13, 1.ª planta, correspondiente a UGT-Federación de Servicios (UGT-FES).

CAPÍTULO V

Del Empresario

Deberes del empresario derivados de la reglamentación sanitaria de las piscinas:

5.1. No utilizar al técnico en salvamento acuático en otras funciones que no sean las específicas del mismo (vigilar, controlar y atender a todo bañista que requiera sus servicios).

5.2. Disponer de utensilios de rescate obligatorios por la Ley, así como el material indispensable para la práctica de los primeros auxilios.

5.3. Tener en condiciones higiénico sanitarias todo lo que concierne al recinto.

5.4. Uniformar y prestar ayuda al técnico en salvamento acuático en todo lo que necesite para prestar una mayor labor en sus funciones.

5.5. Tener técnicos en salvamento suficientes para todo el horario de funcionamiento de las instalaciones.

5.6. Contratar el número de técnicos en salvamento acuático según lámina de agua de la pileta y nunca menos de lo que establece la Ley.

5.7. Disponer de cabinas y vestuarios de utilización exclusiva para todo el personal que trabaje en la instalación de que se trate.

CAPÍTULO VI

Régimen de trabajo

6.1. *Organización del trabajo:* La organización del trabajo, así como la clasificación de servicios que se estimen convenientes, son facultad exclusiva de la empresa.

6.2. *Facultades de la empresa:*

- a) Dirigir el proceso productivo, en la forma más adecuada para promover bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores, así como la justa distribución de los beneficios de dicho proceso.
- b) Promover, estimular y mantener la colaboración con sus trabajadores, como necesidad insoslayable de la paz social y de la prosperidad del conjunto de los factores productivos personales.
- c) Crear, respetar y hacer cumplir las plantillas del personal, fijadas de acuerdo con lo que dispone el presente Convenio.

6.3. Derechos de los trabajadores.

- a) Obtener en compensación por su intervención en el proceso productivo, una remuneración suficiente para la subsistencia digna, en jornada ordinaria.
- b) Ser consultados, a través de sus representantes legales, en toda decisión relativa a la reestructuración del trabajo, clasificaciones, categorías profesionales, etcétera.

CAPÍTULO VII

Del personal

7.1. *Disposiciones generales:* Desde el momento que exista en la empresa, un trabajador que realice las funciones específicas de una categoría determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que para dicha categoría profesional fija este Convenio o cualquier disposición que tenga fuerza de obligar.

7.2. Todas las empresas afectadas por este Convenio, están obligadas a calificar aquellas categorías profesionales que empleen y no estén previstas en el mismo, debiendo para ello, tanto las empresas como los trabajadores acudir a la Comisión Mixta del Convenio.

7.3. Clasificación, según la función:

- a) Auxiliar administrativo.
- b) Encargado general.
- c) Monitor de natación.
- d) Monitor de tenis.
- e) Monitor de gimnasia.
- f) Socorrista.
- g) Masajista.
- h) Taquillero.
- i) Encargado de vestuarios.
- j) Portero.
- k) Peón de mantenimiento.

7.4. Definición de las funciones de cada puesto de trabajo de este Convenio:

- a) *Auxiliar administrativo:* Trabaja en la realización de procesos de administración generados por la actividad de la instalación o en su relación con los diferentes estamentos de la empresa; asimismo, prestará su atención al usuario, en relación con lo administrativo.
- b) *Encargado general:* Es la persona en posesión de unos conocimientos generales, propios del puesto que desempeña y que a las órdenes de la dirección de la instalación, se encargará del buen estado y funcionamiento de la misma, controlando la buena ejecución de los necesarios trabajos referidos a reparación, conservación, mantenimiento y limpieza, siendo de su competencia el control de los consumos de los diferentes productos y artículos, propios y necesarios en la instalación. Asimismo se encargará de la distribución y control del personal siguiendo las directrices que se marquen en cada caso.
- c) *Monitor de natación:* Es el especialista en posesión de los requisitos legales que en cada momento la legislación prevea, que le acreditarán como persona con los conocimientos necesarios para la impartición de clases de natación, siendo el responsable de dichas tareas.
- d) *Monitor de tenis:* Es el especialista en posesión de los requisitos legales que en cada momento la legislación prevea, que le acreditarán como persona con los conocimientos necesarios para la impartición de clases de tenis, siendo el responsable de dichas tareas.
- e) *Monitor de gimnasia:* Es el especialista en posesión de los requisitos legales que en cada momento la legislación prevea, que le acreditarán como persona con los conocimientos necesarios para la impartición de clases de gimnasia, siendo el responsable de dichas tareas, así como del propio gimnasio.
- f) *Socorrista:* Es el especialista en posesión de los requisitos legales que en cada momento la legislación prevea, que le acreditarán como persona con los conocimientos necesarios para desempeñar las labores de vigilancia y prevención de accidentes en el agua y recinto de baño. Asimismo, es el responsable de las tareas de salvamento que fueran

precisas, colaborando con el personal sanitario de la instalación en los casos de socorrismo en que pudiera ser necesario.

