

CONVENIO COLECTIVO BALNEARIO DE LANJARÓN, S.A. VIGENCIA: 2.006 Y 2007

Capítulo I. Disposiciones. Generales.

Artículo 1. Ámbito personal, funcional y territorial.

Se regirán por las normas de este convenio todas/os las/os trabajadoras/es que presten sus servicios en el centro de trabajo de Balneario de Lanjarón, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de sus contratos, con excepción de los que desempeñen funciones de carácter directivo.

Artículo 2. Vigencia.

El presente convenio tendrá una vigencia de dos años, desde el 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre 2007. Durante su vigencia no podrá ser afectado por cualquier otro convenio colectivo de ámbito diferente.

Artículo 3. Prórroga y denuncia.

El presente convenio se entenderá prorrogado de año en año si no media denuncia por cualquiera de las partes, que habrá de hacerse comunicándolo por escrito a la otra y con una antelación mínima de un mes antes del vencimiento del mismo.

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo texto, se entenderá que el convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se alcance acuerdo expreso. Tanto en este caso, como en el de prórroga por no haber sido denunciado, se incrementarán anualmente, en el mes de enero, todos los conceptos retributivos en la misma cuantía que el I.P.C. previsto. En el caso de que, al finalizar el año, el I.P.C. real anual supere la previsión inicial del Gobierno, las retribuciones se regularizarán en el mismo porcentaje que la diferencia resultante entre este IPC real y el inicialmente previsto. Esta regularización supondrá el abono de las diferencias, con efecto retroactivo a 1 de enero del año anterior.

Por contra, en el caso de que al finalizar el año, el IPC real no supere la previsión inicial del Gobierno, los incrementos efectuados, en el exceso que resulte de detraer el montante del IPC real resultante, sobre el montante del IPC previsto aplicado anticipadamente, se tomarán como cantidades entregadas a cuenta sobre los incrementos del año siguiente.

Artículo 4. Indivisibilidad, Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, siendo compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran.

En las situaciones en las que se declarase nulo por la parte de la Autoridad Judicial uno o varios Artículos de este Convenio, en un plazo máximo de tres meses, se llevará a cabo una negociación de los artículos afectados y no de la totalidad del mismo, manteniéndose la vigencia del resto del convenio durante el tiempo que dure la negociación pertinente del/los artículo/s afectado/s, para evitar las dificultades y confusiones que generaría, tanto para la Dirección como especialmente para el conjunto de [os trabajadores la total anulación del Articulado y la retrotracción al Convenio anterior.

Si al término del plazo establecido de negociación de los artículos afectados, no se alcanzase acuerdo entre las partes, en consecuencia con el párrafo primero de este mismo artículo, el Convenio quedará sin efecto en su totalidad y las partes vendrán obligadas a negociar de nuevo desde el principio.

Capítulo II. Organización del trabajo. Clasificación y funciones del personal.

Artículo 5. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo se realizará con arreglo a la legislación vigente. Es responsabilidad de la empresa poner a disposición del personal todo el material y prendas de trabajo necesarias para el desarrollo normal de la actividad laboral.

Artículo 6. Clasificación y funciones del personal.

La clasificación del personal se atenderá, según sus funciones, responsabilidad o titulación, a uno de los siguientes grupos:

1.- El personal se clasificará atendiendo a su responsabilidad:

Médico.

Encargado.

Oficial 1ª

Oficial 2ª

Auxiliar de servicios.

El Encargado tendrán la responsabilidad, por orden jerárquico, de organizar el equipo a su cargo. Para este cometido será asistido por los Oficiales 1ª.

2. El personal se clasificará atendiendo a su titulación en:

a) Titulados superiores. Son los trabajadores que están en posesión de título expedido por la universidad, escuela superior o equivalente y en función del cual son contratados por la empresa.

b) Titulados medios. Son quienes están en posesión de título académico de grado medio expedido por el Ministerio de Educación y Ciencia y en función del cual son contratados por la empresa.

c) No titulados. Son técnicos que, sin título oficial por no requerirlo el trabajo que realizan y de no ser legalmente necesarios, desarrollan funciones técnicas y de responsabilidad debido a su experiencia dentro de la empresa.

3. El personal se atenderá, según sus funciones, a uno de los siguientes grupos:

Los grupos y sus funciones están descritos en la documentación del certificado de calidad Qualicert.

