1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 2015, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del sector Gestoras de Servicios y Equipamientos Deportivos.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector Gestoras de Servicios y Equipamientos Deportivos (Código número 31008235012003), que tuvo entrada en este Registro en fecha 26 de diciembre de 2014, que fue suscrito el día 23 de diciembre de 2014 por la representación empresarial y parte de la sindical del mismo (U.G.T. y CC.OO.), y subsanado con fecha 24 de abril de 2015, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.

2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiendo que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Economía, Hacienda, Industria y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 6 de mayo de 2015.–La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS Y ENTIDADES PRIVADAS GESTORAS DE SERVICIOS Y EQUIPAMIENTOS DEPORTIVOS PROPIEDAD DE OTRAS ENTIDADES, DE NAVARRA

CAPÍTULO PRELIMINAR

Determinación de las partes

Artículo 1. El presente Convenio Colectivo se concierta por la parte económica, por la Asociación Navarra de Empresas gestoras de servicios y equipamientos deportivos propiedad de entidades públicas y/o privadas (AGEDENA) y por la parte social, por los representantes de las centrales sindicales Unión General de los Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO).

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 2. Ámbito Funcional.

El presente Convenio es de aplicación a las empresas y entidades privadas que gestionan servicios y equipamientos deportivos propiedad de otras entidades ya sean públicas o privadas, con sus trabajadores.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio, los trabajadores de limpieza en instalaciones o equipamientos deportivos y los trabajadores de hostelería en instalaciones o equipamientos deportivos, cuando la empresa o entidad gestora del servicio o equipamiento deportivo preste exclusivamente la actividad de limpieza en la instalación y/o la actividad de hostelería en la instalación.

En virtud de la Autonomía para la negociación que la legislación confiere a las partes firmantes, se acuerda que el presente Convenio, fija, en todos los aspecto regulados, las condiciones mínimas garantizadas para los trabajadores del sector, sin perjuicio de la legalidad vigente.

Artículo 3. Ámbito Territorial.

El presente Convenio es de ámbito regional siendo de aplicación en los centros de trabajo de las Empresas dentro de la Comunidad Foral de Navarra, aunque el domicilio social de la Empresa radique en otra Comunidad Autónoma.

Artículo 4. Ámbito Personal.

Se adscribe al presente Convenio, todo el personal empleado en las Empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial de los artículos precedentes, con las excepciones establecidas para el personal comprendido en los artículos 2 y 13 del Real Decreto Legislativo 1/1.995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2013, manteniendo su vigencia hasta 31 de diciembre de 2015.

No obstante, de conformidad con lo regulado en el artículo 86.3.4 del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio mantendrá su vigencia y se aplicará hasta el próximo día 31 de diciembre de 2018, si bien las partes de mutuo acuerdo podrán prorrogar la misma por períodos sucesivos de seis meses.

A efectos de lo previsto en el artículo 86.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio se entiende denunciado desde el día de su firma.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

En tales circunstancias el conjunto de mejoras de este Convenio forman un todo compensable con las que rigieran con anterioridad por cualquier circunstancia, debiendo hacerse la comparación en totales anuales, a rendimiento normal y asistencia total.

En cuanto a las disposiciones futuras, que impliquen variaciones económicas, únicamente tendrán eficacia, si globalmente consideradas, son superiores en cómputo anual a las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 7. Compensación.

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad con las que existían con anterioridad a la vigencia del mismo, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 8. Garantias personales.

Se respetarán a título individual todas las condiciones que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 9. Periodo de prueba.

El ingreso de los trabajadores en la Empresa se considerará a título de prueba si así se establece por escrito en el contrato de trabajo no pudiendo exceder la duración de este periodo de prueba de:

–6 meses para el personal perteneciente al grupo profesional 1 de los fijados en el artículo 11 de este Convenio relativo a la clasificación del personal.

–2 meses para el personal perteneciente al grupo profesional 2.

–1 mes para el personal perteneciente al grupos profesionales 3, 4 y 5.

–15 días naturales para el personal perteneciente al grupo profesional 6.

Durante los mencionados periodos de prueba cualquiera de las partes podrá resolver el contrato de trabajo sin necesidad de preaviso y sin derecho a ningún tipo de indemnización.

Una vez transcurrido el periodo de prueba sin que ninguna de las dos partes haya desistido del contrato de trabajo, éste surtirá plenos efectos.

Artículo 10. Comisión paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria del presente Convenio que tendrá la función de interpretar y vigilar la aplicación del Convenio en las divergencias que se puedan suscitar sobre su contenido, así como de las cuestiones recogidas en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir se someterá previamente al informe de la Comisión Paritaria antes de iniciar cualquier reclamación ante la jurisdicción competente.

La Comisión estará compuesta por cuatro miembros, dos de ellos elegidos por la representación empresarial y otros dos elegidos por la representación de los trabajadores firmantes del presente Convenio, pudiendo ser asistidos, unos y otros, por los asesores de ambas representaciones, con voz pero sin voto.

Dicha Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, cuando se produzcan divergencias (individuales o colectivas) acerca de la interpretación o cumplimiento de este convenio y del resto de materias reguladas en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, con un preaviso mínimo de una semana y resolverá los asuntos en un plazo no superior a dos semanas.

Se considerará como petición formal aquella que tenga la totalidad de las firmas de una de las partes firmantes del convenio.

Las cuestiones debatidas deberán ser aprobadas por la mayoría simple de cada una de las partes que la forman, de lo contrario podrán someterse voluntariamente a los sistemas de mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Navarra, estando obligados, en ese supuesto, a aceptar las conclusiones resultantes del arbitraje en los términos regulados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria se incorporarán al texto del Convenio y formarán parte de este.

CAPÍTULO SEGUNDO

Clasificación del personal

Artículo 11. Niveles funcionales.

Los trabajadores comprendidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio, serán clasificados en seis niveles funcionales, identificados

con las denominaciones de “grupo 1”, “grupo 2”, “grupo 3”, “grupo 4”, “grupo 5” y “grupo 6”, cuya configuración se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como por la formación o la especialización exigida para ejercerlas.

Grupo 1.

Criterios generales:

–Funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas que implican el más alto nivel de competencia profesional.

–Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de las funciones realizadas por un conjunto de colaboradores.

–Formación: la formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior o medio, titulación de grado medio o demostrada experiencia.

–Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos: Directores de instalación, Gerente, Responsable de proyecto.

Grupo 2.