- f.1. No abandonará el puesto de vigilancia bajo ningún pretexto, excepto en caso de atender a un accidentado o siendo relevado por otro técnico en salvamento.
- f.2. Se preparará físicamente y reciclará los primeros auxilios antes y durante la temporada de baño.
- f.3. Deberá tener conocimiento y acatar las prohibiciones y exigencias que marca la Ley sobre el reglamento de piscinas públicas.
- g) *Masajista:* Es el especialista en posesión de los requisitos legales que en cada momento la legislación prevea, que le acreditarán como persona con los conocimientos necesarios para aplicar los tratamientos terapéuticos, según las necesidades de los usuarios.
- h) *Taquillero:* Las funciones del taquillero son el control y venta de tasa y billete.
- i) *Encargado de vestuarios:* Es el responsable de recoger, custodiar y entregar la ropa a los usuarios; para ello, entregará la percha y contra-seña correspondiente. No se hará cargo de los valores que el usuario quiera declarar, informándoles que se entreguen en la oficina de la instalación, solamente en caso de existir una caja de valores. Tendrá la responsabilidad del buen uso, decoro y funcionamiento de los vestuarios.
- j) *Portero:* Comprobará y cumplirá las normas que se establezcan para el acceso a la instalación.
- k) *Peón de mantenimiento:* Es el responsable de mantener en correcto estado las instalaciones donde se encuentre ubicada la piscina, realizando labores de poda, riego, etc., en las zonas verdes si las hubiere.

7.5. Todo el personal estará sujeto a un período de prueba, que será de dos meses en el caso del personal administrativo y encargado general, y de quince días en el resto de categorías detalladas en este Convenio. Durante este período tanto la empresa como el trabajador, podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

7.6. *Ceses:* El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, quince días antes de la fecha del cese. El incumplimiento por parte del trabajador de esta circunstancia dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso de preaviso.

7.7. Habiendo recibido la empresa, con la antelación señalada, el preaviso indicado, vendrá obligada, al finalizar el plazo, a abonar al trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento por parte de la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con un máximo del número de días del preaviso.

7.8. Todo trabajador que cese en la empresa por la contingencia de jubilación o invalidez permanente total o absoluta, según la edad del mismo y siempre que lleve un mínimo de diez años de servicio, le será abonado en concepto de indemnización por la extinción de su contrato de trabajo las siguientes mensualidades:

• Sesenta y cinco años	3 mensualidades
• Sesenta y cuatro	4 mensualidades
• Sesenta y tres	5 mensualidades
• Sesenta y dos	6 mensualidades
• Sesenta y uno	7 mensualidades
• Sesenta	7 mensualidades

Cada cinco años de antigüedad, que exceda de los diez años, se incrementará el premio en una mensualidad más. Las mensualidades estarán integradas por el salario base, más la antigüedad.

Cuando la declaración de invalidez recaiga sobre un trabajador que no alcance los sesenta años, la cuantía del premio se calculará como si tuviera esa edad.

7.9. En el caso de incapacidad temporal, cuando el trabajador sea dado de alta, si no se incorpora al trabajo por la razón que fuese, se cubrirá la plaza del mismo con carácter fijo con el contratado anteriormente como eventual.

CAPÍTULO VIII

Trabajos de categoría superior e inferior

8.1. *Trabajos de categoría superior:* El personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado por la empresa, en caso de necesidad, a ocupar un puesto de categoría superior, en el mismo centro de trabajo, por un plazo que no exceda de cuarenta y cinco días ininterrumpidos o de sesenta alternos, dentro del mismo año, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe.

Trabajos de categoría inferior: Si por necesidad de la empresa se destina a un trabajador a una categoría inferior a la que tenga asignada, conservará el salario correspondiente a su categoría, no pudiendo prolongarse esta situación más de cuarenta y cinco días continuos o alternos. Esta circunstancia siempre se dará en caso de extrema necesidad.

CAPÍTULO IX

Retribuciones

9.1. Las retribuciones del personal al que afecta este Convenio, estarán constituidas por el salario base del Convenio, especificado en Anexo I, más las cantidades devengadas en concepto de antigüedad y los complementos personales que, en cada caso, hubiera lugar.

9.2. El pago del salario se efectuará dentro de la jornada laboral, por meses vencidos y antes del último día del mes.

9.3. Las empresas podrán variar, de conformidad con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, los períodos de pago establecidos, sin rebasar nunca el mes.