Este documento está en posesión de los representantes de los trabajadores para que esté a disposición de todos los trabajadores sujetos a este convenio. Al ser este anexo revisable por actualización de las funciones, durante el tiempo de vigencia del convenio, los delegados de personal serán informados previamente de los cambios que puedan ocurrir.

Capítulo III del personal, ingresos y contratación. Temporada del balneario.

Artículo 8. Selección, Ingresos y contratación.

Compete a la Dirección de la Empresa, la adecuación de la plantilla a las necesidades del Centro de Trabajo y por tanto, la facultad de admisión y contratación de trabajadores, para cumplir con esta competencia.

Si la Empresa decide llevar a cabo un proceso selección de personal, este se hará con medios propios o concertados con otra empresa experta en la materia, mediante procedimientos que garanticen el derecho a la igualdad de los participantes, de acuerdo con los principios de mérito, capacidad, publicidad y transparencia, primando en igualdad de condiciones de los aspirantes:

- Ser empleado del Balneario, potenciando la promoción interna.
- La proximidad geográfica del aspirante al Centro de Trabajo.

Los Representantes legales del Personal serán informados, en el proceso de selección con anticipación a su celebración, así como durante la evolución del mismo y podrán valorar las candidaturas presentadas, sin que esta valoración sea vinculante.

Las partes firmantes de este convenio, manifiestan su compromiso en materia de selección por los sectores de población laboral con dificultad para conseguir empleo, considerando la pertenencia acreditada a cualquiera de estos sectores, un valor añadido a los requisitos exigidos en cada una de las definiciones de los puestos a trabajo a cubrir.

Teniendo en cuenta que según la legislación vigente se deben de reservar un 2% de los puestos de trabajo para personas con minusvalía en Empresas a partir de 50 trabajadores, la Empresa se compromete a favorecer su contratación, sin esperar a contar con ese total de plantilla.

La empresa entregará a las/os representantes de las/os trabajadores/as copia básica de los contratos, a excepción de los que sean de alta dirección, en el plazo

de 10 días siguientes desde su formalización, que la firmará seguidamente a efectos de acreditar que se ha producido la entrega, a fin de que la empresa pueda dar inmediato cumplimiento a su envío a la pertinente oficina de empleo. Las/os trabajadoras/es que durante dos periodos consecutivos sean contratados para realizar trabajos fijos y periódicos en la temporada propia del balneario, se entenderán contratados por tiempo indefinido, como Fijos-Discontinuos, viniendo la empresa obligada a llamarles por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad.

Este llamamiento se hará a la trabajadora/or con 15 días de antelación como mínimo antes del inicio de cada temporada, mediante carta certificada con acuse de recibo, o mediante escrito en el que la/el trabajadora/or suscriba su recibí. De una u otra forma se le notificará expresamente la fecha de incorporación, previo haber sido dado de alta en la seguridad social. E/la trabajador/ra llamado/a deberá dar respuesta en el plazo máximo de 7 días naturales desde el acuse del recibo por el mismo procedimiento, a fin de su incorporación, salvo caso de fuerza mayor justificada, que deberá comunicarlo igualmente. El incumplimiento de tal formalidad implicará su renuncia al puesto de trabajo, sin derecho a reclamar por ningún concepto, quedando extinguida su relación laboral con la empresa.

Artículo. 9. Temporada.

La temporada propia del balneario comprende desde el 1 de mayo al 15 de noviembre, con las pertinentes ampliaciones en función de la demanda de servicios existentes.

Artículo. 10. Período de prueba.

No podrá exceder en ningún caso del que a continuación se señala:

- Técnico titulado superior: 6 meses.
- Técnico titulado de grado medio, no titulado y administrativo: 3 meses.
- Profesionales de oficio y subalternos: 15 días.

Sólo se entenderá que el/la trabajador/a está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito en su contrato.

Durante el periodo de prueba tanto la empresa como el trabajador/a podrán resolver libremente el contrato, sin que ninguna de las dos partes tenga derecho a indemnización alguna.

En todo caso el/la trabajador/a percibirá durante el periodo de prueba la retribución correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratada/o.

