



CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CLUB NÁUTICO SEVILLA

Artículo 1. Ámbito personal.

Éste Convenio será de aplicación a todo el personal que presta servicios por cuenta y bajo la dependencia del Club Náutico Sevilla.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el B.O.P. si bien tendrá efectos económicos al 1 de enero de 2007, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2010.

Artículo 3. Prórroga y denuncia.

Llegada la fecha de su vencimiento, se entenderá prorrogado por años sucesivos a no ser que cualquiera de las partes exprese su voluntad de darlo por finalizado definitivamente mediante denuncia que habrá de formularse, al menos, con la antelación de un mes a la fecha de terminación.

Artículo 4. Comisión Paritaria.

Las cuestiones derivadas de la interpretación o aclaración de éste Convenio se resolverán sometiendo a la jurisdicción y organismo que corresponda el objeto litigioso a solucionar, de acuerdo con la normativa legal vigente.

No obstante y antes de ello, las partes firmantes se comprometen a intentar previamente una conciliación ante la Comisión Paritaria constituida por la Comisión Deliberadora de éste Convenio. El Presidente y el Secretario de dicha Comisión Paritaria, de no existir acuerdo, serán elegidos por sorteo y tales cargos corresponderán uno a cada parte.

A instancias de cualquier parte se reunirá dicha Comisión para tratar o interpretar aquellos asuntos que se consideren convenientes, reunión que se realizará en el plazo de un mes desde su petición. Especial consideración tendrán las incidencias o adaptaciones de toda la nueva legislación y que tengan relevancia en la actividad desarrollada por el Club.

Artículo 5. Clasificación del personal.

El personal que presta servicios para el Club Náutico Sevilla se clasificará, según el tipo de relación laboral que mantenga con la empresa, en una de las siguientes modalidades:



a) Fijos de plantilla, aquellos que prestan servicios de forma permanente sin estar sometido a plazo o término alguno en su contratación.

b) Fijos discontinuos, aquellos trabajadores que desarrollen trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación que el Estatuto de los Trabajadores recoge para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

c) Personal eventual. Aquel que presta sus servicios cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exijan, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

d) Personal interino. Aquellos trabajadores que se contraten por escrito para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que el contrato de trabajo especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución, obligándose la empresa a contratar a trabajadores para cubrir dichas eventualidades.

e) Trabajadores a tiempo parcial. Son aquellos trabajadores contratados para prestar servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas respectivamente inferiores a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se trate en el mismo periodo de tiempo.

Artículo 6. Ingresos.

Para la admisión de trabajadores al servicio de la empresa se estará, en todo caso, a la normativa vigente en materia de empleo y colocación.

Artículo 7. Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba para los trabajadores de nuevo ingreso de la siguiente duración:

- Técnicos titulados: seis meses.
- Trabajadores no cualificados: Quince días laborables.
- Resto del personal: tres meses

Artículo 8. Principios de ordenación.

a) La estructura profesional regulada en el presente Convenio es meramente enunciativa, sin que la empresa venga obligada a establecer en su estructura todos y cada uno de los grupos y categorías profesionales.





b) No obstante ello, si un trabajador realiza las funciones que corresponden a una categoría profesional superior a la suya, habrá de ser retribuido conforme a los salarios que correspondan a dicha categoría.

Artículo 9. Grupos profesionales.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. La clasificación se realizará en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

El encuadramiento y asignación a cada uno de los grupos profesionales será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Grupo 1:

- Peón.
- Limpiadora.
- Encargado de Vestuarios.

Grupo 2:

- Auxiliar Administrativo.
- Marinero Segunda.
- Oficial Tercera (Mantenimiento).
- Telefonista/Recepcionista.

Grupo 3:

- Conserje.
- Oficial de Segunda (Mantenimiento).
- Oficial de Segunda (Administrativo).
- Marinero Primera.
- Socorrista.