9.4. Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, en el momento de efectuar el pago de salarios, vendrán obligadas a entregar a los trabajadores un duplicado del recibo, en el que se haga constar todos los conceptos que establece la legislación vigente, para que en todo momento y circunstancia, el trabajador conozca lo que percibe por salario, lo que tributa a la Hacienda Pública y la cotización a la Seguridad Social.

9.5. El incremento salarial durante la vigencia del Convenio será aplicable a todos los conceptos económicos establecidos en el mismo y será el siguiente:

Año 2003: 4%.

Año 2004: I.P.C. anual registrado al 31-12-2003, establecido por el Instituto Nacional de Estadística a nivel Estatal.

Año 2005: I.P.C. anual registrado al 31-12-2004, establecido por el Instituto Nacional de Estadística a nivel Estatal.

Año 2006: I.P.C. anual registrado al 31-12-2005, establecido por el Instituto Nacional de Estadística a nivel Estatal.

Año 2007: I.P.C. anual registrado al 31-12-2006, establecido por el Instituto Nacional de Estadística a nivel Estatal.

9.6. *Pagas extraordinarias:* Los trabajadores percibirán dos gratificaciones denominadas de Verano y Navidad, cuyo importe será el equivalente a treinta días de salario y que se devengarán con carácter semestral en los días 15 de julio y 15 de diciembre.

Además de estas dos pagas y a partir del 1 de enero de 2007 se consolidará una tercera paga extraordinaria de participación en beneficios que tendrá un importe del 75% del salario mensual y que se devengará y abonará mediante prorrateo mensual.

Ha de entenderse que el importe de las pagas extraordinarias a que se refieren los párrafos anteriores estará constituido por los conceptos de salario más antigüedad, en los casos que corresponda.

9.7. Se establece como fecha límite de pago, las siguientes:

Gratificación de Verano 15 de julio

Gratificación de Navidad 15 de diciembre

9.8. *Complemento de antigüedad:* Se abonará un complemento personal consolidado de antigüedad fijado en trienios y con una retribución del 6% cada uno de ellos, del salario base de Convenio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa y el importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día uno del mes de su cumplimiento.

9.9. Al personal fijo de carácter discontinuo se le computan a efectos de antigüedad, el valor de un trienio por cada dieciocho meses de actividad.

9.10. *Horas extraordinarias:* Tendrá la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que sobrepase la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en este Convenio Colectivo.

9.11. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, y de hacerse, se registrará día a día y se totalizarán mensualmente entregando copia al trabajador del resumen mensual de las mismas.

9.12. La obtención del importe de la hora extraordinaria se hará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario total anual}}{\text{Número horas trabajadas al año}} = X + 60 \text{ por } 100 \text{ precio hora}$$

9.13. Tendrán preferencia para hacer horas extraordinarias los trabajadores que presten sus servicios en el departamento donde se tengan que realizar, y entre éstos, se hará rotativamente entre los voluntarios de hacerlas.

9.14. *Plus de domingos y festivos:* Los trabajadores que tengan que presentar sus servicios en domingos y festivos recibirán un plus de 25,74 euros por cada jornada dominical o festiva trabajada.

9.15. *Quebranto de caja:* Los trabajadores que cumplan la función de taquilleros, y cuando la empresa no asuma los quebrantos de caja, ésta pagará al trabajador responsable de la misma, la cantidad de 60 euros mensuales por dicho concepto.

CAPÍTULO X

Jornada laboral, horario, vacaciones y permisos

10.1. *Jornada laboral:* La jornada laboral será de treinta y seis horas semanales, respetándose en todo caso, que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediará como mínimo doce horas de descanso. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos abonables y no recuperables.

10.2. *Calendario laboral:* Todas las empresas acogidas al presente Convenio, deberán acordar con los representantes legales de los trabajadores o los trabajadores afectados si no existe representación legal de los mismos un calendario laboral anual en el que conste: Jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones de todos los trabajadores. Este calendario deberá estar expuesto a todos los trabajadores antes del 31 de enero de cada año.

10.3. Cuando, excepcionalmente y por razones organizativas o técnicas un trabajador no pudiera disfrutar el día de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, el importe de las horas trabajadas incrementadas en un 75 por ciento como mínimo, y asimismo se dará un día compensatorio. Si se tratara de domingo o festivo, se le abonará además, el plus de 25,74 euros establecido en el apartado 9.14.

El disfrute del día compensatorio, se llevará a efecto el día anterior o posterior al de descanso, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y en su defecto, el trabajador interesado.

10.4. *Horario:* En el mes de enero de cada año, se confeccionará el calendario laboral, que será de mutuo acuerdo entre las empresas y los representantes de los trabajadores; de no existir acuerdo, se estará a lo que dispongan los órganos jurisdiccionales del orden social.

