

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LOS SERVICIOS TÉCNICOS DEL INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE PARA EL DEPORTE Y DEL CLUB PARA LA SALUD

Capítulo I. Disposiciones Comunes

Artículo 1. Ámbito Personal Y Funcional

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que realicen actividades del Pliego de Servicios Técnicos del Instituto Municipal del Deporte para el Deporte y del Club para la Salud, que con cualquier modalidad de contratación, realicen su actividad laboral en los distintos centros deportivos municipales del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz.

Y en todos aquellos que aun no siendo centro de trabajo adscrito a deportes, la actividad se realice con monitores de dicho pliego.

Asimismo las condiciones aquí pactadas serán de aplicación a las contrataciones que se produzcan con posterioridad a la entrada en vigor de estos acuerdos.

Artículo 2. Ámbito Territorial

El presente convenio será de aplicación a todos los centros deportivos del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz en los que la empresa adjudicataria del pliego de Servicios Técnicos del Instituto Municipal del Deporte para el Deporte y del Club para la Salud, tenga subrogados la prestación de servicios.

Artículo 3. Vigencia

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de agosto de 2009, terminando su vigencia el 31 de julio de 2011.

El acuerdo se considerará prorrogado de año en año a partir del 1 de agosto de 2.011 por tacita reconducción, si no media denuncia por una de las partes, mediante escrito dirigido a la otra con tres meses de antelación a su vencimiento.

Llevada a cabo la denuncia, las partes firmantes comenzarán las negociaciones del próximo convenio, al inicio del último trimestre de su vigencia.

En caso de que el convenio entrara en régimen de prórroga por no mediar denuncia de ninguna de las partes, todos los conceptos económicos del convenio, se incrementarán en lo que haya subido el I.P.C. de los 12 meses anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. Derecho Supletorio

Para todo lo no recogido en el presente acuerdo, se estará en lo establecido en el segundo convenio colectivo Estatal de actividades deportivas y gimnasios vigente, E.T.

Artículo 5. Indivisibilidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico y unitario, sin perjuicio de las mejoras que las partes firmantes puedan acordar durante la vigencia del convenio.

Artículo 6. Garantías Personales

Se respetarán las condiciones personales que excedan de las pactadas en el presente convenio, manteniéndose mientras no sean compensadas por futuros convenios. Serán nulos y no surtirán ningún efecto los acuerdos o pactos individuales que puedan suscribirse y al margen de los procedimientos establecidos en el mismo para las condiciones de trabajo.

Capítulo II. Contrataciones De Plantilla. El Tiempo De Trabajo

Artículo 7. Contratos De Trabajo

Los tipos de contratos serán los determinados en el vigente estatuto de los trabajadores y legislación complementaria de desarrollo.

Las horas vacantes que se produzcan se cubrirán con trabajadores de la empresa que tengan contratos a tiempo parcial, a fin de que donde sea posible estos trabajadores tengan el mayor número de horas semanales asignadas. La repartición de nuevas horas se realizará primero según la antigüedad que tengan los trabajadores desempeñando la misma actividad a la vacante o, en su caso, una actividad semejante y luego según la antigüedad en la empresa en general.

Dadas las especiales características de este sector, resultando frecuente que existan periodos en los que se acumulan las tareas o exista un mayor número de demanda en la prestación de los servicios de la empresa, está podrá contratar bajo la modalidad de contrato eventual por circunstancias de la producción a los trabajadores, teniendo dicho contrato una duración máxima de 12 meses durante un periodo de 18, quedando sometidos estos contratos a una sola prórroga si se formalizan por una duración menor a la del plazo máximo establecido.

También en este apartado se respetará lo establecido en el segundo párrafo de este artículo.

PLAZO DE PREAVISO:

En caso de baja voluntaria de los trabajados, éste deberá preavisar a la empresa

con 15 días de antelación. La falta del preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de la mensualidad y liquidación, los conceptos salariales y extrasalariales correspondientes a cada día que falta para completar el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

PERIODO DE PRUEBA

Se establecen los siguientes periodos de prueba

Grupo	1.	Personal
Técnico.....		3 meses.

Grupo 2, 3 y 4, Auxiliares Técnicos, Personal de Administración y Personal Auxiliar.....2 meses.

Artículo 8. Jornada

La duración máxima de la jornada de Trabajo será de 38 horas semanales.