Grupo 4:





- Contramaestre.
- Oficial Primera (Mantenimiento).
- Oficial Primera (Administrativo).
- Entrenador Deportivo.

Grupo 5:

- Encargado Mantenimiento.

Grupo 6:

- Titulado Grado Medio.
- Jefe de Negociado.
- Encargado Personal.

Grupo 7:

- Titulado Superior.
- Director de Instalaciones.

La Empresa se compromete a llevar a efecto un estudio sobre reestructuración de la plantilla según funciones y responsabilidades antes del 15 de enero de 2008. De no ser así, se incrementará el Plus de Asistencia en 0,50 euros/día con efecto 1 de enero 2008, para Conserjes, Oficiales de Mantenimiento y Marinería.

Artículo 10. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en éste Convenio, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores o normas que lo sustituyan que ambas partes aceptan como contenido de éste Convenio Colectivo.

Artículo 11. Revisión salarial.

A partir de enero 2007, la Empresa incrementará el salario base y complementos al 31 de diciembre anterior, de la siguiente manera:

- 1) En 2007, el incremento será el previsto por el Gobierno para el año con + 0,50 puntos. Al finalizar el año se incrementará con el importe de la diferencia entre el incremento ya abonado (I.P.C. previsto + 0,50 puntos) y el I.P.C. real + 0,50 puntos.



2) Igual criterio se seguirá en el 2008.

3) En 2009 y 2010, el incremento será del I.P.C. + 1 punto siguiendo el mismo sistema de los años anteriores.

Artículo 12. Salario base.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán un salario base cuya cuantía se refleja en la tabla salarial contenida en el Anexo I.

Artículo 13. Pagas extraordinarias.

Se establecen cuatro pagas extraordinarias de treinta días cada una, a abonar en los meses de marzo, julio, octubre y diciembre.

Su cómputo se hará sobre el salario base Convenio que esté vigente, más antigüedad. El personal que ingrese o deje de prestar sus servicios, cualquiera que sea la causa, durante el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de dichas pagas y en relación al tiempo trabajado.

Artículo 14. Plus asistencia.

Se establece un complemento salarial denominado plus de asistencia, por día real de trabajo, exceptuándose, por tanto, los días de descanso semanal, los festivos no trabajados y las faltas derivadas de I.T. Durante los días de vacaciones o baja por accidente laboral, se devengará el citado plus que asciende a 5´72 Euros diarios. A dicha cuantía se le aplicará la revisión salarial prevista en el artículo 11 de este Convenio.

Artículo 15. Plus extrasalarial.

Se establece un plus extrasalarial en concepto de compensación para el transporte urbano, sea o no utilizado por el trabajador.

Dicho plus se devengará por día real de trabajo, exceptuándose, por tanto, los días de descanso semanal, los festivos no trabajados y las faltas derivadas de I.T. Durante los días de vacaciones se devengará el citado plus que asciende a 2,39 euros diarios. A dicha cuantía se le aplicará la revisión salarial prevista en el artículo 11 de este Convenio.

Artículo 16. Antigüedad.

Los afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán aumentos mensuales por antigüedad que quedan establecidos en un 10 % del salario base por cada cuatrienio cumplido y con el tope máximo de seis cuatrienios, respetándose los derechos adquiridos.

Artículo 17. Quebranto de moneda.

En concepto de quebranto de moneda, el cajero del club percibirá una cantidad cuya cuantía se cifra en el 10% del salario base del Convenio más la antigüedad que tenga señalada para su categoría.

Los trabajadores que de manera habitual y como función accesoria manejen dinero por cobro de tickets, venta de objetos, alquiler de pistas, etc... percibirán una cantidad anual de quinientos euros, prorrateados mensualmente.

A dicha cuantía se le aplicará la revisión salarial prevista en el artículo 11 de este Convenio.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Tendrá la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que, de manera voluntaria, el trabajador decida realizar a solicitud de la empresa sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio.