10.5. *Nocturnidad:* Se establece un complemento de nocturnidad consistente en el 25 por 100 del salario convenio para todos los trabajadores que realicen su jornada de trabajo entre las 22 horas y las 6,00 horas de la mañana. Si no realizase toda la jornada laboral dentro de dicho horario, se les pagará las horas efectivamente trabajadas con dicho porcentaje, excepto si realiza dentro de dicho horario la mitad o más horas de la jornada, que entonces se le abonará como si toda hubiera sido realizada dentro de dicho horario.

10.6. *Vacaciones:* El período de vacaciones retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de treinta días naturales al año.

10.7. El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajadores.

10.8. Los trabajadores que en la fecha acordada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, tendrán derecho a un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestados.

10.9. En ningún caso comenzarán ni finalizarán las vacaciones en domingo, festivo o día de descanso semanal.

10.10. Cuando no se disfruten las vacaciones en las fechas acordadas por causas organizativas o de producción y siempre de mutuo acuerdo entre las

partes, el trabajador percibirá su salario incrementado en un 75 por 100 durante estos treinta días fijándose en ese instante la nueva fecha de disfrute.

10.11. El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses a su disfrute, como mínimo, en los tablones de anuncio para el conocimiento del personal.

10.12. *Descanso semanal*: Todos los trabajadores disfrutarán dos días consecutivos de descanso semanal.

10.13. *Permisos*: Todo el personal sujeto a este Convenio, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos, con la necesaria justificación en cada caso:

10.14. Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

10.15. Dos días en caso de nacimiento de hijos, ampliable a dos días más si el parto presenta complicaciones o resultase enfermedad grave.

10.16. Dos días por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

10.17. Cuatro días por fallecimiento de cónyuge o persona con la que cohabite habitualmente e igualmente en los casos de hijos o padres.

10.18. Tres días por fallecimientos de hermanos consanguíneos.

10.19. Cuando en los supuestos anteriores, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 150 Km., se ampliará a dos días más.

10.20. Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, un día o dos, si fuese fuera de la localidad y a una distancia superior a 150 Km.

10.21. Dos días por traslado del domicilio habitual.

10.22. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que deberá ser justificado.

10.23. El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos posteriormente.

10.24. Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia o consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

10.25. *Accidente*: En caso de accidente de un trabajador y a partir de la fecha de su baja y hasta que sea dado de alta en la empresa, la empresa abonará a aquél la diferencia que exista entre el importe de la prestación económica de la Seguridad Social y la base de cotización.

10.26. *Enfermedad*: En los casos de enfermedad, se abonará igualmente el 100% del salario desde la fecha de la baja médica, con el mismo criterio anterior.

10.27. Las trabajadoras de baja por maternidad percibirán desde el primer día de la baja el 100 por 100 de la base de cotización.

CAPÍTULO XI

Excedencia voluntaria o forzosa

11.1. *Excedencia voluntaria ordinaria*: Los trabajadores con una antigüedad en la empresa de un año, como mínimo, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a seis meses y no mayor a tres años.

11.2. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

11.3. La empresa no está obligada a conceder ninguna excedencia a sus trabajadores, cuando la misma se solicite para trabajar en otra empresa de la misma actividad.

11.4. La solicitud de la excedencia deberá formularse por escrito, especificando necesariamente el motivo determinado de la petición y deberá ser resuelta por la empresa en el plazo máximo de treinta días desde la fecha en que se solicite.

11.5. El trabajador excedente tendrá derecho al reintegro, con preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno a la empresa, en las nuevas contrataciones de personal con categoría igual o similar a la suya.

11.6. Si la nueva contratación no correspondiera a la categoría propia, sino a la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella asignado o no reintegrarse y conservar su derecho preferente en puesto de su categoría.

11.7. La solicitud de reintegro deberá hacerse dentro del período de excedencia, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que la misma termine.

11.8. Cuando dicha solicitud no se formule o su formulación se efectuara fuera del plazo señalado, quedará nulo y sin efecto el derecho preferente al reintegro del trabajador excedente.

11.9. *Excedencia voluntaria especial*: Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia por un período máximo de tres años en los siguientes supuestos:

11.10. Dedicarse a asistir a un familiar, en primer grado de consanguinidad, que hubiera sido declarado minusválido por la Seguridad Social, con necesidad de recibir cuidados permanentes, e igualmente en situación de gran invalidez.

11.11. En el caso de maternidad, la trabajadora tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia por un período máximo de tres años para atender a la crianza y educación inicial de cada hijo, a contar desde la fecha de terminación del período de descanso obligatorio.