Se entenderá por jornada partida, aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En los supuestos de jornada continuada se establecerá un periodo de descanso, de 30 minutos, que será considerado como trabajo efectivo. La empresa y los representantes de los trabajadores, confeccionarán al principio de cada año, el calendario laboral para todos los departamentos y actividades de la empresa, con el fin de que los trabajadores tengan establecidos un horario de entrada y salida de su trabajo.

En aquellos casos que por necesidad del servicio, se tuviera que cambiar el horario, se realizará siempre de acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Se contabilizará como tiempo de trabajo efectivo, el realizado en las clases, así como el tiempo de presencia entre una clase y la siguiente y el tiempo de preparación de la misma, siempre que no excedan de 45 minutos.

Artículo 9. Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por este convenio, tendrán derecho a 30 días de vacaciones anuales, o 22 días laborales, durante los cuales percibirán el salario base más antigüedad, complementos y pluses.

La dirección de la empresa junto con los representantes de los trabajadores, establecerán un calendario de vacaciones cada año, con el fin de que los trabajadores disfruten de las mismas, antes del 31 de diciembre de cada año.

Los trabajadores con contrato de un año, previa solicitud, tendrán derecho al disfrute de sus vacaciones, bien 30 días consecutivos en los periodos de menor



actividad o bien 15 días cuando el trabajador desee, y los 15 días restantes en periodo de menor actividad a criterio de la empresa. Si es la empresa la que exige al trabajador fraccionar las vacaciones en dos periodos, éste dispondrá de 17 días en el periodo que él desee y de 15 días en el periodo que desee la empresa. Para los trabajadores con contratos de menos de un año, los días de vacaciones y los periodos a elegir por el trabajador y por la empresa serán proporcionales a sus meses trabajados.

El periodo vacacional no se iniciará en domingos o festivos, ni en los días de descanso del trabajador, en cuyo caso se iniciará el primer día hábil o cuando termine dicho descanso.

No se suspenderá el periodo vacacional si durante dicho periodo vacacional causa baja por I.T. salvo si de esta se derivase un ingreso hospitalario y su posterior convalecencia.

Artículo 10. Excedencias

Todo trabajador con un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a una excedencia por un periodo máximo de cinco años y mínimo de cuatro meses. A tal efecto, deberá solicitarlo con dos meses de antelación ante la empresa. Para acogerse a una nueva excedencia el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de tres años. Su reincorporación se producirá de inmediato dentro del primer año de excedencia, a partir de este periodo cubrirá la primera vacante que se produzca en la empresa en igual o similar puesto de trabajo.

Artículo 11. Licencias Retribuidas

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley 39/99, de 5 de noviembre, la empresa concederá a sus trabajadores, y, sin pérdida de retribución alguna, las siguientes licencias:

A) En caso de fallecimiento de Familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, del cónyuge o pareja de hecho: 3 días naturales.

B) En caso de alumbramiento de esposa o pareja de hecho: 3 días naturales.

C) Matrimonio de parientes hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad: El día de la boda si es en la misma provincia, dos si es fuera de la misma y tres días naturales para el resto del territorio nacional.

D) Por hospitalización o intervención quirúrgica de familiares hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad o del cónyuge o pareja de hecho, éste dispondrá de tres días naturales. Estos días podrán ser disfrutados durante la hospitalización mientras exista esta y no obligatoriamente desde el día del ingreso.

E) Tiempo imprescindible para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal (citaciones judiciales, citas médicas propias o de un menor de 8 años o discapacitado que esté a cargo del trabajador...)

F) En caso de matrimonio o pareja de hecho, los trabajadores tendrán derecho a 20 días naturales.

G) Los trabajadores que realicen estudios para obtener un título profesional oficial o relacionado con la labor que desempeña en la empresa, tendrán licencia por el tiempo imprescindible para acudir a los exámenes en el correspondiente centro docente previa justificación de haberse matriculado.

El trabajador estará obligado a presentar a la empresa el justificante de haber asistido a dicho examen.

H) Las trabajadoras con lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. Si decide realizar la reducción al final o al principio de la jornada, dicha reducción será de una hora diaria. Si decide acumular la lactancia en jornadas de trabajo, también se contará una hora por día trabajado.

I) Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un discapacitado físico o psíquico que no desempeñe otra actividad no retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

J) Aquellos trabajadores que su actividad se desarrolle durante 12 meses tendrán derecho a 4 días de asuntos propios, de disfrute inmediato previa comunicación a la empresa. Para los trabajadores que tengan contratos inferiores al año se les aplicará la parte proporcional.