Criterios Generales: Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, como la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluyen también la realización de tareas complejas pero homogéneas, que sin implicar mando exigen una elevada preparación específica.

Formación: formación académica de grado medio o titulación específica del puesto de trabajo, completada con un periodo de práctica o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos: Coordinador deportivo, Fisioterapeuta, A.T.S.–D.U.E., Responsables de departamento.

Grupo 3.

Criterios Generales: Funciones que requieren un alto grado de autonomía en su diseño, programación, preparación y ejecución, y que pueden suponer la integración, coordinación y supervisión de tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo reducido de colaboradores.

Formación: la formación básica requerida será la titulación específica a las tareas desempeñadas o la equivalente a formación profesional de segundo grado (FP II), pudiendo suplirse con una experiencia mínima de un año dentro de la Empresa u otras Empresas del sector ejerciendo tareas de la misma naturaleza.

Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes al Técnico de Actividad deportiva (monitor) en todas sus especialidades.

Grupo 4.

Criterios Generales: Funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo reducido de colaboradores o aquellas que sin implicar responsabilidad de mando, requieren un alto grado de autonomía en su ejecución.

Formación: la formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de segundo grado (FP II) o la titulación específica a las tareas desempeñadas, pudiendo suplirse con una experiencia mínima de un año dentro de la Empresa u otras Empresas del sector ejerciendo tareas de la misma naturaleza.

Equiparación: se incluyen e este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos: Técnico de Sala, Masajistas, Oficial de Primera administrativo, Oficial de primera de oficios varios y Socorrista.

Grupo 5.

Criterios Generales: tareas consistentes en la ejecución de tareas de contenido homogéneo que se realicen con autonomía, siguiendo instrucciones precisas.

Formación: la formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado (FP I) o la titulación específica a las tareas desempeñadas, pudiendo suplirse con una experiencia mínima de seis meses dentro de la Empresa u otras Empresas del sector ejerciendo tareas de la misma naturaleza.

Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos: Auxiliar administrativo, Operario de servicio generales, Ayudante de monitor.

Con el fin de clarificar que se entiende por “Operario de servicios generales” se define como el trabajador polivalente que realiza funciones correspondientes a los grupos 5 y 6.

Grupo 6.

Criterios Generales: tareas que consisten en la ejecución de tareas siguiendo un método de trabajo preciso, concreto y preestablecido que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Formación: la formación requerida es la equivalente a graduado escolar, que podrá suplirse con experiencia en el desempeño de las funciones.

Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos: Conserje, Portero, Camarero, Peón y Peón de limpieza.

Artículo 12. Polivalencia.

Dado que, por la propia naturaleza de los servicios que se prestan en el sector, existe un alto porcentaje de prestación de servicios a tiempo parcial con jornadas muy reducidas lo que dificulta entre otras cosas la profesionalización del sector, ambas partes consideran fundamental regular expresamente la polivalencia de los trabajadores del sector con el fin de que, los límites de la movilidad funcional y de la regulación de la polivalencia no sean un obstáculo para posibilitar, bien la ampliación de jornadas en contratos a tiempo parcial ya suscritos, bien la posibilidad de contratar inicialmente una jornada mayor.

En base a la manifestación anterior, se acuerda que, con el fin de posibilitar la contratación o la ampliación posterior de un mayor número de jornadas en los contratos a tiempo parcial y siempre dentro de los límites de los supuestos que se definen a continuación, se podrá pactar entre empresa y trabajador la realización de funciones correspondientes a varios grupos profesionales, siempre que así lo acuerden expresamente las partes y se documente, bien en el contrato inicial de trabajo, bien en un documento posterior de novación contractual en el que se amplíe la jornada inicialmente contratada.

En concreto se establecen los siguientes supuestos de polivalencia:

a) Técnico de actividad deportiva (grupo 3) y Coordinador deportivo (grupo 2).

b) Grupos 3 y 4.

c) Técnico de actividad deportiva (grupo 3) y Operario de servicios generales (grupo 5).

d) Socorrista (grupo 4) y Operario de Servicios generales (grupo 5).

En los supuestos y con los límites contemplados en este artículo, y dado el interés de ambas partes en posibilitar la contratación o ampliación de jornadas que este sistema de polivalencia permite, se pacta expresamente que, con independencia de las funciones que en cada caso pudieran considerarse como prevalentes, la retribución a abonar en cada caso, será la establecida para cada grupo profesional y nivel retributivo proporcionalmente al tiempo de realización efectiva de las funciones propias de cada grupo.

Cuando no concurran las circunstancias previstas en este artículo, será de aplicación lo dispuesto para los supuestos de polivalencia y movilidad funcional en la legislación general.

CAPÍTULO TERCERO

Condiciones económicas

Artículo 13. Salarios.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá las retribuciones que, para cada grupo profesional, se establecen en la tablas salariales de los Anexos I, II y III a este Convenio. Dichas retribuciones se corresponden con prestación de servicios a jornada completa.

Los importes brutos anuales establecidos en la citada Tabla salarial incluyen los antiguos salarios base y complementos que se vinieran percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

En el supuesto de que las antiguas percepciones computadas en su conjunto anualmente, sean superiores a las establecidas en el texto de este Convenio, la diferencia a favor del trabajador integrará un complemento “ad personam” denominado “Complemento Personal”.

En el citado Anexo I se establecen, a título orientativo, para cada grupo profesional el precio bruto por cada hora efectiva de trabajo con inclusión de la parte proporcional de la retribución por descanso semanal, pagas extraordinarias, vacaciones y festivos.

En este precio hora no se incluye ni el plus de nocturnidad del artículo 16, ni los pluses por festivo o domingo efectivamente trabajado establecidos en los artículos 17 y 18 de este Convenio.

Artículo 14. Incremento salarial.

Durante los años 2013 y 2014 se mantendrán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2012. Para el año 2015, se acuerda un incremento salarial de las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2014 en un 0,75%.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal devengará tres pagas extraordinarias al año, denominadas paga de junio, paga de diciembre y paga de marzo, cuyo importe

será el que para cada nivel retributivo se establece en la Tabla Salarial que figura como Anexo 1 al presente Convenio.

Para estas pagas extraordinarias se establece el siguiente régimen:

1. Pagas extraordinarias de junio y diciembre:

Estas pagas extraordinarias se percibirán en los meses de junio y diciembre del año en curso, pudiendo ser prorrateadas y abonadas mensualmente en el recibo individual de salarios si la duración del contrato de trabajo fuera inferior a un año.