11.12. Terminados los períodos de excedencia especiales señalados en el presente apartado, los trabajadores excedentes, previa solicitud de reintegro formulada con un mes de antelación como mínimo, se reincorporarán automáticamente al puesto de trabajo que desempeñaban al solicitar la excedencia.

11.13. Serán de aplicación a las excedencias reguladas en este apartado las condiciones establecidas en los puntos 11.4 y 11.8.

11.14. La utilización de estas situaciones de excedencia con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho de reintegro.

11.15. *Excedencia forzosa*: Se concederá por la designación o elección para cargo público o sindical, que imposibilite la asistencia al trabajo, o la elección para cargo electivo de ámbito superior a la de empresa. La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al de su cese. Esta excedencia dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y se computará como si el excedente siguiera en activo a efectos de antigüedad.

CAPÍTULO XII

Servicio Militar

Dados los cambios legislativos acaecidos, que implican la supresión del servicio militar obligatorio, este capítulo queda vacío de contenido.

CAPÍTULO XIII

Salud Laboral

13.1. Siempre que en los centros de trabajo se realicen inspecciones por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, Sanidad o cualquier otro organismo, sus resultados serán comunicados por la Dirección de la Empresa, a los representantes legales de los trabajadores y al Comité de Seguridad e Higiene.

13.2. *Reconocimiento médico*.— La dirección de la empresa gestionará ante las mutuas de accidentes de trabajo la realización de un reconocimiento médico cada año, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador.

CAPÍTULO XIV

Actividad Representativa

14.1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por la legislación vigente, se reconocen a los Delegados de Personal y al Comité de Empresa, las siguientes funciones y competencias:

14.2. Trimestralmente, ser informado por la Dirección de la Empresa sobre la evolución general del sector al que pertenece la empresa, la evolución y la situación económica de la entidad y la evolución del empleo de la empresa.

14.3. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones participantes, de cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.

14.4. Mensualmente, recibir los TC1 y TC2 del pago a la Seguridad Social por parte de la empresa, de toda la plantilla.

14.5. Ser informados por parte de la empresa, con carácter previo a su ejecución sobre:

- a) Traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.
- b) Fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa.
- c) Expedientes disciplinarios abiertos a cualquier trabajador de la empresa.
- d) Cambios de titularidad de la empresa, preceptivamente por escrito.
- e) Nuevas contrataciones de personal, conociendo los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, copias del TC2, finiquitos y certificados de empresa.
- f) Cuadro de vacaciones, que deberá ser expuesto antes del 1 de abril de cada año, con acuerdo de los representantes de los trabajadores.
- g) Calendario laboral, que deberá ser pactado con los trabajadores, mediante sus delegados o Comité de Empresa. Dicho calendario deberá estar confeccionado antes del 31 de enero de cada año.
- h) Índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los ingresos, ceses y ascensos.

14.6. *Comité de salud laboral*: En materia de salud laboral, corresponde al delegado o Comité de Empresa designar los representantes del personal que formen parte del mismo, revocar a los mismos cuando lo considere oportuno y ser informado de las actividades de dicho Comité.

CAPÍTULO XV

Derechos sindicales

15.1. Los delegados de personal y/o Comité de Empresa tienen derecho a:

- a) Conocer y ser informados preceptivamente en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores.
- b) En los casos de expediente de regulación de empleo, por causas económicas y tecnológicas, se establecerá preceptivamente una instancia previa de negociación con la empresa por parte de los representantes legales de los trabajadores, pudiendo estar asesorados éstos por técnicos sindicales y estudiando conjuntamente con la empresa la situación económica de la misma. El plazo para realizar dicho estudio no podrá exceder de quince días naturales, transcurridos los cuales, la empresa queda facultada para la presentación del expediente ante la autoridad laboral correspondiente.
- c) Ser informados previamente a la imposición de sanciones.
- d) Los delegados de personal o Comité de Empresa, tendrá facultades para comprobar los supuestos contemplados en los artículos referidos a trabajos de categoría superior e inferior, y en caso de que no sean respetadas las condiciones establecidas en los mismos, se acudirá a la jurisdicción social competente, que será quien resuelva.
- e) En los casos de modificación de los horarios de trabajo existentes y de no haber acuerdo sobre la misma con los Delegados de Personal o Comité de Empresa, se acudirá a la jurisdicción social competente, no pudiendo poner la empresa en práctica la modificación, hasta que no resuelva dicha jurisdicción.

15.2. *Garantías*: Ningún delegado de personal, miembro del Comité de Empresa o delegado sindical, podrá ser despedido o sancionado durante el tiempo que dure su cargo, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o sanción tenga relación con la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

15.3. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, así como el sindicato al que pertenezca.

15.4. En ningún caso podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

15.5. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social y ejerciendo tales tareas de acuerdo con las normas legales vigentes al efecto.