La IT que afecte al/la trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo,

Artículo. 11. Trabajos fijos y periódicos y trabajos eventuales.

a) Fijos y periódicos. Son aquellos contratos a tiempo parciales llevados a cabo

para realizar trabajos fijos y periódicos dentro de la temporada del balneario. Tendrán carácter de indefinidos si la/el trabajadora/or ha sido contratada/o para realizar estos trabajos durante dos periodos consecutivos, debiendo ser tenido en cuenta cuanto se ha dicho en el art. 8.

b) Eventuales. Si la empresa fuera de esta temporada, considerada temporada del balneario, realizara las mismas actividades como consecuencia de contrataciones a terceros, viene obligada a atenderlas con los/as trabajadores/as antes indicados, que tengan carácter de fijos discontinuos, que serán llamados/as por riguroso orden de antigüedad dentro de cada especialidad, y con una antelación no inferior a 15 días, quienes serán contratadas/os con la modalidad temporal que legalmente proceda. A tal efecto, el llamamiento se llevará a cabo en el mismo orden y observando las mismas formalidades señaladas en el artículo 8.

c) Para la realización de actividades distintas de las propias del balneario se recurrirá a contrataciones eventuales. Sólo en caso de suspensión de estas actividades, las trabajadoras/es contratadas/os podrán ser empleadas en las actividades propias del balneario.

Capítulo IV. Retribuciones.

Artículo 12. Retribuciones.

Las retribuciones son las señaladas en el anexo I para cada categoría profesional.

Artículo 13. Antigüedad.

El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por años de prestación efectiva de sus servicios, consistentes en trienios al dos por ciento del salario base que perciban en cada momento. Desde el año 2006 inclusive, la base también incluirá los complementos pactados en el Convenio 2001-2004 que se fueron integrando al salario base pero no se incluían para el cálculo de la antigüedad. En el momento de la firma del Convenio se abonarán los atrasos por este concepto desde enero de 2006,

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos al año, llamadas de Julio y Diciembre, consistentes cada una de ellas en 30 días del salario base más antigüedad, para todas/os las/os trabajadoras/es sin distinción de categoría profesional.

La cantidad a percibir de cada una de ellas, será proporcional al tiempo de prestación de servicios de la anualidad que se trata.

La primera se abonará el 15 de julio, y la segunda el 15 de diciembre.

Artículo 15. Pago de las retribuciones.

Las mensualidades, gratificaciones extraordinarias y demás asistenciales se harán, a elección de la empresa, por cheque nominativo o transferencia a la cuenta

corriente de la entidad bancaria que le señale por escrito libremente cada trabajador/a. La empresa se compromete a dar las órdenes oportunas al banco correspondiente con la debida antelación para que cada trabajador/a pueda percibir sus retribuciones en las fechas convenidas para cada una de ellas.

Capítulo V. Jornada, horario y vacaciones.

Artículo 16. Jornada y horario de trabajo.

a) Jornada:

La jornada anual se establece según los horarios de trabajo de cada departamento.

Para los años 2006 y 2007 la jornada será la estipulada en este convenio.

La jornada se desarrollara de lunes a domingo con dos días de descanso consecutivos,

Alternando de dos en dos semanas los descansos en sábado y domingo con descansos en jueves y viernes.

La jornada de trabajo podrá ser continua o partida, respetando en todo caso los periodos de descanso diario y semanal establecidos en el presente acuerdo.

La concreción de la jornada general mencionada se comunicará a los trabajadores con al menos 7 días de antelación. Tanto la jornada general, como la concreta de cada semana, se expondrán en el tablón de anuncios en los plazos previstos.

La jornada diaria de 5 o más horas tendrán un descanso de 20 minutos, computables como tiempo de trabajo.

b) Horarios:

Edificio de baños. Un equipo cuando menos equitativo en la jornada que se desarrolla en lunes, martes y miércoles, tanto en jornada continúa como en jornada partida. Para la jornada de jueves, viernes, sábado y domingo, se acumulara el mayor número de colaboradores posibles en la jornada continua, manteniéndose para cada trabajador el mínimo de tres sábados y domingos en jornada continua por cada cuatro trabajados.

Jornada continúa de 7 a 14:30 h.

Jornada partida De 8 a 14h y de 16 a 18h. ó de 8 a 14 h y de 18 a 20h.

Mantenimiento

Jornada continúa de 6:30 a 14:30 h y de 14 a 22 h, de lunes a viernes.

de 6:30 a 13:30h y de 13:30 a 20:30 h, sábado y domingo

Servicio de atención al cliente. Habrá dos equipos de igual número de trabajadores/as que desarrollará la jornada con los horarios descritos a continuación:

Equipo A de 8 a 14:30 h.



De 9 a 14 y de 17 a 20 h.
Equipo B de 8 a 13:30 h y de 15:30 a 18 h.
de 9 a 14 h y de 17 a 20 h.