Ambas pagas se devengarán por semestres y para su pago, cómputo o prorrateo por liquidación, ingreso o cese, se considerará la de junio, de 1 de enero a 30 de junio, y la de diciembre, de 1 de julio a 31 de diciembre.

La paga extraordinaria de junio se abonará, en los supuestos en los que no esté prorrateada, antes del 20 de junio del año en curso.

La paga extraordinaria de diciembre se abonará, en los supuestos en los que no esté prorrateada, antes del 20 de diciembre del año en curso.

2. Paga extraordinaria de marzo.

Estas pagas extraordinaria se percibirá en el mese de marzo del año siguiente a su devengo, pudiendo ser prorrateada y abonada mensualmente en el recibo individual de salarios si la duración del contrato de trabajo fuera inferior a un año.

Esta paga se devengará por el año completo y para su cómputo o prorrateo por liquidación, ingreso o cese, se considerará la de junio, de 1 de enero a 31de diciembre.

Su pago se realizará siempre conforme a las tablas vigentes en el año del devengo, y su cuantía es la que se establece en las tablas saláriales calculándose conforme a los criterios establecidos en el artículo 14 del presente convenio.

La paga extraordinaria de marzo se abonará, en los términos expuestos, junto con la nómina ordinaria del mes de marzo del año siguiente del devengo.

Artículo 16. Plus de nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

El personal que preste servicios en horario nocturno, percibirá un complemento salarial por hora efectivamente trabajada en horario nocturno, denominado “Plus de nocturnidad” proporcional al tiempo de prestación de servicios en horario nocturno y por el importe que, para cada nivel retributivo, se establece en la Tabla Salarial que figura como Anexo 1 al presente convenio.

Como quiera que este plus de nocturnidad sólo se percibe por hora efectivamente trabajada se excluye expresamente de la retribución de vacaciones.

Artículo 17. Plus festivo.

Tendrán la consideración de festivos a los efectos de lo establecido en este artículo, exclusivamente los 14 festivos oficiales fijados anualmente.

Los trabajadores del sector que presten servicios en alguno de los 14 festivos oficiales, percibirán, un Plus Festivo, igual para todas las categorías, por importe bruto que se establece en las tablas salariales que se adjuntan como anexo 1 del presente Convenio.

Como quiera que este plus festivo sólo se percibe por hora efectivamente trabajada en alguno de los 14 festivos oficiales, se excluye expresamente de la retribución de vacaciones.

Artículo 18. Plus domingo.

Los trabajadores del sector que presten servicios en domingo, percibirán un Plus Domingo, por hora efectivamente trabajada, igual para todas las categorías, por importe bruto que se establece en las tablas salariales que se adjuntan como anexo 1 del presente Convenio.

Como quiera que este plus domingo solo se percibe por hora efectivamente trabajada en domingo, se excluye expresamente de la retribución de vacaciones.

Artículo 19. Complemento por incapacidad temporal y riesgo por embarazo.

A.–IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Se establece un complemento a las prestaciones de Incapacidad Temporal derivadas de Accidente de Trabajo y Enfermedad profesional a cargo de la Empresa, hasta el 100% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes sino estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

B.–IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

Se establecen los siguientes complementos a las prestaciones de Incapacidad Temporal derivadas de Enfermedad Común y Accidente no laboral, en función del número de bajas de trabajador en el año natural y su duración:

1.ª baja: los 10 primeros días de la primera baja del año, la empresa complementará hasta el 80% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes sino estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

Entre los días 11 y 60 incluidos, la empresa complementará hasta el 100% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes sino estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

Del día 61 en adelante la empresa complementará hasta el 80% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes sino estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

2.ª baja: los 10 primeros días de la segunda baja del año la empresa complementará hasta el 75% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes sino estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

Entre los días 11 y 60 incluidos, la empresa complementará hasta el 90% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes sino estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

Del día 61 en adelante la empresa complementará hasta el 75% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes sino estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo.

3.ª baja: En la tercera baja del año, la empresa complementará hasta el 75% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes sino estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

En la Cuarta baja y siguientes no habrá ningún complemento a cargo de las empresas, percibiendo el trabajador, únicamente, las prestaciones correspondientes.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que conlleven ingreso del trabajador en centro hospitalario y exclusivamente durante el periodo que dure la hospitalización, la Empresa complementará las prestaciones de Incapacidad Temporal hasta el 90% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes sino estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

C.–Riesgo por embarazo:

En los supuestos en que el INSS reconozca que una trabajadora se encuentra en situación de riesgo por embarazo, las empresas complementarán las prestaciones hasta el 100% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir a la trabajadora en ese mes sino estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

Artículo 20. Kilometraje.

En los supuestos en que, como consecuencia de su trabajo, sea preciso el desplazamiento del trabajador a un centro de trabajo distinto al que éste ha sido contratado dentro de la misma localidad, se hará efectivo al trabajador el precio del transporte público necesario.

Si el desplazamiento entre dos centros de trabajo de la misma empresa se realiza a una localidad distinta a aquella en que radique el centro de trabajo donde el trabajador ha sido contratado, éste percibirá la cantidad de 0,21 euros por kilómetro. Este valor permanecerá invariable durante toda la vigencia del convenio.

En el caso de Pamplona y dada la concentración e interrelación de municipios existente en su comarca, se entenderá por “localidad” a los efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores, a la propia comarca de Pamplona definida según los límites del transporte público.

Artículo 21. Ropa de trabajo.

Con carácter general para el personal que precise llevar ropa de trabajo en el desempeño de sus funciones, se le facilitarán dos uniformes por año.

El uniforme de Socorrista estará compuesto por: camiseta, pantaloneta, chancletas y gorra.

El uniforme de Monitor de natación estará compuesto por: Camiseta, bañador y chancletas.

La ropa de trabajo de uso ocasional se repondrá en función de su estado.

Para los Técnicos de actividad deportiva (monitores) considerando la variedad de uniformidad que puede existir atendiendo a la diversidad de actividades existentes, se podrá sustituir la entrega de uniformidad por un suplido de 60 euros brutos al año que se harán efectivos a razón de 0,17 euros brutos por día de alta en la empresa con independencia de la jornada diaria de trabajo efectivo.

CAPÍTULO CUARTO

Jornada, descansos, permisos excedencias y vacaciones

Artículo 22. Jornada.