15.6. Aquellos trabajadores que formen parte de la mesa negociadora del Convenio Colectivo de piscinas e instalaciones acuáticas de la provincia de Valladolid tendrán libre disponibilidad de horas sindicales, que no se computarán dentro del máximo legal establecido, mientras dure la negociación del Convenio.

15.7. Igualmente la asistencia a sesiones de la Comisión Mixta Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio, dará lugar al correspondiente permiso laboral, que no se computará como horas sindicales.

15.8. *Asambleas*: Los representantes de los trabajadores dispondrán del tiempo necesario para la celebración de asambleas de personal, dentro de las horas de trabajo, procurando no perturbar la actividad normal de los procesos de trabajo continuo. Estas asambleas deberán solicitarse con 48 horas de antelación, salvo casos de situaciones urgentes.

CAPÍTULO XVI

De la Acción Sindical

16.1. Los trabajadores respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no pudiendo éstas condicionar el empleo de un trabajador por el hecho de que esté o no afiliado, así como tampoco podrán despedir a un trabajador o discriminarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

16.2. Los trabajadores afiliados a un sindicato, podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa información a la empresa.
- c) Recaudar cuotas y distribuir información sindical.
- d) Recibir información que le remita su sindicato.
- e) Estas actividades procurarán no perturbar la actividad normal de la empresa.

16.3. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición tablones de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

16.4. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios no retribuidos, para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
- b) A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato, previa comunicación a la empresa y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

16.5. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras del presente Convenio Colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa del ramo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios, para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

16.6. Las empresas concederán autorización y libre acceso a los sindicatos firmantes del presente Convenio, para que puedan desarrollar su actividad en las empresas con plenas garantías, para su más eficaz funcionamiento.

16.7. El Delegado de la central sindical en la empresa tendrá los mismos derechos y garantías sindicales establecidas en el presente Convenio para los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, mientras ostente el citado cargo.

16.8. *Delegados Sindicales*: En las empresas, o en su caso en los centros de trabajo que ocupen a diez o más trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, se podrá nombrar por los sindicatos más representativos un Delegado Sindical.

Funciones de los Delegados Sindicales.

16.9. Representar y defender los intereses del sindicato al que representan, y los de los afiliados al mismo tiempo que trabajen en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de las respectivas empresas.

16.10. Podrán asistir a reuniones que celebren los delegados de personal, Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación con voz y sin voto.

16.11. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición de los delegados de personal y comités de empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. En el supuesto de que no sea delegado de personal o miembro del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio que los citados delegados y miembros del Comité de Empresa.

16.12. Serán oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular.

16.13. Asimismo, serán informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
- b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto, o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- c) En la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.
- d) Los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales sindicales reconocidas en el contexto del presente convenio e implantadas nacionalmente, disfrutarán de permisos retribuidos para asistir a las sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación y vigilancia del presente Convenio y posibles comisiones creadas para el mismo, aunque su empresa no esté afectada por los temas a tratar.

16.14. *Cuota sindical:* A requerimiento de los trabajadores de la empresa que estén afiliados a las centrales sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente, transfiriendo éstas dicho importe al Sindicato afectado, en un plazo máximo de diez días.

CAPÍTULO XVII

Prendas de Trabajo

17.1. Las empresas deberán entregar al personal, al menos dos juegos de uniformidad en verano y otros dos en invierno, e igualmente dos pares del calzado necesario para el desarrollo de su trabajo. Las prendas de trabajo, así como el calzado entregado al personal, serán nuevos.

CAPÍTULO XVIII

Faltas y sanciones

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

La empresa está obligada a informar a la representación de los trabajadores de la intención de sancionar a un trabajador, así como las causas que a juicio de la empresa justifican dicha sanción. Esta información por parte de la empresa, se realizará en todo caso antes de que se le comunique al interesado.

Faltas leves.— Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Faltas de puntualidad injustificadas, que no superen cuatro en un mes.
- b) Incumplimiento del deber de comunicar la justificación de una ausencia.
- c) Descuidos en la conservación del material.
- d) Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
- e) Falta de aseo y limpieza personal.
- f) Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique y sin mayores consecuencias.

Faltas graves.— Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Simular la presencia de otro compañero/a fichando o firmando por él.
- b) Pedir permiso alegando causa no existente.
- c) Más de cinco faltas de puntualidad en un mes, sin justificar.
- d) Faltar al trabajo dos días en un mes, sin justificación.
- e) Repetición de cuatro faltas leves en un período de seis meses.
- f) Abandono del trabajo sin licencia.