Serán abonadas conforme a las tablas que en función de categoría y antigüedades se acompaña como Anexo II correspondiente al valor en 2.006. Los años siguientes el valor de la hora experimentará el incremento correspondiente a los respectivos I.P.C., de acuerdo con el artículo 11.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

Artículo 19. Plus de nocturnidad.

Se percibirá un plus de nocturnidad en concepto de remuneración complementaria para quienes presten servicios en horas comprendidas entre las veintidós y las seis. Su cuantía queda fijada en el 40% de la séptima parte del salario base diario de Convenio más la antigüedad por cada hora trabajada.

Quedan exceptuados los que realicen trabajos que, por su propia naturaleza, sean nocturnos, a los que se le aplicará la normativa común.

Artículo 20. Ropa y uniformes.

El personal obrero, subalterno y limpiadoras, recibirán un uniforme y un par de zapatos en invierno y otro uniforme y par de zapatos en verano. La fecha de entrega será marzo y octubre.

Quienes realicen trabajos con productos que deterioren excesivamente la ropa de trabajo, percibirán un tercer uniforme y el calzado correspondiente.

Artículo 21. Desplazamientos y dietas.



Los trabajadores que por necesidades de la empresa, tuvieran que desplazarse fuera de Sevilla capital percibirán, diariamente y con independencia de los conceptos salariales que les correspondan, por el concepto de dietas las cantidades siguientes:

- Dieta completa: 52,10 euros.
- Media dieta: 29,25 euros.

A dicha cuantía se le aplicará la revisión salarial prevista en el artículo 11 de este Convenio.

Artículo 22. Contratos a tiempo parcial.

En los contratos a tiempo parcial, los salarios serán prorrateados en función de las horas contratadas, incluido el plus de asistencia. El plus extrasalarial se percibirá íntegramente.

Artículo 23. Garantía «ad personam».

Se respetarán el total de los ingresos líquidos percibidos individualmente a la fecha de la vigencia de los efectos económicos del presente Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma alguna en los mismos, bien hayan sido establecidos por el Club, bien por norma de obligado cumplimiento de carácter general o particular. Las situaciones personales que con carácter global excedan del presente Convenio se respetarán manteniéndose las que resulten más favorables para el trabajador.

Artículo 24. Anticipos.

La empresa constituirá un Fondo de Anticipos a razón de 380 euros por cada trabajador indefinido. El mismo será para atender gastos urgentes, perentorios y apremiantes de los trabajadores, justificados, en todo caso, con la documentación pertinente, dentro del mes siguiente a la concesión. El plazo máximo de compensación será de un año distribuido en mensualidades iguales. En caso de cese por cualquier causa, el importe pendiente será descontado de la liquidación que, en su caso, corresponda.

A dicha cuantía se le aplicará la revisión salarial prevista en el artículo 11 de este Convenio.

Será preceptiva para la concesión del anticipo la conformidad del representante de los trabajadores, toda vez que por ser dicho fondo limitado, ha de evitarse su distribución para necesidades superfluas.

Artículo 25. Jornada laboral.





Se establece una jornada laboral que será de cuarenta horas de promedio semanal para los trabajadores que tengan jornada partida y de treinta y nueve para los de jornada continuada. Se entiende por jornada partida aquella en la que media una hora de descanso, como mínimo, entre la terminación y la reanudación de los trabajos. No se podrá cambiar el tipo de jornada sin la conformidad expresa de los empleados afectados.

El cómputo anual de la jornada partida queda establecido en 1.800 horas anuales de trabajo efectivo y de 1.763 horas para la jornada continuada. Para la distribución horaria se estará asimismo a lo previsto en el artículo 34.2 del E.T.

Los trabajadores tendrán quince minutos diarios de descanso durante la jornada, que computará como tiempo de trabajo efectivo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Artículo 26. Vacaciones.