Los trabajadores/as que desarrollen la jornada con descanso en jueves y viernes tendrán para sábado y domingo la siguiente jornada:

Jornada continúa de 8 a 15h

Jornada partida de 9 a 14 h y de 16 a 18 h, un trabajador/a
de 9 a 14 h y de 18 a 20 h, un trabajador/a

Las jornadas partidas la realizarán los trabajadores/as una vez cada dos sábado y domingo trabajados.

Administración de 9 a 14 y de 16 a 19h.ó de 9 a 14 y de 17 a 20h.

Servicio médico

De lunes a viernes y domingo

Jornada continúa de 7 a 14:30 h.

Jornada partida de 9 a 14 y de 16 a 19 h.
de 8 a 14 y de 17 a 19 h.

Sábado de 7 a 14 y de 17 a 19 h.

En todos los servicios mencionados los turnos serán rotativos.

Las partes negociadoras del Convenio, manifiestan su compromiso con el buen funcionamiento de la empresa, en el sentido de la necesidad de adaptar los horarios a las necesidades de atención a los clientes y la captación de nuevos mercados. Por otra parte, el respeto a las necesidades de organizar la vida personal y familiar de los trabajadores/as exige que estos horarios sean establecidos y respetados por ambas partes, y que el horario de la jornada a realizar por cada trabajador/a se ajuste a los horarios pactados. Para el mes de agosto la dirección y los representantes de los trabajadores acordarán la jornada y los horarios más convenientes.

Artículo 17. Vacaciones y festivos.

Todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa disfrutarán de unas vacaciones anuales de 22 días laborables, excluidos festivos y descansos devengados, que se podrán disfrutar en fracciones semanales.

Si la coincidencia del descanso semanal es con un festivo, este se disfrutará en otra fecha, a determinar de común acuerdo entre empresa y trabajadores.

Los días festivos abonables no recuperables de cada afta natural, siempre que el personal voluntariamente los trabaje, y de común acuerdo con la empresa se compensarán económicamente ó en salario y descanso (según anexo). De común acuerdo entre la empresa y los trabajadores se establece un mínimo para cada trabajador de tres festivos trabajados por temporada. Habrá dos festivos anuales propuestos por los representantes de los. trabajadores en los cuales la empresa no podrá requerir a los trabajadores fijos discontinuos a trabajar para cubrir el mínimo de tres festivos anuales por trabajador, a no ser que el trabajador

voluntariamente quiera que así sea, comunicándolo a la empresa por escrito.

Capítulo VI. Incapacidad transitoria, licencias, permisos y excedencias. Otras mejoras sociales y asistenciales.

Artículo 18. Enfermedad y accidentes.

La empresa completará las prestaciones económicas que el trabajador/a perciba de la Entidad Gestora de la Seguridad Social por causa de accidente o enfermedad hasta alcanzar el 100 % de sus retribuciones salariales desde el primer día de la baja.

De conformidad con lo contenido en el Real Decreto 1251/2001 de 16 de Noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas de la Seguridad Social por maternidad y riesgo en el embarazo, se asume el contenido en el desarrollo y articulado del mismo, en los casos de:

1. Maternidad, Adopción y Acogimiento Familiar, tanto preadoptivo como permanente, artículo 2, y concordantes y en consonancia con el periodo previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, de 16 semanas.
2. Riesgo durante el embarazo, artículo 14 y concordantes.

La Empresa igualmente completará las prestaciones económicas que la trabajadora perciba de la Entidad Gestora de la Seguridad Social, hasta el 100% de sus retribuciones salariales, a que haya lugar una vez concedida la prestación, desde el primer día de baja.

Como quiera que en ambos casos, respectivamente, la ley formula literalmente que " el pago del subsidio o prestación será realizado directamente por la Entidad Gestora, sin que quepa fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las Empresas" , la Empleada afectada, deberá gestionar personalmente el inicio del correspondiente expediente en cada caso, y una vez concedido el subsidio o prestación, deberá acreditarlo fehacientemente a la Empresa, quien le formulará propuesta de complemento, en los mismos periodos concedidos. Igualmente, una vez extinguido el subsidio por cualquiera de las causas previstas en la ley, la Empleada, deberá comunicarlo a la Empresa, a los efectos de extinguir igualmente el complemento a que hubiera habido lugar.

Artículo 19. Licencias, reducción de jornada, excedencias.