Faltas muy graves.— Se considerarán faltas muy graves:

- a) Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros o subordinados.
- b) El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros que produzcan perjuicios graves a la empresa.
- c) La deslealtad, el abuso de confianza y en general los actos que produzcan perjuicios graves a la empresa, siempre que concurra la mala fe.
- d) El trabajar para otra empresa del mismo sector sin permiso de su empresa.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- f) La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.
- g) El abuso de autoridad de los superiores en cualquier nivel será siempre considerado como falta muy grave.
- h) Incumplimiento de lo establecido en el Art. 7.4 apartado f.1, siempre que el abandono no se produzca por causas debidamente justificadas y previa comunicación al responsable que la empresa designe.

18.2. *Sanciones:* La potestad de sancionar corresponde en exclusiva al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de buena fe y sin incurrir en discriminaciones. Para ello, antes de imponer sanciones por falta grave o muy grave, será necesario otorgar un trámite de audiencia por escrito al trabajador/a, el cual no podrá exceder de un mes sobre la base de que sea oído el inculpado y de que se admitan cuantas pruebas ponga en su descargo.

En el caso de falta grave o muy grave, si el trabajador estuviese afiliado a un sindicato y al empresario le constase tal hecho, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato, o en su defecto al Delegado/a de Personal o al Comité de Empresa.

18.3. *Prescripción:* Las faltas leves, prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Por faltas leves podrán imponerse cualquiera de las sanciones siguientes:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por uno o dos días.

Por faltas graves, se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

- Inhabilitación temporal para la promoción profesional de uno a cinco años.
- Suspensión de empleo y sueldo de cinco a veinte días.

Por faltas muy graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a seis meses.
- Despido disciplinario.

En la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atenderá como circunstancia atenuante de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor y al perjuicio causado.

CAPÍTULO XIX

Subrogación de los trabajadores

19.1. Al término de la concesión de una contrata pública o privada, consistente en la gestión de un establecimiento que se encuentre dentro del ámbito del presente Convenio, se pacta que el 100% de los trabajadores de la empresa saliente, imputables directa y exclusivamente a la gestión del servicio y fuere la modalidad contractual laboral la que fuere, serán subrogados por la empresa entrante en dicha gestión o prestación de servicio, con independencia de la actividad en que esté encuadrada y sea cual fuere la forma jurídica que adopte, incluida la de sociedad irregular, cooperativa con o sin ánimo de lucro, etc., exigiéndose una adscripción funcional o documental a dicho establecimiento de al menos cinco meses, excepto en los casos del personal fijo discontinuo, que será de dos meses. Si la antigüedad es inferior a estos plazos en el centro de trabajo, pero coincide con la antigüedad real del trabajador en la empresa, procederá igualmente la subrogación aún siendo el período de adscripción inferior al establecido.

Dicha subrogación comprenderá el respeto del conjunto de las retribuciones existentes y de las condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores, que estuvieran reconocidos, al menos por contrato, pacto, acuerdo, convenio colectivo o revisión salarial de ámbito de empresa, convenientemente depositado con la antelación fijada en el Art. 19.VII.

19.2. También serán subrogados los trabajadores que se encuentren con derecho a reserva de puesto de trabajo (siempre que cumplan los requisitos del apartado anterior) y que en el momento de la finalización efectiva de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas. El personal que en contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores, pasará a la nueva titular hasta tanto se produzca la incorporación del sustituto.

19.3. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un período no superior a 30 meses. Si la empresa saliente o los trabajadores probasen que los servicios se hubiesen iniciado por un nuevo contratista, en el plazo indicado anteriormente, procederá la subrogación en los términos expuestos en este artículo.

19.4. El personal que no hubiera disfrutado en su totalidad las vacaciones anuales al producirse la subrogación, las disfrutará con el nuevo adjudicatario del servicio, el cual descontará de la nómina del trabajador la parte que por permanencia en dicha empresa no le corresponda. La empresa saliente deberá incluir en la liquidación, la indemnización correspondiente por los días de vacaciones que el trabajador debiera haber disfrutado con ella.