Con el objetivo de apostar por los Convenio de ámbito sectorial como símbolo de cohesión de empresas y personas trabajadoras, y más en concreto con las incluidas en el ámbito de aplicación del convenio provincial del Sector de Gestión Deportiva, y al amparo del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece con carácter general y de conformidad

con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, una jornada anual a tiempo completo de 1704 horas al año de trabajo efectivo para toda la vigencia del Convenio.

Atendiendo a las condiciones, fundamentalmente el importante esfuerzo físico, que requieren las actividades desarrolladas por los Técnicos de Actividad deportiva (monitores), se establece una Jornada anual a tiempo completo específica para este colectivo de 1.613 horas de trabajo efectivo para toda la vigencia del Convenio.

Técnico de sala: 1637 horas durante toda la vigencia del convenio.

No obstante, para aquellas empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, y que por aplicación de un Convenio distinto abonen a sus trabajadores una retribución inferior a las establecidas en el Anexo I del presente Convenio, la jornada anual de trabajo efectivo a aplicar a toda la plantilla será de 1576 horas.

A los efectos del párrafo anterior, se entiende que una empresa abona una retribución inferior, cuando la retribución anual a jornada completa y por todos los conceptos salariales garantizados que establece el Convenio Sectorial de Navarra para un trabajador o trabajadora con una antigüedad de diez años y según su grupo profesional, sea inferior a la retribución anual bruta por todos los conceptos garantizados que establezca el presente Convenio en su grupo profesional, para un trabajador a jornada completa con una antigüedad de diez años.

El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En jornadas diarias continuadas de más de 6 horas, se establece un tiempo de descanso de 15 minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Los turnos para realizar estos descansos serán acordados entre el responsable de la Empresa y los trabajadores, atendiendo a las necesidades del servicio.

No obstante cada trabajador podrá disfrutar de 1 día de libre disposición durante el año de vigencia del presente convenio, de carácter no recuperable.

El criterio para el disfrute, será el mismo que el punto número 3 del artículo 24 del Convenio.

En caso de concurrencia la preferencia se determinará por orden de prestación y en caso de coincidencia, por antigüedad en el puesto.

Artículo 23. Jornada irregular.

De conformidad con lo regulado en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que la jornada se distribuirá de modo irregular en un 0%

Artículo 24. Descanso semanal.

Se establece que el disfrute del descanso semanal de día y medio ininterrumpido, se podrá acumular por periodos de hasta catorce días, procediendo en estos supuestos un descanso de tres días en cada periodo de catorce.

Artículo 25. Vacaciones.

Se establece un periodo anual de vacaciones retribuidas de 30 días naturales.

De los 30 días naturales, 15 serán señalados por la empresa y 15 por el trabajador.

Con excepción de los trabajadores contratados específicamente para la campaña escolar, el período de vacaciones a señalar por la empresa se señalará entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive.

La empresa podrá señalar vacaciones fuera de estos períodos, pero en tal caso los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, en compensación por esta circunstancia, de dos días adicionales en el caso de que todos los días de vacaciones fueran señalados fuera del período de referencia.

Si el número de días señalados fuera del período de referencia fuera inferior a ocho la compensación será de un día adicional de vacaciones.

Estas compensaciones adicionales sólo operarán en los supuestos de disfrute efectivos de vacaciones y no en los casos en que se proceda a la liquidación de las mismas.

En cuanto a los días de vacaciones cuyo disfrute corresponda al trabajador, tales días, que deberán agruparse en una sola tanda de quince día naturales, deberán ser comunicados a la empresa por escrito no más tarde de días 31 de marzo del año natural. En caso de no señalarse pata la indicada fecha todos o parte de los días cuya elección corresponda al trabajador, éstos pasarán automáticamente a ser señalados por la empresa, conforme a los criterios establecidos anteriormente. En caso de señalarse los quince días por la empresa fuera de los meses de junio, julio, agosto septiembre, el trabajador tendrá derecho a disfrutar dos días adicionales de vacaciones de compensación por dicha circunstancia, excepto en el caso de los trabajadores contratados para la campaña escolar. Si el número de días señalado por la empresa fuera del período de referencia fuera inferior a ocho, la compensación será de un día adicional de vacaciones.

La compensación operará en los supuestos de disfrute efectivo de vacaciones, y no en los casos en que se proceda a la liquidación de las mismas.

La empresa deberá contestar a las solicitudes de vacaciones a los trabajadores no más tarde del último día del mes siguiente al vencimiento del plazo para presentar las solicitudes, es decir, del 30 de abril. En caso de no contestarse dentro de ese plazo, las vacaciones solicitadas por el trabajador se entenderán automáticamente concedidas.

En cuanto a la elección por los trabajadores de los días de vacaciones se establecen los siguientes criterios:

1. En los términos expuestos, todas las vacaciones cuyo disfrute corresponda a los trabajadores deberán señalarse en una sola tanda.

2. Quedan excluidos de la posibilidad de señalamiento de vacaciones, como días de máxima productividad, los días del 1 de agosto al 15 de septiembre.

3. Dentro de cada centro de trabajo no podrán coincidir e período vacacional más del 50% de los trabajadores que ocupen un mismo puesto de trabajo existente en el centro. En caso de número impar, se redondeará a la cifra inferior (en caso de tres trabajadores, sólo podrá disfrutar de vacaciones 1).

En caso de concurrir un número de solicitudes superior a la que resulta de aplicar los criterios anteriores, se establecen los siguientes criterios de preferencia:

a) Con carácter principal tendrán preferencia aquellos trabajadores que hayan presentado la solicitud con anterioridad en día, y en caso de coincidencia, en hora de presentación.

b) En caso de concurrencia tanto en día como en hora, tendrá preferencia el trabajador que tenga mayor antigüedad en la empresa.

c) En caso de existir también concurrencia en antigüedad, por sorteo que será realizado por la empresa en presencia de los trabajadores afectados.

4. En caso de cierre del centro de trabajo, las vacaciones se disfrutarán, en todo caso y por todos los trabajadores de la empresa en el período de cierre.

Si el período de cierre fuera inferior a 30 días naturales de vacaciones, se consumirán primero a efectos de lo establecido en el párrafo anterior los días cuyo señalamiento corresponda a la empresa, y sólo agotados éstos, los correspondientes al trabajador.