1. Licencias retribuidas.

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

- a) Matrimonio: 15 días naturales en caso de matrimonio o convivencia de hecho debidamente registrada en el registro correspondiente.
- b) Dos días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a ó por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de conviviente, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de

que el personal necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 4 días, y si es fuera de la provincia, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 5 días. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

c) Un día por razón de boda de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables hasta 2, si la celebración de la misma se llevará a efecto en Comunidad Autónoma distinta a la Residencia habitual del personal.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) 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, además, siempre que no coincidan simultáneamente tres trabajadoras, este derecho será ampliable a doce meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Esta licencia podrá ser sustituida por un mes de permiso, acordando con la Dirección las fechas de inicio y término.

f) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora retribuida. Asimismo, acumulativamente, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, en este caso, con la disminución proporcional del salario

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal que no pudiendo llevarse a cabo en el tiempo libre, deban realizarse dentro de la jornada laboral, como:

- Realización de exámenes prenatales y de preparación al parto.
- Sufragio activo, voto y componente de mesa electoral.
- A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes finales. El personal disfrutará de este permiso el día natural que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.
- Asistencia a consulta médica.
- Asistencia a juicio como testigo o perito.
- Donación de sangre.
- Función de jurado.

En cumplimiento de lo estipulado en el artículo 37.3.d. del Estatuto de los Trabajadores, si el deber personal y público impide al trabajador la prestación de sus servicios en más del 20 % de sus horas laborales en 3 meses, el empresario puede pasarle a situación de excedencia forzosa. Si el trabajador percibe indemnizaciones por razón del cumplimiento de ese deber público y personal, el empresario puede descontarlas de su salario.

2. Licencias no retribuidas.

Licencia por asuntos propios dos meses al año, computándose de una sola vez o fracción, solicitado con una antelación de 30 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los seis meses.

Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa el personal podrá tomarse anualmente hasta cuatro días, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

En caso de embarazo, la pareja legalmente constituida, tendrá derecho a permiso no retribuido por el tiempo indispensable para acudir a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

3. Reducción de Jornada.

3.1 Los trabajadores las, que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, podrán solicitar una reducción de jornada laboral (media jornada), que será de común acuerdo entre Empresa y Trabajador.

3.2 Por guarda legal y cuidado de familiares.

Quién por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 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, 1/5 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 la jornada por guarda legal conlleva una reducción proporcional del salario y aunque corresponde al trabajador la concreción horaria y el periodo de disfrute, el empresario, por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, podrá limitar el ejercicio simultáneo del derecho a reducción de jornada por cuidado directo de un familiar por dos o más trabajadores de la misma empresa cuando se genere por el mismo sujeto causante.

4. Excedencias.

Se podrá solicitar excedencia dentro de las modalidades siguientes:

1. Sin necesidad de alegar causa.

Requisitos:

- El trabajador debe tener una antigüedad mínima en la empresa de 1 año.
- La excedencia tendrá una duración mínima de 6 meses y máxima de 5 años.
- Deben haber transcurrido al menos 2 años desde el final de la anterior excedencia disfrutada por el mismo trabajador.

Efectos:

- Existe derecho a reserva del puesto de trabajo.
- Si existe derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría, incluso durante el tiempo de vigencia de la excedencia.
- El periodo de excedencia no es computable a efectos de antigüedad.
- No existe obligación de cotizar por el trabajador en la Seguridad Social.

2. Para atender a un hijo menor de 9 años.

Requisitos:

- Comprenderá [os hijos naturales, adoptivos y de acogimiento permanente o adoptivo.
- Podrá iniciarse en cualquier momento entre el nacimiento del hijo o, en su caso, desde la resolución judicial o administrativa y hasta que este cumpla 9 años y puede prorrogarse hasta ese límite si inicialmente se solicitó por un período inferior.
- Su duración es como máximo de 5 años.

Efectos:

- Existe derecho a reserva del puesto de trabajo durante el primer año, y ser considerado de cotización efectiva a efectos de prestaciones.
- Durante el resto del periodo de excedencia, se tiene derecho a la reserva de un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- Cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo se extenderá, como máximo:
 - Si se trata de una familia numerosa de categoría general: 15 meses.
 - Si se trata de una familia numerosa de categoría especial: 18 meses.
- El período de excedencia del primer año, se computa a efectos de antigüedad.