El personal afectado por este Convenio, sin distinción de categoría profesional o antigüedad, disfrutará de un descanso vacacional retribuido de treinta días naturales al año, comenzando su disfrute al día siguiente del descanso semanal.

Quienes ingresen en el transcurso del año, tendrá derecho a su disfrute en la parte proporcional que les corresponda por el tiempo trabajado dentro de ese año natural.

Todos los trabajadores con relación laboral de carácter indefinida, tendrán derecho al disfrute voluntario de quince días naturales en el periodo comprendido entre el 10 de junio y el 20 de septiembre a cuenta de los treinta que comprenden el periodo vacacional. Los quince días restantes se podrán disfrutar de una sola vez, o voluntariamente fraccionarlos en dos periodos de siete y ocho días.

Se elaborará un calendario de vacacional antes del 30 de abril de cada año.

Los trabajadores deberán comunicar su solicitud de vacaciones con, al menos, un mes de antelación a la fecha prevista para el disfrute, debiendo la empresa autorizar dicha solicitud en el plazo de cinco días. La falta de respuesta de la empresa sobre tal extremo supondrá autorización del periodo vacacional solicitado.

En todo se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del vigente Estatuto de los Trabajadores sobre vacaciones anuales.

Artículo 27. Permisos.



El trabajador, siempre que avise con una antelación mínima de setenta y dos horas, tendrá derecho a disfrutar de cuatro días anuales de licencia o permiso retribuido por asuntos propios, siempre y cuando no coincida su petición para una determinada fecha con la de otro trabajador del mismo servicio. En tal caso se concederá a quién hubiese hecho antes la solicitud.

Dichos permisos no podrán acumularse a los periodos de vacaciones anuales retribuidas previstas en el presente Convenio.

Los trabajadores que, por su cuadrante horario, tengan asignado su descanso en un día entre semana (lunes a viernes) podrá cambiarlo, previo aviso o cuadrante establecido, al fin de semana, sábado o domingo, sin que ello merme el normal funcionamiento del Club.

Artículo 28. Días festivos.

Los trabajadores que presten servicios en alguno de los días festivos de los catorce anuales que figuran en el calendario oficial, tendrán derecho a un día de descanso dentro de los siete inmediatamente posteriores al festivo trabajado y con las particularidades siguientes:

- a) Si lo descansan en los quince días siguientes, en lugar del salario normal de un día, percibirán el salario medio diario, entendiéndose por éste último la totalidad de los conceptos salariales percibidos en cómputo anual, incluido pagas extraordinarias, dividido entre 365 días.
- b) Si no lo descansan, el tiempo trabajado tendrá la consideración de horas extras a todos los efectos.

Los cuatro días festivos en los que el Club permanece cerrado, esto es, 25 de diciembre, 1 de enero y Jueves y Viernes Santos, se devengará un 50% sobre el valor de la hora extraordinaria.

Artículo 29. Licencias retribuidas por la empresa.

Se seguirá lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores recogido en Anexo III del Convenio.

Artículo 30. Lactancia, hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Se seguirá lo previsto en el artículo 37.4 y 4 bis) del Estatuto de los Trabajadores recogido en Anexo III del Convenio.

Artículo 31. Reducción de jornada.

Se seguirá lo previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores recogido

en Anexo III del Convenio.

Artículo 32. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada.

Se seguirá lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores recogido en Anexo III del Convenio.

Artículo 33. Premios, ayudas y jubilaciones.

Se establecen las siguientes ayudas:

a) 138,03 euros por cada año de servicio a todo trabajador que se jubile por cualquier causa o que sea declarado por el I.N.S.S. en situación de Incapacidad Permanente.

b) En caso de fallecimiento de un trabajador, cualquiera que sea su tiempo de servicio, el Club entregará a los familiares que convivieran con él al momento de la muerte, la cantidad de 1.387,60 euros, más 138,13 euros por cada hijo menor de dieciséis años, ello siempre que el trabajador se encuentre en activo en el momento de ocurrir el óbito.