19.5. Serán requisitos formales para la subrogación:

- a) Por la empresa entrante, tan pronto conozca ser la nueva contratista y fecha de comienzo de la contrata, lo comunicará de forma fehaciente (escritos con acuse de recibo, telegrama, y/o acta notarial) a la contratista cesante, reclamando de ésta la información que en el siguiente apartado se explicita.
- b) La empresa saliente entregará a la empresa entrante, dentro de los cinco días siguientes a ser requerida y en todo caso con antelación a que se haga cargo del servicio, salvo que el plazo disponible sea inferior, los documentos siguientes:
 - I.- Certificación sobre la relación nominal de los trabajadores objeto de subrogación.
 - II.- Contrato de trabajo o documento que refleje la adscripción, con expresión de la jornada en la dependencia de que se trate.
 - III.- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 en los que se encuentren los trabajadores afectados y que acrediten la cotización pertinente por la totalidad de los servicios prestados en la empresa saliente.
 - IV.- Fotocopia de certificado de estar al corriente en los pagos a la Seguridad Social.
 - V.- 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 cuanto corresponda o se declare por este concepto.
 - VI.- En caso de existir, calendario vacacional correspondiente al personal objeto de la subrogación firmado por los representantes de los trabajadores.
 - VII.- Copia de los pactos de empresa suscritos con la plantilla. Estos pactos serán de obligado cumplimiento para la empresa entrante. A partir de la firma del presente Convenio Colectivo será requisito para la validez de los nuevos pactos que se suscriban, el registro de los mismos ante el organismo competente. Dicho registro deberá realizarse, para dar plena eficacia al acuerdo, con dos meses de antelación a la entrada de un nuevo contratista en los clientes privados. En los clientes públicos, el plazo de antelación para que los acuerdos alcancen validez será de un mes previo al inicio del procedimiento administrativo de adjudicación.
- c) El incumplimiento de los requisitos formales precedentemente expuestos por la empresa saliente o entrante, no afectará en ningún caso a los derechos de los trabajadores en cuanto a la subrogación por la empresa entrante, dejando a salvo las acciones que pudieran corresponder a la empresa perjudicada.

19.6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula y hace referencia el mencionado artículo.

DISPOSICIÓN FINAL

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

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2003

	Salario Base	Pagas extras	Total anual
Encargado General	853,20€	1.706,40€	11.944,80€
Auxiliar Administrativo	780,25€	1.560,50€	10.923,50€
Socorrista	765,42€	1.530,84€	10.715,88€
Taquillero	760,87€	1.521,74€	10.652,18€
Monitor de Natación	811,02€	1.622,04€	11.354,28€
Monitor de Tenis	811,02€	1.622,04€	11.354,28€
Monitor de Gimnasia	811,02€	1.622,04€	11.354,28€
Masajista	811,02€	1.622,04€	11.354,28€
Encargado de vestuarios	760,87€	1.521,74€	10.652,18€
Portero	746,66€	1.493,32€	10.453,24€
Peón de mantenimiento	746,66€	1.493,32€	10.453,24€

AGENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE CASTILLA Y LEÓN

RESOLUCIÓN de 12 de enero de 2004, del Director Gerente de la Agencia de Desarrollo Económico de Castilla y León, por la que se delega en el Secretario General y otros órganos directivos de la Agencia de Desarrollo Económico, determinadas competencias en materia de dirección administrativa, de personal y gestión económica atribuidas al Director Gerente al amparo de lo dispuesto en la Ley 21/1994, de 15 de diciembre, de creación de la Agencia de Desarrollo Económico, y Decreto 49/1995 de 16 de marzo por el que se aprueba su Reglamento General.

Con el objetivo de conseguir una mejora en la calidad de los servicios, así como una mayor eficacia de funcionamiento y una mejor atención a ciudadanos y empresas, la Agencia de Desarrollo Económico se ha dotado, por Acuerdos del Consejo Rector de 28 de agosto y 3 de octubre de 2003, de una nueva Estructura Orgánica en la que el Departamento de Administración y Recursos Humanos, y por ello la gestión ordinaria tanto económica como de personal, está en dependencia directa del Secretario General, todo ello sin perjuicio del cumplimiento de los trámites legales oportunos.

Y ello es así porque, sin perjuicio de la definición de la referida Estructura Orgánica que es competencia del Consejo Rector, lo cierto es que el artículo 11 de la Ley 21/1994, de 15 de diciembre, de creación de la Agencia de Desarrollo y el artículo 13 del Decreto 49/1995, de 16 de marzo, que aprueba su Reglamento General, atribuyen al Director Gerente de la Agencia de Desarrollo el ejercicio de la dirección administrativa y de personal, así como la autorización de los compromisos de gasto, los pagos o riesgos hasta cincuenta millones de pesetas (300.506,05 euros) y la actuación como órgano de contratación de la Agencia.

Por todo ello, y en aras de la consecución de una mayor eficacia y agilidad en el ejercicio de las facultades y competencias relativas a la dirección de personal, así como a la gestión económica y laboral de la Agencia de Desarrollo, de conformidad con los principios de economía, celeridad y eficacia recogidos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el marco de la nueva Estructura de la Agencia, se hace preciso delegar las competencias de dirección administrativa y de personal, así como determinadas competencias de gestión económica y como órgano de contratación en el Secretario General. Por similares razones de eficacia y agilidad se hace conveniente que determinadas competencias en materia de gestión de personal se atribuyan directamente a los Jefes de Departamento y Gerentes Provinciales.