La retribución de vacaciones estará formada por el salario base y los complementos salariales fijos del trabajador, excluyéndose expresamente, habida cuenta que únicamente se perciben por hora efectivamente trabajada en horario nocturno, en festivo o en domingo, el plus de nocturnidad, el plus festivo y el plus domingo.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Las Horas Extraordinarias se compensarán a razón de una hora y media por cada hora extraordinaria realizada, tanto si se compensan con tiempo de descanso como si se retribuyen.

Si las horas extraordinarias se realizaran en alguno de los 14 festivos oficiales fijados anualmente, estas se compensarán a razón de dos horas por cada hora extraordinaria realizada en alguno de estos días.

El periodo de compensación se establece en 4 meses desde su realización.

Las horas extraordinarias tienen carácter voluntario.

Artículo 27. Licencias retribuidas.

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

A) Por matrimonio del trabajador: 18 días naturales.

B) Por nacimiento de hijo: 3 días naturales.

C) Por fallecimiento de:

–Cónyuge e hijos: 5 días naturales.

–Padres, padres políticos, abuelos y hermanos: 2 días naturales.

–Hermanos políticos: 1 día natural.

D) Por enfermedad grave u hospitalización de:

–Padres, padres políticos, abuelos, hermanos, cónyuge e hijos: 2 días naturales.

–Hermanos políticos: 1 día natural.

A los efectos del disfrute de estas licencias, se entenderá como un único supuesto la intervención quirúrgica y las posibles hospitalizaciones preparatorias previas. Asimismo se establece expresamente que en ningún caso la duración del permiso excederá de la del periodo de hospitalización.

El disfrute de la licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del periodo de tiempo que dure la hospitalización. En ningún caso por virtud de este sistema de disfrute diferido, podrá el trabajador tener derecho a más días laborables de licencia de los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

Si fuera necesario efectuar un desplazamiento entre dos localidades distantes entre sí 200 km ó más, los permisos contemplados en los apartados C) y D) precedentes, podrán incrementarse:

–En 1 día si la distancia entre localidades es entre 200 y 400 km.

–En 2 días si la distancia entre localidades es superior a 400 km.

E) Por traslado de domicilio habitual (no coincidente con el de matrimonio): 1 día.

F) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: 1 día natural.

G) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

H) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes para la obtención de un título académico o profesional, reconocido oficialmente por el Ministerio de Educación y Ciencia o el Gobierno de Navarra, no siendo objeto de permiso retribuido el tiempo necesario para el desplazamiento, salvo que dicho desplazamiento tenga lugar dentro de los límites de la Comunidad Foral de Navarra, en cuyo caso el tiempo necesario para el desplazamiento tendrá la consideración de permiso retribuido.

I) Licencia retribuida con limitación horaria de hasta un máximo de 6 horas al año, para asistir a consulta médica o para acompañar a consulta médica a su cónyuge y a parientes de primer grado por línea directa por consanguineidad.

En los supuestos contemplados en los apartados A), B), C) y E) a F), los días de permiso comenzarán a contar a partir del hecho causante.

Las licencias contempladas en este artículo referidas al cónyuge, se harán extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador/a con al menso un año de antelación al hecho causante y acrediten estas circunstancias con una certificación del Ayuntamiento de su residencia.

Artículo 28. Excedencia voluntaria.

En esta materia resultara de aplicación lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un periodo mínimo de 4 meses y máximo de 2 años con reserva de puesto de trabajo y sin derecho a cómputo a efectos de antigüedad.

El trabajador excedente no podrá utilizar esta excedencia para trabajar en empresas del sector o similares como gimnasios o clubes deportivos.

El derecho al disfrute de esta excedencia solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador una vez transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Además, y por una sola vez durante la vigencia del Convenio, los trabajadores podrán disfrutar de una sola excedencia voluntaria de una duración mínima de dos meses y máxima de cuatro años, con reserva de puesto de trabajo durante dos años.

Artículo 29. Reducción de jornada por cuidado de un menor.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado algún menor o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la correspondiente reducción de salario, de entre un medio y un octavo de la duración de la jornada habitual. El derecho a reducción de jornada persistirá hasta que el menor cumpla los 12 años y podrá ampliarse hasta la finalización del curso escolar (mes de junio) en el que el hijo cumpla dicha edad.

Artículo 30. Permiso de lactancia.

Las trabajadoras que tengan derecho al permiso de lactancia establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrán optar por disfrutarlo en los términos establecidos en el mismo o bien sustituirlo por un permiso retribuido, a disfrutar a continuación del permiso por maternidad, de catorce días naturales.

La duración del permiso retribuido será durante la vigencia del presente convenio de 15 días naturales.

Esta opción deberá solicitarse con una antelación mínima de quince días antes de la finalización del permiso por maternidad.

CAPÍTULO QUINTO

Contrataciones y ceses

Artículo 31. Contratos en practicas.

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas será, durante el primer año un 90% y durante el segundo un 100% de la retribución establecida en el presente convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Artículo 32. Contratos fijos discontinuos.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que adquirirán la condición de fijos discontinuos aquellos trabajadores que hayan sido contratados para realizar trabajos que no se repitan en fechas ciertas, en el momento del llamamiento para la tercera temporada en que hayan prestado servicios de forma temporal.

Artículo 33. Contratos eventuales.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente que los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos regulados en el citado artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores tendrán una duración máxima de 9 meses dentro de un periodo de 12 meses desde que se produzca la causa concreta que justifica el contrato.

Artículo 34. Ceses y preavisos.

Los trabajadores comunicarán a la Empresa su decisión de causar baja voluntaria en la misma por escrito y con una antelación mínima de 15 días.

La falta de preaviso facultará a la empresa a deducir de la liquidación final el número de días de falta de preaviso.

Igualmente la Empresa deberá comunicar al trabajador la finalización de su contrato por escrito y con una antelación mínima de 15 días, excepto en los supuestos en que tuviera concertado con el trabajador un contrato de interinidad en el que no se pueda prever la fecha de finalización de la causa de la sustitución y en los supuestos de despido disciplinario.

Artículo 35. Subrogación del personal.

35.1. El cambio de titularidad de la contrata de gestión de un servicio o instalación deportivos no extinguirá por si misma en todos los supuestos la relación laboral.

Se establece que el contratista entrante quedará subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior, exclusivamente con relación a los trabajadores de la empresa cesante integrados en los grupos profesionales 3, 4, 5 y 6 del sistema de clasificación profesional establecido en el artículo 11 del presente Convenio, por ser los trabajadores que tienen una más directa vinculación con la instalación cuya gestión se contrata, y que tengan una antigüedad mínima en el centro de trabajo de cuatro meses, con independencia de la modalidad contractual suscrita.