K) Estas licencias, salvo aquellas a que se refieren las letras E), G), H), I), J) y K), se aumentarán 1 día más cuando por ocurrir el hecho determinante de la misma fuera de la localidad donde el trabajador resida tenga éste la necesidad de desplazarse, debiendo acreditar éste tal circunstancia. Se aumentarán en 2 días si este hecho ocurre fuera de los límites geográficos de Andalucía y en 3 días si ocurre fuera de España.

L) Tiempo imprescindible para la gimnasia prenatal de la mujer trabajadora como del trabajador que acompañe a su cónyuge, en aplicación 37.3.F del E.T. el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada habitual.

M) Dos días por traslado del domicilio habitual.

A los efectos de licencias tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial.

Capítulo III. Retribuciones

Artículo 12. Salarios

Las retribuciones salariales comprendidas en este acuerdo estarán constituidas por retribuciones básicas y complementarias que se detallan en las tablas anexas para el primer año de vigencia de este convenio, para el segundo año (del 1 de agosto de 2.010 al 31 de julio de 2.011) estas retribuciones se incrementarán en un 5% más el 1% I.P.C. estimado para vigencia del convenio.

El pago mensual de las retribuciones salariales se realizará antes del último día hábil del mes retribuido.

El salario base corresponde al nivel de titulación exigido para cada plaza, así como a una prestación de trabajo conforme a un rendimiento normal durante la jornada convenida.

En el recibo individual justificativo del pago del salario, deberá consignar en primer término el importe total correspondiente al periodo de tiempo que se refiera, que no podrá exceder de un mes.

Todas las retribuciones salariales y extrasalariales que se detallan en las tablas anexas, corresponden a una jornada completa de trabajo, prorrateándose dichas cantidades de forma proporcional a la jornada de trabajo realizada.

Artículo 13. Gratificaciones Extraordinarias

Todo trabajador afectado por este convenio, tiene derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias, de 30 días del salario base establecido en el presente convenio, más antigüedad, que se abonará en las fechas siguientes:

PAGA DE JULIO, antes del 15 de julio. A computar semestralmente de enero a junio.

PAGA DE NAVIDAD, antes del 22 de diciembre. A computar semestralmente de julio a diciembre.

PAGA DE BENEFICIOS. De cómputo anual en doceavas partes abonadas mensualmente.

Artículo 14. ANTIGÜEDAD:

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio en la empresa se establecen de la

forma siguiente:

2	años	de
servicio.....		5
%		
5	años	de
servicio.....		10
%		
10	años	de
servicio.....		20%
15	años	de
servicio.....		25%
20	años	de
servicio.....		40%
25	años	de
servicio.....		60%

Estos aumentos se calcularán sobre salario base convenio.

Lo dispuesto en la anterior relación, se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

Artículo 15. Festivos, Domingos Y Horario Nocturno

Los trabajadores que realicen trabajos en festivos y domingos percibirán por horas trabajadas el 150% del salario convenio.

Igualmente recibirán el 150% del salario convenio por cada una de las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas.

Artículo 16. Horas Extraordinarias

Ambas partes acuerdan el compromiso de no realizar horas extraordinarias, mientras no sea fuerza mayor, dado que nuestra provincia está atravesando una grave situación de paro.

Las horas que por necesidad del servicio se tengan que realizar, se abonarán con un incremento del 75% sobre el valor del salario base.

Artículo 17. Plus Transporte

Se establece un plus transporte consistente en 74,59 euros mensuales el primer

año de vigencia del presente convenio, para los trabajadores / as que presten sus servicios en jornada completa, y, sin distinción alguna de categorías. Por cada jornada de tiempo parcial, este plus se abonará en proporción al tiempo trabajado. Para el segundo año (del 1 de agosto de 2.010 al 31 de julio de 2.011) este plus se incrementará en un 5% más el 1% I.P.C. estimado para la vigencia del convenio.

Artículo 18. Quebranto De Moneda

Todos los trabajadores que realicen trabajos de cobro, cualquiera que sea la categoría laboral, tendrán derecho a un plus de 2,81 euros diarios para el primer año de convenio. Para el segundo año (del 1 de agosto de 2.010 al 31 de julio de 2.011) esta retribución se incrementará en un 5% más el 1% I.P.C. estimado para la vigencia del convenio.

Artículo 19. Incremento Salarial

Para el primer año de vigencia del presente convenio del 1 de agosto de 2.009 hasta el 31 de julio de 2.010 los conceptos económicos y salariales quedan establecidos en los anexos I y II del presente convenio.