3. Para atención y cuidado de un familiar.

Requisitos:

- Duración de seis meses a 2 años, para el cuidado de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Duración de seis meses a 1 año, ampliable hasta 2 años (según valoración de la Empresa), para el cuidado de familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Comprende la atención y cuidado de un familiar que por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
- El inicio de un nuevo período de excedencia por cuidado de familiares, pone fin al que en su caso se viniera disfrutando.
- Por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, se podrá limitar el

ejercicio simultáneo de la excedencia por dos o más trabajadores de la misma empresa solicitada para el cuidado del mismo familiar.

Efectos:

- Existe derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año,
- El periodo de excedencia del primer año, es computable a efectos de antigüedad.
- El período de excedencia se considera asimilado al alta, al efecto de las prestaciones de la Seguridad Social, salvo para las de Incapacidad temporal y maternidad.

Las excedencias voluntarias, se solicitarán siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días antes de la fecha de inicio de la temporada, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo, escrita por parte de la empresa en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

Si durante este tiempo su vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular, de acuerdo con la normativa contractual vigente en dicho momento.

No podrá solicitarse excedencia voluntaria, para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este Convenio por aquellos trabajadores que hayan recibido formación a cargo de la Empresa.

Artículo 20. Plan de pensiones.

A partir del año 2007 se sustituirá el seguro colectivo de vida por un plan de pensiones, contratado por la empresa y del que serán titulares individualmente cada trabajador y trabajadora del Balneario que haya trabajado más de 180 días en el año. La empresa aportará en ese plan a cada trabajador anualmente el equivalente al 1% de su salario base más antigüedad. Se acordará la contratación de este plan con los representantes de los trabajadores, y entre sus características estará el que permita aportaciones extras del titular y también que en caso de baja en la empresa el titular pueda continuar con él, quedándose con las aportaciones y beneficios acumulados hasta ese momento.

Artículo 21. Percepciones por matrimonio.

El personal que esté trabajando en la empresa y contraiga matrimonio, teniendo una antigüedad de tres años, percibirá como gratificación una cantidad alzada de 240,27 euros si es en el año 2,006. En el 2007 esta gratificación se actualizará de acuerdo con la subida del IPC.

Artículo 22. Premio por natalidad.

La empresa abonará a las/os trabajadoras/es con una antigüedad de 3 años, un

premio de natalidad, consistente en 240,27 euros por cada natalicio si es en el año 2.006. En el 2007 esta gratificación se actualizará de acuerdo con la subida del IPC.

Artículo 23. Protección familiar.

La empresa abonará a las/os trabajadoras/es, que vengan prestando sus servicios en la misma, cualquiera que sea su antigüedad, en concepto de protección familiar, la cantidad anual de 470,13 euros en el año 2.006, y la cantidad actualizada de acuerdo con el IPC en el año 2.007, que se pagarán en proporción al tiempo de servicios prestados en cada año. A tal efecto se considerará con derecho a percibir el 100 % de esta retribución a la/el trabajadora/or que más días de servicio haya prestado a la empresa en la citada anualidad.

Esta ayuda será abonada en el mes de septiembre.

Las cantidades contempladas en los artículos 21 a 23 se verán sometidas a las retenciones que legalmente correspondan en cada momento.

Artículo 24. Indemnización por fallecimiento.

Al fallecer una trabajadora/or que esté prestando sus servicios en la empresa con una antigüedad mínima de tres años, la empresa abonará a su viudo/a o hijos/as que convivan a sus expensas, una indemnización equivalente al importe de cuatro mensualidades. Esta indemnización no computará en la base de cotización de la Seguridad Social.

Artículo 25. Acoso sexual en el trabajo y Acoso laboral.

1.- La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo, libre de todo tipo de comportamientos tanto de acoso sexual y acoso por razón de sexo como de acoso laboral.

2.- Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3.- Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, la denuncia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral presentada ante una persona de la dirección de la empresa, dará lugar a la apertura inmediata de un expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada.

4.- La Empresa garantizará el derecho de todo trabajador/a que considere que ha sido objeto de acoso a invocar

los procedimientos previstos en el presente Convenio sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Asimismo se asegurará de que los trabajadores/as que les presten asistencia en el proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto disciplinario.

5.- Durante la tramitación del expediente guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. La constatación de la existencia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, a la imposición de una sanción. A estos efectos, el acoso sexual se considerará falta muy grave.

Artículo 27. Protección contra la violencia de género.

A efectos de este artículo se entenderá que ha existido violencia de género cuando se haya acreditado denuncia ante la autoridad competente.

La igualdad y el respeto a la dignidad humana y la libertad de las personas tienen que ser un objetivo prioritario en todos los niveles de la empresa.