Las anteriores cuantías se incrementarán, anualmente, en el importe del I.P.C. más 0,25 puntos.

Artículo 34. Indemnización por muerte o invalidez.

Igualmente y compatible, en su caso, con las ayudas referenciadas en el número anterior, se establece una indemnización de 24.000 euros para el caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, para todos los trabajadores sin exclusión.

A tal efecto, la empresa queda responsabilizada de suscribir y mantener vigente póliza de seguro que garantice la anterior cantidad. La indemnización señalada se entregará al trabajador o, en caso de muerte, al cónyuge sobreviviente o beneficiario que el trabajador designe, según las normas de la Seguridad Social. El Club dará al trabajador que lo solicite, fotocopia o documento que acredite la vigencia y condiciones de la póliza suscrita.

Artículo 35. Complemento de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo.

El personal que cause baja por I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirá el 100% de todas sus retribuciones (básicas y complementarias), completando la empresa la diferencia que proceda, permaneciendo dicha obligación hasta agotar el periodo reglamentario dispuesto

por la legislación vigente.

También se percibirá ese 100% en los casos de baja por enfermedad común, siempre que precise hospitalización y mientras dure la misma.

Artículo 36. Derechos sindicales.

Se reconocen plenamente los Delegados de Personal, Sección Sindical, así como todos sus derechos dimanantes de las Leyes vigentes al respecto.

Se reconoce por la empresa el derecho de los representantes de los trabajadores a las horas mensuales que la Ley dispone para el desempeño de sus funciones, siendo éstas cumplidamente retribuidas.

La empresa se compromete a autorizar seis asambleas anuales, de una hora de duración cada una, dentro de la jornada de trabajo y computadas como tiempo efectivo de trabajo, así como las que fueran precisas fuera de dicha jornada.

A todos los trabajadores que voluntariamente lo deseen, se les descontará en la nómina su aportación como cuota sindical.

Artículo 37. Seguridad y Salud Laboral.

Se considera objetivo prioritario y fundamental la adopción por parte de la Empresa de cuantas medidas sean necesarias y convenientes para una eficaz protección en orden a los riesgos laborales.

A tales efectos se cumplimentará en toda su extensión la normativa vigente, particularmente cuanto dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995), el Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/1997, de 17 de enero) y cuantas disposiciones se publiquen en orden a la seguridad en el trabajo, tendentes a erradicar la incidencia de accidentes por no haberse tomado medidas preventivas y necesarias para evitarlos.

Artículo 38. Jubilación anticipada.

Queda incluida en el presente Convenio la posibilidad de acogerse a la jubilación anticipada al cumplir los sesenta y cuatro años.

Artículo 39. Régimen disciplinario.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 17 a 19 del Acuerdo de Vacíos 135/97, B.O.E. 9-6-97, que se recoge en el Anexo IV.

Artículo 40. Promoción interna.

Las vacantes que se puedan producir en la plantilla, se podrán cubrir con



promoción interna.

Cláusula final.

Las condiciones económicas que se pactan en el preacuerdo contempladas en cómputo anual, absorben las que pudieran corresponderle por cualquier otra norma.