Para el segundo año de vigencia del presente convenio del 1 de agosto de 2.010 al 31 de julio de 2.011 y tomando como referencia los conceptos económicos existentes al 31 de julio del 2.010 se acuerda un incremento equivalente al 5% más el 1% I.P.C. estimado para la vigencia del convenio.

Artículo 20. Revisión Salarial

En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. u otro organismo que le sustituya registrara a 31 de julio de 2.011 un incremento superior al I.P.C. estimado y aplicado en el segundo año de vigencia del convenio, se revisarán todos los conceptos económicos en el exceso que oficialmente se constate y con carácter retroactivo desde el 1 de agosto de 2.010. Este exceso se abonará en una sola paga durante agosto de 2.011 actualizándose las tablas económicas.

Artículo 21. Complemento De Personal

Se establece un complemento personal para todos / as los trabajadores / as consistente en 36,18 euros mensuales para el primer año de vigencia del presente convenio, para el segundo año (del 1 de agosto de 2.010 al 31 de julio de 2.011) este complemento se incrementará en un 5% más 1% el I.P.C. estimado para el 31 de julio de 2.011.

Dichas cantidades quedan establecidas para todos los trabajadores cuya jornada laboral semanal sea superior a 17 horas, para los demás trabajadores dichas cantidades serán proporcionales a la jornada realizada (38 h/semana).

A aquellos trabajadores / as que en el momento del devengo de este complemento personal venían percibiendo cantidades superiores con cualquier denominación, se les serán respetadas dichas cantidades.

Capítulo IV. Otras Ayudas Sociales

Artículo 22. Complemento En Caso De Accidente o Enfermedad

Cuando un trabajador acogido al presente convenio cause baja por accidente de trabajo o enfermedad, éste percibirá, desde el primer día de haber causado la baja, el 100% total de todas las retribuciones percibidas en el último mes a la baja íntegramente trabajado.

Artículo 23. Ayuda a La Enseñanza y a Disminuidos Físicos Y/O Psíquicos

Con el fin de ayudar a sufragar los gastos de enseñanza de los hijos de los trabajadores, la empresa abonará a los trabajadores (independientemente de la jornada laboral) la cantidad de 13,12 euros mensuales, el primer año de convenio, por hijo comprendido entre las edades de 6 meses a 24 años, previa justificación de asistencia al centro, durante todos los meses que asista. Esta ayuda podrá percibirse en una sola paga en septiembre y en proporción a los meses que trabaje el interesado.

Para el segundo año (del 1 de agosto de 2.010 al 31 de julio de 2.011) esta retribución se incrementará en un 5% más 1% de I.P.C. estimado para el 31 de julio de 2.011.

Asimismo, la empresa ayudará a todos los trabajadores que tengan hijos disminuidos físicos y psíquicos, con la cantidad de 68,49 euros mensuales, para el primer año de convenio, por cada hijo en esta situación. Para el segundo año (del 1 de agosto de 2.010 al 31 de julio de 2.011) esta retribución se incrementará en un 5% más 1% de I.P.C. estimado para el 31 de julio de 2.011.

En caso de soltero cabeza de familia, que tenga hermanos disminuidos físicos y psíquicos y/o en periodos de estudios, previa justificación, tendrá derecho a percibir las cantidades expresadas en el presente artículo por los conceptos indicados.

Artículo 24. Póliza De Seguro

La empresa suscribirá una póliza de seguros, para todos los trabajadores fijos y para aquellos que tengan contratos de un año, que cubra como mínimo los siguientes riesgos:

A) Muerte natural o por accidente no laboral 6.010,2 euros

B) Invalidez permanente absoluta 11.419,23 euros

C) Muerte por accidente de trabajo 18.030,36 euros

Artículo 25. Ropa De Trabajo

La empresa costeará y proporcionará la ropa de trabajo en función del puesto y la categoría que cada trabajador desempeñe, los uniformes o trajes y zapatos que en cada momento necesiten los trabajadores para el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con las estaciones del año, estando adaptados los mismos al sexo del trabajador y repartiéndose en el mes de octubre, la ropa correspondiente a invierno, y junio, la correspondiente a verano.

El tejido y material de la ropa de trabajo se adecuará a la temporada del año, así como a las condiciones del lugar de trabajo correspondiente.