La violencia que sufren las mujeres se produce independientemente de la etnia, la clase social, la nacionalidad, la religión, el entorno social, el estado civil o la edad e indiscutiblemente afecta a su salud mental, ocasionando situaciones de depresión, estrés, ansiedad, distracción, apatía, desinterés, etc.

Estas situaciones pueden tener consecuencias en el trabajo de las mujeres. Una trabajadora que esté sufriendo malos tratos puede bajar su rendimiento laboral, dando lugar a absentismo, retraso, bajas laborales, etc., afectando o impidiendo su desarrollo profesional y personal. Por este motivo es necesario que estas trabajadoras encuentren apoyo en sus centros de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a excedencia, para hacer efectiva su protección o su asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicio en la empresa.

Durante el primer mes de excedencia se percibirán las retribuciones integrales.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Capítulo VII. De la acción sindical en la empresa.

Artículo 28. La asamblea de trabajadoras/es.

Es el órgano soberano de decisión en el ámbito de su competencia en el centro de trabajo. Participan en la misma todas/os las(os trabajadoras/es y controla a sus representantes.

Queda prohibida la presencia de personas ajenas a la plantilla, salvo en el caso de asesores convocados por alguna de las partes.

Podrán convocar la asamblea la Dirección de la empresa, las/os delegadas/os de personal o sindicales y el 25 % de la plantilla. Para la convocatoria de la misma debe existir un orden del día, fijado por el órgano que la convoque y cuyos asuntos serán los únicos que podrán tratarse.

El orden del día deberá ser comunicado con tiempo suficiente para que pueda ser estudiado y discutido por las partes. Para que la asamblea sea representativa deberán asistir a la misma la mayoría absoluta de la plantilla afectada por este convenio.

Artículo 29. Delegados de personal; sindicales y de prevención.

La empresa reconoce a los delegados de personal, sindical o de prevención, elegidos conforme a la legislación vigente, como representantes en sus respectivos ámbitos de competencia, con los deberes, derechos y garantías que marca la ley.

Podrá ser nombrado delegado/a de prevención cualquier trabajador/a que la representación legal del personal del centro lo estime. Su mandato, competencias y facultades serán las reconocidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El crédito horario para el delegado de prevención será de 4 horas mensuales, para su formación, valorando sobre curso y contenidos concretos.

El crédito horario mensual retribuido de cada delegado o delegada de personal será de 24 horas, en tanto sean dos los delegados elegidos, pasando a 18 horas si son 3 y a 16 horas si son más, siempre que no se alcance la plantilla de 101 trabajadores, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Dicho crédito horario se podrá acumular cada dos meses y podrá cederse en todo o en parte de unos delegados a otros y al delegado o delegada de prevención.

Artículo 30. Comisión paritaria y reuniones mensuales.

Se nombra una comisión paritaria para atender cuantas cuestiones se susciten relacionadas con la interpretación de este convenio. Estará integrada por los representantes de los trabajadores y por la dirección de la empresa o persona que la sustituya, nombrada por esta. Asimismo podrán participar como asesores quienes estimen conveniente cada una de las partes. Las resoluciones se adoptarán por unanimidad de las dos partes, y de no existir acuerdo, la cuestión se someterá a conciliación-mediación y arbitraje en su caso. La comisión se reunirá a petición de una de las dos partes.

Se celebrará una reunión mensual entre la dirección y la representación legal de los trabajadores, donde se repasen los acuerdos que afecten al normal funcionamiento del centro, de la que se emitirá acta al efecto. El objetivo de las mismas será la mejora de la comunicación entre las partes, el óptimo funcionamiento del mismo y la puesta en común de la problemática del Balneario, [a evolución del negocio, comunicaciones oficiales, eventos,

Artículo 31. Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en este convenio serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación. En cuanto a las horas extraordinarias, con las limitaciones legales.

Capítulo VIII. Formación profesional.

Las partes firmantes de este Convenio estiman la formación del personal, como una de las herramientas fundamentales para el óptimo funcionamiento de la empresa; consecuentemente con esta declaración, ambas partes se comprometen a respetar lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, para facilitar la formación y promoción profesional del personal afectado por el presente convenio, en lo referido a permisos, elección de turno, adaptación de jornada y reserva del puesto de trabajo, priorizando según lo estipulado a continuación:

1. Ejecución del Plan de Formación anual del Centro de Trabajo.
2. Estudios solicitados o propuestos por la Dirección.
3. Estudios directamente relacionados con la actividad del Balneario.
4. Otros estudios no relacionados con la actividad del Balneario.