35.2. Los trabajadores que cumplan los requisitos fijados en el párrafo anterior y que, en el momento de cambio de titularidad de la contrata de gestión deportiva, se encontraran en situación de Incapacidad Temporal, Excedencia con reserva de puesto de trabajo, Vacaciones o cualquier otra situación que produzca reserva del puesto de trabajo, pasarán a estar adscritos a la nueva titular. Se entiende que computan a los efectos de la antigüedad mínima exigida en el párrafo anterior, los periodos de Incapacidad Temporal, Excedencia con reserva de puesto de trabajo, Vacaciones o cualquiera de las situaciones que produzca reserva del puesto de trabajo.

El personal que, con contrato de interinidad, sustituya a estos trabajadores, pasará a ser subrogado por la nueva titular en concepto de interino, hasta tanto se produzca la finalización de la causa de la sustitución.

35.3. En los supuestos en que un trabajador preste servicios para un mismo empleador en distintos centros de trabajo por existir distintas contratas, si se produjera el cambio de titularidad de una de las contratas de gestión deportiva, operará la subrogación regulada en este artículo exclusivamente por la jornada de trabajo objeto de la contrata que cambia de titularidad. De igual forma se actuará en los supuestos en que se haya pactado expresamente la polivalencia.

35.4. En los supuestos de cambio de titularidad de la contrata, la empresa saliente deberá acreditar, con una antelación mínima de una semana a la fecha de efectos del cambio de titularidad, a la empresa entrante los siguientes aspectos:

a) Relación del personal de dicho centro de trabajo con indicación de antigüedad en el centro de trabajo, jornada de trabajo, horario de prestación de servicios, copia del contrato de trabajo y en su caso novaciones contractuales, vacaciones disfrutadas y/o pendientes de disfrutar y última nómina de que se disponga, incluyendo al personal con el contrato suspendido por alguna de las causas indicadas en el apartado 2 de este artículo.

b) Certificación de que los trabajadores afectados por la subrogación se encuentran al corriente en la percepción de sus salarios en la fecha del cambio de titularidad de la contrata.

c) Certificación expedida por la Tesorería General de la Seguridad Social que acredite que la empresa saliente se encuentra al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social y comprensivo de las cotizaciones vencidas en la fecha de la certificación.

d) Acreditación suficiente de la fecha en que la empresa saliente tuvo conocimiento de la extinción, renuncia o no renovación de su contrato de prestación de servicios.

En los supuestos en que la empresa saliente no hubiese acreditado todos los extremos anteriores, la entrante deberá requerir fehacientemente a la primera con indicación expresa de los aspectos no acreditados, para que en término de dos días subsane la omisión.

En los supuestos en que como consecuencia del incumplimiento de las acreditaciones citadas, se produjeran perjuicios económicos para la empresa entrante, responderá civilmente del importe de los mismos la empresa saliente.

La empresa saliente liquidará al trabajador las pagas extraordinarias y otros conceptos salariales de vencimiento superior al mensual devengados y no cobrados en la fecha de finalización de su contrata, a excepción de las vacaciones.

Las vacaciones generadas y no disfrutadas, así como su coste en Seguridad Social en el supuesto en que se liquiden, serán objeto de compensación entre la empresa entrante y la saliente.

CAPÍTULO SEXTO

Varios

Artículo 36. Abono de nómina.

El abono de la nómina mensual se realizará dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de devengo.

Artículo 37. Formación.

Todas las empresas se comprometen a elaborar anualmente un plan de formación.

Artículo 38. Salud laboral.

A la firma del presente convenio se constituirá una Comisión en la que se propongan y definan las posibles actuaciones a desarrollar en materia de salud laboral.

Artículo 39. Acumulación de horas sindicales.

El crédito horario mensual del que disponen los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal de una empresa de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, podrá acumularse en uno o varios miembros de la representación de los trabajadores siempre que exista acuerdo favorable al respecto entre los representantes de un mismo colegio electoral.

Cuando tal pacto se produzca se deberá comunicar por escrito a la Dirección de la Empresa.

Artículo 40. Cláusula de descuelgue.

Ninguna de las empresas afectadas por el Convenio Autonómico del Sector de Empresa Gestoras de Servicios y Equipamientos Deportivos de Navarra, podrá descolgarse de éste de forma unilateral.

En el caso de que alguna empresa tenga la intención de plantear un proceso de descuelgue del Convenio, deberá comunicárselo por escrito a la Comisión Paritaria con 10 días naturales de antelación al inicio del proceso. En la comunicación deberá constar los motivos por los que plantea el proceso de descuelgue y el calendario previsto de reuniones o asambleas con los trabajadores.

Este descuelgue deberá negociarlo y pactarlo con la representación legal de los trabajadores de la Empresa (Delegados de Personal o Comité de Empresa). Este periodo de consultas entre los representantes legales de los trabajadores y los representantes de la empresa, tendrá una duración de 15 días, prorrogables por acuerdo entre las partes. En el caso de que en alguna empresa o centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, y estos no opten por atribuir su representación para la negociación según el artículo 41.4.a) del Estatuto de los Trabajadores, la negociación y el posible pacto será realizado, por la Comisión Negociadora del Convenio.

En caso de acuerdo, éste debe ser comunicado a la comisión paritaria del Convenio en el plazo de 10 días naturales.

Si no hay acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la representación de la empresa, se someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que cuenta con un plazo de 7 días para pronunciarse.

Si no se alcanzase acuerdo favorable de cuando menos el 75% de la Comisión Paritaria, se deberá recurrir a los procedimientos de mediación establecidos en el Tribunal Laboral de Navarra.

Se descarta, de todas las maneras, la posibilidad de recurrir al arbitraje obligatorio que marca el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. Infracciones y sanciones.

–Serán consideradas faltas leves, las siguientes:

a) Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.

b) No notificar con la suficiente antelación, los motivos que justifiquen la falta al trabajo.

c) El abandono de los servicios sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios o riesgos que ocasione a la Empresa, a los usuarios o a sus propios compañeros de trabajo, no deba ser considerada falta grave o muy grave.

d) Omisión en la obligación de fichar.

e) Negligencia en el cumplimiento de las normas o instrucciones recibidas.

f) No comunicar a su debido tiempo los partes de baja o de confirmación de Incapacidad Temporal, así como los cambios de residencia y domicilio, y en general cuantos datos de estado civil y situación familiar puedan ser relevantes a efectos fiscales y de seguridad social.

g) Incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, siempre que por sus circunstancias o consecuencias no merezca ser calificada como grave o muy grave.