NATACIÓN:

+ Invierno: Dos bañadores (uno a los trabajadores de tarde y otro a los de mañana), una chanclas, unas zapatillas de deporte, dos camisetas, un albornoz y dos calzonas.

Un chándal cada dos años.

+ Verano: Un bañador, tres camisetas y dos calzonas.

MUSCULACIÓN:

+ Invierno: Una sudadera y dos chándales, dos camisetas y unas zapatillas de deporte.

+ Verano: Tres camisetas de tirantes y dos calzonas.

AERÓBIC:

+ Invierno: Dos equipaciones de dos piezas y una sudadera, unas zapatillas de deporte y un chándal cada dos años.

+ Verano: Dos camisetas y dos conjuntos de dos piezas

SPINNING:

+ Invierno / verano: Dos maillots, dos culotes y un par de zapatillas de spinning.

GIMNASIA DE MANTENIMIENTO:

+ Invierno: Un chándal, una sudadera, dos calzonas, un polo, dos camisetas y



unas zapatillas de deporte.

+ Verano: Dos calzonas y dos camisetas.

ESTÉTICA:

+ Invierno: Una rebeca o chaqueta, un pijama y unos zuecos.

+ Verano: Un pijama y unos zuecos.

JUDO Y KARATE:

+Invierno / verano: Un chándal, dos camisetas y un kimono.

SERVICIO DE MANTENIMIENTO:

+Invierno: Un chaquetón, un chándal, una sudadera, un mono de trabajo y calzado adecuado para cada función que realice.

+Verano: Un polo y dos camisetas y un pantalón de mono

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

+Invierno: Un pantalón, dos camisas.

+Verano: Un pantalón y dos camisetas.

ACTIVIDADES SUBACUÁTICAS:

+ Cada año en invierno dos pantalones de faena, dos camisetas de manga corta, dos sudaderas, y un par de zapatos de seguridad.

+ Cada año en verano, un bañador, dos pantalones cortos de faena, dos polos, y zapatillas.

+ Cada dos años un chaquetón de invierno y un traje de agua.

En el caso de que la empresa no facilite la totalidad de las prendas especificadas en los párrafos anteriores, estarán obligadas a abonar por día trabajado 1,70 euros en el primer año de convenio. Para el segundo año (del 1 de agosto de 2.010 al 31 de julio de 2.011) esta retribución se incrementará en un 5% más 1% el I.P.C. estimado para el 31 de julio de 2.011. Cuando no hayan sido ofrecidas y no sean por diferencias de tallajes o problemática demostrable no atribuidas a la empresa.

Capítulo V. Plantillas, Formación Profesional Y Seguridad E Higiene



Artículo 26. Trabajadoras Víctimas De Violencia De Género

La trabajadora víctima de violencia de género (hombre o mujer) tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses.

El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre.

Artículo 27. Personal Con Discapacidad

La empresa acoplará al personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual a trabajos adecuados a sus condiciones, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

Artículo 28. Selección De Personal

Cuando en la plantilla quede un puesto vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo este se cubrirá en promoción interna con el personal de la misma según la antigüedad (teniéndose en cuenta primero la antigüedad que tengan los trabajadores desempeñando la misma actividad a la vacante o, en su caso, una actividad semejante y luego la antigüedad en la empresa en general.). Se deberán poseer las titulaciones requeridas para el puesto en cuestión y superar las pruebas de selección. Para estos casos se conformará un tribunal seleccionador compuesto por dos miembros del Comité de Empresa que el

presidente determine (o Delegados de Personal) con voz y voto y dos representantes de la empresa con voz y voto, con los asesores que cada parte entienda oportuna con voz pero sin voto. Este tribunal tendrá la función de elaborar la o las pruebas de selección y evaluarlas.

Artículo 29. Promoción Del Personal

La formación profesional y la promoción del personal deben atender a la necesidad de la continua preparación de los trabajadores. Los planes de formación se negociarán con los representantes de los trabajadores. A tal efecto, se tendrá en consideración lo dispuesto en el Art.23 del E.T. Para el plan de formación se analizarán y valorarán las necesidades actuales del trabajador y de la empresa.

Se realizarán cursos dirigidos hacia una formación permanente del trabajador en las tareas encomendadas a los distintos puestos de trabajo.

Artículo 30. Salud Laboral

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho en la prestación de sus servicios a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

La empresa vendrá obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en esta materia al personal afectado por este convenio, con especial referencia al personal de nuevo ingreso o cuando cambie de puesto de trabajo y tenga que aplicar nuevas técnicas que puedan ocasionar riesgos de accidentes o para la salud ya sea para el trabajador, para sus compañeros o a terceros.