Cada trabajador recibirá, el número de horas de formación estipulada en el certificado Qualicert.

La formación se impartirá dentro del horario establecido como jornada laboral.

La empresa propondrá anualmente un Plan de formación a la Comisión de Formación, que estará compuesta por los representantes del Personal y Representantes de la Dirección.

Capítulo IX. Prevención de riesgos y salud laboral.

Participación en materia de Seguridad y Salud Laboral.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los Comités de Seguridad y Salud, en los términos

previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Delegados de Prevención.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán nombrados por y entre los representantes del personal.

Las partes firmantes asumen el compromiso de arbitrar las medidas necesarias tendentes a dotar a los delegados de prevención de los medios suficientes a fin de posibilitarles el adecuado cumplimiento de las tareas que se les encomienden, todo ello de conformidad a lo dispuesto en la Ley 31/1995.

Elementos de Protección.

Los trabajadores tendrán derecho de los elementos de protección personal que determinan las normas de salud laboral y seguridad. El comité de Seguridad y Salud podrá proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

En concepto de seguridad, tanto para la madre como para el feto, la empresa procurará el cambio de servicio donde no se necesite un excesivo esfuerzo físico; del mismo modo, en el periodo de gestación, podrá ser excluida del turno de noche.

Tanto en el embarazo como durante la lactancia, en caso de riesgo para la salud de la mujer o del hijo/a la empresa, en cumplimiento de la legislación vigente, vendrá obligada a adaptar las condiciones del puesto de trabajo y el horario y si ello no es posible, a cambiar a la trabajadora de puesto de trabajo.

Los vestuarios de los trabajadores reunirán todas las condiciones de seguridad e higiene.

Vigilancia de la Salud.

Todo trabajador o trabajadora tendrá derecho a una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que se vea expuesto. Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones. Del objeto de estas y del resultado de ellas será informado personalmente y de forma completa el/la trabajador/a. Se garantizará la voluntariedad de los reconocimientos médicos así como la confidencialidad de los datos, a los que en ningún caso tendrá acceso la empresa. El tiempo empleado en la realización del reconocimiento será a cargo de la jornada laboral.

Trabajadores de Empresas Subcontratadas.

En cumplimiento de su responsabilidad legal con respecto a los trabajadores de



las empresas subcontratadas, tal y como se recoge en el artículo 24 de la L.P.R.L, sobre coordinación de actividades empresariales, se arbitrarán las medidas necesarias para extender a éstos la protección de las salud en los términos descritos.

Trabajadores de Mayor Edad.

Se prestará especial atención a las condiciones de trabajo de las trabajadoras/as mayores de 55 años, evitándoles trabajos de mayor esfuerzo físico, adaptando las características de su trabajo o disminuyendo su jornada a partir de esa edad a un 80% ya partir de los 60 años a un 70%, sin disminución de las retribuciones.

BALNEARIO DE LANJARÓN S.A.

CONVENIO COLECTIVO 2006 _2007

ANEXO TABLA DE RETRIBUCIONES

Salario Base

	Salario Base en euros por mes año 2006 (base 2005 + IPe 2005)
Médico	2.548,84
Encargado	1.352,66
Oficial 1º	1.264,93
Oficial 2º	1.161,65
Auxiliar de servicios	770,59

Este salario base se verá incrementado por la estimación de ipe para el año en curso aplicado desde el mes de enero de cada año.

Si el IPC real fuese diferente al estimado se practicará una revisión con carácter retroactivo a partir de la siguiente nómina en que fuera efectivamente conocido.

Plus de productividad (para contratos de más de 180 días anuales):

Se retribuirá un plus de productividad atendiendo al incremento de tratamientos a los clientes del balneario excluyendo el agua en bebida y los tratamientos dentro del programa de thermalismo social del Inmerso. La retribución se calculará en función del siguiente baremo:

Incremento de tratamientos sobre año anterior	% sobre salario base
5%	0,25%
10%	0,50%
15%	0,75%
20%	1,00%
30%	1,50%
40%	2,00%
50%	2,50%

Plus festivo

	euros día	
	Médicos	Encarg., orl y 2º
Opción solo retribución	181,00	90,25
Opción retribución y día	122,00	60,45

Otras remuneraciones:

	euros
Por natalidad	240,27
Por matrimonio	240,27
Por protección familiar	470,13