Anexo I
Tabla salarial año 2006

	Mes o día	Anual
Grupo 1:		
Peón	26,87	13.031,95
Limpiadora	26,87	13.031,95
Encargado Vestuarios	804,19	12.867,04
Grupo 2:		
Auxiliar Administrativo	807,46	12.919,36
Marinero segunda	829,13	13.266,08
Oficial Tercera Mantenimiento	27,29	13.235,65
Telefonista o Recepcionista	807,46	12.919,36
Grupo 3:		
Conserje	894,45	14.311,20
Oficial Segunda Administrativo	832,60	13.321,60
Oficial Segunda Mantenimiento	27,80	13.483,00
Marinero primera	842,66	13.482,56
Bañista o Socorrista	825,81	13.212,96
Grupo 4:		
Contraaestre	877,60	14.041,60
Oficial Primera Administración	877,60	14.041,60
Oficial Primera Mantenimiento	28,22	13.686,70
Entrenador Deportivo	912,76	14.684,16
Grupo 5:		
Encargado Mantenimiento	922,86	14.765,76
Grupo 6:		
Titulado Grado Medio	1.012,32	16.197,12
Jefe Negociado	948,79	15.180,64
Encargado Personal	922,86	14.765,76
Grupo 7:		
Titulado Superior	1.071,65	17.146,40
Director Instalaciones	1.220,56	19.528,96
Plus Asistencia	4,72	
Plus Transporte	2,39	

Nota.—En el concepto anual están incluidas las cuatro pagas extraordinarias.

Anexo II
Valoración horas extras año 2006

Categorías	Hora extra Sin ant.	Hora extra 10% ant.	Hora extra 20% ant.	Hora extra 30% ant.	Hora extra 40% ant.	Hora extra 50% ant.	Hora extra 60% ant.
Peón	11,24	12,37	13,49	14,62	15,75	16,87	18,00
Limpiadora	11,24	12,37	13,49	14,62	15,75	16,87	18,00
Encargado Vestuarios	11,03	12,12	13,22	14,33	15,43	16,53	17,64
Auxiliar Administrativo	11,15	12,27	13,38	14,50	15,62	16,39	17,49
Marinero Segunda	11,23	12,35	13,47	14,59	16,03	17,18	18,32
Oficial Tercera Mant.	11,42	12,57	13,71	14,85	15,99	17,14	18,28
Telefonista	11,15	12,27	13,38	14,50	15,62	16,72	17,84
Oficial Segunda Mant.	11,64	12,79	13,95	15,12	16,28	17,44	19,62
Oficial Segunda Administ.	11,50	12,65	13,79	14,94	16,10	17,25	18,39
Marinero Primera	11,64	12,80	13,96	15,13	16,29	17,45	18,62
Socorrista	11,40	12,55	13,69	14,83	15,97	17,11	18,25
Contraaestre	12,12	13,33	14,55	15,76	16,96	18,19	19,39
Oficial Primera Mant.	11,80	12,98	14,18	15,35	16,53	17,71	18,89
Oficial Primera Administ.	12,12	13,33	14,55	15,76	16,96	18,19	19,39
Entrenador Deportivo	12,62	13,88	15,14	16,40	17,67	18,92	20,19
Enc. Mantenimiento	12,50	13,74	15,00	16,24	17,49	18,74	19,99
Conserje	12,75	13,60	14,82	16,05	17,29	18,53	19,77
Titulado Grado Medio	13,98	15,38	16,78	18,18	19,56	20,97	22,37
Jefe Negociado	13,11	14,41	15,73	17,03	18,34	19,66	20,96
Encargado Personal	12,75	14,01	15,30	16,56	17,84	19,11	20,39
Titulado Superior	14,80	16,28	17,76	19,24	20,72	22,21	23,68
Director Instalaciones	16,86	18,54	20,23	21,92	23,60	25,28	26,97

Anexo III



Permisos, lactancia, prematuros, reducción de jornada

Artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores: Permisos.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de ésta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores: Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Éste permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 37.4 bis) del Estatuto de los Trabajadores: Prematuros.



En caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores: Reducción de jornada de trabajo.

Quien, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen éste derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de empresa.

Artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. Concreción horaria y determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada.

La concreción horaria y determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo (37), corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Anexo IV. Régimen disciplinario

Artículos 17, 18 y 19 de la Resolución de 13 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Acuerdo de Cobertura de Vacíos: Régimen disciplinario.

Artículo 17. Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.



2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 18. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que



tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 19 Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.



b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

(Siguen firmas.)