–Serán consideradas faltas graves, las siguientes:

a) Una falta de puntualidad, siempre que suponga un grave perjuicio para la empresa o los usuarios o entrañe riesgo para éstos.

b) Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad cometidas en un período de treinta días.

c) Falta injustificada al trabajo de un día en un período de treinta días.

d) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicios, con perjuicio para la empresa o los usuarios.

e) La reiteración o reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

f) La reiteración o reincidencia en falta leve, aun cuando sean de distinta naturaleza, en un plazo de sesenta días, siempre que haya mediado sanción por escrito.

g) Fichar por otro trabajador/a.

h) Incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, siempre que por sus circunstancias o consecuencias no merezca ser calificada como muy grave.

–Serán consideradas faltas muy graves, las siguientes:

a) Dos o más faltas de puntualidad, siempre que supongan un grave perjuicio para la Empresa o los usuarios, o entrañen riesgo para éstos.

b) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un periodo de doce meses.

c) La falta injustificada al trabajo de tres días en un período de treinta días.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) El abandono del trabajo o la negligencia en su desempeño cuando cause o pueda causar graves perjuicios a la Empresa o a los usuarios.

f) Los malos tratos de palabra u obra a los usuarios, superiores o compañeros.

g) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en el trabajo desarrollado.

h) El hurto, robo o complicidad, tanto a la Empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la Empresa, o centro de trabajo donde se desarrolle la actividad.

i) El abuso de autoridad.

j) La realización de trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de baja laboral, así como realizar cualquier acto fraudulento tendente a conseguir o a prolongar dicha situación.

k) La reiteración o reincidencia en faltas graves, aun cuando sean de distinta naturaleza, en un plazo de noventa días.

La enumeración de las faltas de los artículos anteriores, es enunciativa.

Sanciones

La Empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador, indicando los hechos, la graduación de la falta y la sanción adoptada.

Las faltas graves y muy graves, deberán ser comunicadas previamente a la representación del personal, cuyas consideraciones serán escuchadas por la Empresa con anterioridad a la imposición de la sanción, que en todo caso será facultad de ésta.

Las sanciones máximas que podrá imponer la Empresa, según la gravedad y circunstancias de la falta, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

–Amonestación escrita.

–Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Faltas graves:

–Amonestación por escrito.

–Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c) Faltas muy graves:

–Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

Despido

Artículo 42. Prescripción de las faltas.

Atendiendo a su grado, las Faltas Leves prescribirán a los diez días, las Faltas graves a los veinte días, y las Faltas Muy Graves a los sesenta días.

En todos los casos 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.

Artículo 43. Jubilación parcial y contrato de relevo.

A partir de la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de Navarra los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en cada momento por la legislación vigente podrán acceder a la jubilación parcial por su voluntad siempre que se jubilen al menos al 50% de su jornada en el momento de la solicitud.

Si pretende jubilarse a un porcentaje inferior al 50%, será preciso acuerdo entre el trabajador y la empresa.

En cualquiera de los supuestos contemplados, el trabajador que pretenda acceder a la situación de jubilación parcial deberá preavisarlo con una antelación mínima de seis meses a la fecha que desee jubilarse.

Artículo 44. Revisión legal.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 45. Sometimiento al Tribunal de solución de conflictos laborales de Navarra.

1.º Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga la empresa, representación sindical y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

2.º Igualmente las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra de los conflictos individuales que surjan entre los trabajadores y la Empresa en las materias que se que se contemplan en la Disposición Adicional Segunda del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Se establece un plus denominado “Plus de Vinculación” a percibir en cada una de las doce mensualidades por los trabajadores que cumplan unos determinados requisitos de vinculación con la empresa en los términos siguientes:

Los trabajadores que tengan una vinculación con la empresa de 2 años y un día, percibirán por este concepto un 2% del importe del salario base mensual de las tablas del presente convenio correspondiente a su nivel, o en su caso la parte proporcional a la jornada contratada.

Los trabajadores que tengan una vinculación con la empresa de 3 años y un día, percibirán por este concepto un 4% del importe del salario base mensual de las tablas del presente convenio correspondiente a su nivel, o en su caso la parte proporcional a la jornada contratada.

Los trabajadores que tengan una vinculación con la empresa de 4 años y un día, percibirán por este concepto un 6% del importe del salario base mensual de las tablas del presente convenio correspondiente a su nivel, o en su caso la parte proporcional a la jornada contratada.

Los expresados porcentajes no son acumulativos.

Para percibir este plus en cada uno de los porcentajes fijados se deben haber completado íntegramente cada uno de los tramos de vinculación de, 2 años y 1 día, 3 años y 1 día y 4 años y 1 día.

En los supuestos de subrogación contemplados en el artículo 34 del presente Convenio, los trabajadores que queden adscritos al nuevo titular y perciban el Plus de Vinculación lo mantendrán en los términos en los que vinieran percibiendo dicho plus a la fecha de efectividad de la subrogación.

No obstante lo anterior, se acuerda que, dada la complicada situación por la que atraviesa el sector, durante el año 2015 el plus de vinculación quedará congelado, de tal modo que a partir de ese fecha no se percibirán ni se generarán nuevos tramos de vinculación tanto para los trabajadores que en la actualidad prestan servicios en el sector como para las nuevas incorporaciones o contrataciones que pudieran realizarse. Los trabajadores que en el momento de la firma del convenio perciban alguna cantidad por este concepto la mantendrán a futuro en los mismos términos y cuantía que la venían percibiendo.

Igualmente se acuerda que, en caso de mantenerse en situación de ulltraactividad el Convenio Colectivo a partir del 31 de diciembre de 2015, la congelación del plus de actividad se mantendrá, en todo caso, hasta el 30 de junio de 2016. A partir de esa fecha, si no se ha negociado un nuevo Convenio, volverá a generarse el plus de vinculación en los términos establecidos en el presente artículo hasta el 1 de enero de 2015.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Prioridad aplicativa del convenio

Las organizaciones sindicales y empresariales firmantes de este convenio sectorial autonómico, en atención a las facultades atribuidas por los artículos 83.2 y 84.3 del Estatuto de los Trabajadores, dotan de prioridad aplicativa al presente Convenio Sectorial autonómico en el ámbito de Navarra, frente a cualquier otro Convenio Colectivo de ámbito estatal que concurra o pudiera concurrir en su ámbito de aplicación. Así mismo, en virtud de lo dispuesto en los artículos anteriormente referidos, expresan que las materias negociadas en este ámbito, no podrán ser modificadas por Convenio de ámbito superior, reservándose los firmantes de este convenio sectorial, las competencias de incluir otras materias de ámbito superior.