Capítulo Vi. Subrogación, Relaciones Sindicales

Artículo 31. Subrogación

Se estará lo dispuesto en la legislación laboral vigente, y en lo establecido en este convenio.

En cuanto a las vacaciones la empresa saliente liquidará la parte proporcional que le corresponda con la empresa entrante, sin perjuicio ni menoscabo para los trabajadores.

Artículo 32. Derechos Sindicales

La empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente.

No se podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a la afiliación sindical, ni tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 33. Comité De Empresa O Delegados De Personal

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente se reconoce que es competencia de los representantes de los trabajadores la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores de la empresa y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales y toda las materias redactadas en este convenio.

Artículo 34. Competencias De Los Representantes De Los Trabajadores

1) Recibir información de la empresa que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción probable del empleo en la empresa.

2) Conocer el balance, la cuenta de resultado, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

3) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

A) Reestructuraciones de plantilla, y ceses parciales o totales, definitivos o temporales de aquellas.

B) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

C) Planes de formación profesional de la empresa.

D) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

E) Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "Status Jurídico" de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5) Conocer los modelos de contrato de trabajo que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6) Ser informados por todas las sanciones impuestas y tener audiencia a todos los expedientes disciplinarios incoados a cualquier trabajador.

7) Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajos y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del modelo ambiental laboral y los mecanismos de

prevención que utilizan.

8) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

A) El cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y uso de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

B) Control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo de trabajo en la empresa con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del estatuto de los trabajadores.

9) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales

10) Los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal tendrán 30 horas mensuales retribuidas para ejercer su función, que podrán ser acumuladas semestralmente entre sí o entre los delegados o comité de empresa. Estas horas podrán ser compensadas ante las futuras ampliaciones o reducciones de plantilla que sean referente a este convenio colectivo no bajando nunca de 20 horas.

11) Los trabajadores podrán reunirse en el centro de trabajo, siendo retribuidas por la empresa un máximo de 12 horas anuales dentro de la jornada laboral.

12) Los representantes de los trabajadores podrán ceder todo o parte de su crédito de horas a cualquier otro representante.

Capítulo VII

Artículo 35. Comisión Paritaria De Interpretación Y Seguimiento

La comisión de seguimiento e interpretación estará compuesta por dos miembros del Comité de Empresa que el presidente determine (o Delegados de Personal) con voz y voto y dos representantes de la empresa con voz y voto, con los asesores que cada parte entienda oportuna con voz pero sin voto.

Esta comisión vigilará cuantas cuestiones se deriven de la interpretación o el cumplimiento de los artículos aprobados en el presente convenio, pudiéndose reunir cada dos meses si cualquiera de las dos partes lo requiere por escrito con 15 días de antelación.

#*1*#

#*2*#

Anexo III. Régimen disciplinario:

Artículo 1. Principios Generales

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quién éste delegue o del trabajador/trabajadora a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o la trabajadora.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

Artículo 2. Clasificación de faltas

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave, muy grave.

Faltas leve. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen dos faltas en un mes o tres cuando el retraso sea superior a 20 minutos en dicho



periodo.

2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.

3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.

5. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

6. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores dentro de la empresa.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debida. Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o por dos faltas leves por el mismo motivo en el mismo mes.

2. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días seguidos.

4. La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como, negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.



7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
9. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.
6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez a la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.
7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.



10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
14. El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.
15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo mediado sanción por escrito.

Artículo 3. Procedimiento

Se iniciará a instancias de la empresa en base a un informe previo del jefe de personal.

Este informe se le proporcionará al interesado, al Comité de Empresa o delegados de Personal y al sindicato al que esté afiliado, si el trabajador estuviese afiliado a alguno.

Trabajador, representantes y sindicato dispondrán de cinco días para realizar sus alegaciones.

Transcurrida una semana desde que la empresa le proporcionó el informe a las otras partes, se reunirán empresa, Comité o delegados y sindicato para acordar el tipo de falta y la sanción correspondiente, una vez leídas todas las alegaciones.

Artículo 4. Régimen de Sanciones

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de todo el procedimiento sancionador.

Impuesta la sanción, la efectividad en su cumplimiento tendrá lugar en un período máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación.





Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- I. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito.
- II. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- III. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.

PRESCRIPCIÓN:

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 30 días a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 2 meses de haberse cometido.