Igualmente, las partes firmantes consideran necesario la cohesión de las condiciones laborales de las empresas y trabajadores del sector, y evitar el perjuicio que supone para todo el sector la competencia basada en el empeoramiento de las condiciones laborales pactadas en el ámbito sectorial. Por ello las partes consideran que las condiciones pactadas en este Convenio deben de garantizar las condiciones laborales básicas del sector, y en consecuencia, asumen el compromiso de no negociar en el ámbito de la empresa condiciones laborales inferiores.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Planes de igualdad

Las Organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente nuestro compromiso con el desarrollo de políticas de igualdad acordamos los siguientes objetivos generales:

A.–Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

B.–Atribuir a la Comisión Paritaria, que se constituye, las competencias que se señalan más adelante a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Planes de Igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 (RCL 2007, 586), las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las Empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

Concepto de los Planes de Igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.

Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dicho objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales.

d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.

f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.

h) Excedencias último año y motivos.

i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.

j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

k) Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Objetivos de los Planes de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos consistirán en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación y utilización de lenguaje sexista.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mayor responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con una mayor incidencia, en relación con los trabajadores, sobre estas formas de contratación y adoptar las medidas correctoras correspondientes.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Competencia de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a los representantes de los trabajadores a efectos de informe.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente Plan de Igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en el presente artículo respecto de los Diagnósticos de Situación y los Planes de Igualdad.

Funciones de la Comisión Paritaria en materia de igualdad de oportunidades.

La Comisión Paritaria constituida por representantes de las entidades firmantes del presente Convenio velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en esta Sección II pudiendo desarrollar las siguientes funciones:

a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.

b) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

c) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.

d) Se podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial entre las empresas afectadas por este Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten por las empresas con desagregación por género.

e) En base a las conclusiones obtenidas, se examinará la posibilidad celebrar un convenio de colaboración con el Instituto de la Mujer para la elaboración de un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas afectadas por el Convenio.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA

Observatorio de la negociación

Se acuerda la creación de un observatorio de la negociación Colectiva en este sector con las siguientes funciones:

–Control eficaz de la aplicación del Convenio para evitar el intrusismo.

–Adecuación de los planes de formación al sistema de polivalencias del convenio.

–Estudio y establecimiento de las condiciones de paso a segunda actividad de socorristas y monitores.

ANEXO I

Tabla salarial de 1-1-2013 a 31-12-2013

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE (12 pagas)	PAGA JULIO NAVIDAD	PAGA PRIMAVERA (100,00%)	TOTAL AÑO	SALARIO HORA BRUTO	PLUS NOCTURNIDAD FÓRMULA/HORA
Grupo 1	1.590,57	1.590,57	1.590,57	23.858,55	14,00	2,80
Grupo 2	1.451,02	1.451,02	1.451,02	21.765,30	12,77	2,55
Grupo 3 general	1.227,79	1.227,79	1.227,79	18.416,85	10,81	2,16
Monitor	1.227,79	1.227,79	1.227,79	18.416,85	11,42	2,28
Grupo 4 general	1.227,79	1.227,79	1.227,79	18.416,85	10,81	2,16
Técnico sala	1.227,79	1.227,79	1.227,79	18.416,85	11,25	2,25
Grupo 5	1.171,96	1.171,96	1.171,96	17.579,40	10,32	2,07
Grupo 6	1.116,17	1.116,17	1.116,17	16.742,55	9,83	1,96

–Plus Festivo: 3,00 euros/h.
–Plus Domingo: 3,00 euros/h
–Kilometraje: 0,21 euros/km.

ANEXO II

Tabla salarial de 1-1-2014 a 31-12-2014

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE (12 pagas)	PAGA JULIO NAVIDAD	PAGA PRIMAVERA (100,00%)	TOTAL AÑO	SALARIO HORA BRUTO	PLUS NOCTURNIDAD FÓRMULA/HORA
Grupo 1	1.590,57	1.590,57	1.590,57	23.858,55	14,00	2,80
Grupo 2	1.451,02	1.451,02	1.451,02	21.765,30	12,77	2,55
Grupo 3 general	1.227,79	1.227,79	1.227,79	18.416,85	10,81	2,16
Monitor	1.227,79	1.227,79	1.227,79	18.416,85	11,42	2,28
Grupo 4 general	1.227,79	1.227,79	1.227,79	18.416,85	10,81	2,16
Técnico sala	1.227,79	1.227,79	1.227,79	18.416,85	11,25	2,25
Grupo 5	1.171,96	1.171,96	1.171,96	17.579,40	10,32	2,07
Grupo 6	1.116,17	1.116,17	1.116,17	16.742,55	9,83	1,96

–Plus Festivo: 3,00 euros/h.
–Plus Domingo: 3,00 euros/h.
–Kilometraje: 0,21 euros/km.

ANEXO III

Tabla salarial de 1-1-2015 a 31-12-2015

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE (12 pagas)	PAGA JULIO NAVIDAD	PAGA PRIMAVERA (100,00%)	TOTAL AÑO	SALARIO HORA BRUTO	PLUS NOCTURNIDAD FÓRMULA/HORA
Grupo 1	1.602,50	1.602,50	1.602,50	24.037,50	14,11	2,82
Grupo 2	1.461,90	1.461,90	1.461,90	21.928,50	12,87	2,57
Grupo 3 general	1.237,00	1.237,00	1.237,00	18.555,00	10,89	2,18
Monitor	1.237,00	1.237,00	1.237,00	18.555,00	11,50	2,30
Grupo 4 general	1.237,00	1.237,00	1.237,00	18.555,00	10,89	2,18
Técnico sala	1.237,00	1.237,00	1.237,00	18.555,00	11,33	2,27
Grupo 5	1.180,75	1.180,75	1.180,75	17.711,25	10,39	2,08
Grupo 6	1.124,54	1.124,54	1.124,54	16.868,10	9,90	1,98

–Plus Festivo: 3,00 euros/h.
–Plus Domingo: 3,00 euros/h.
–Kilometraje: 0,21 euros/km.

F1507086