



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA ESCUELA INTERNACIONAL DE ESQUÍ, S.L.

VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo para la empresa Escuela Internacional de Esquí, S.L., acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 29 de noviembre de 2012 ante esta Delegación Territorial a través del Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, fdo.: José Antonio Aparicio López.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA ESCUELA INTERNACIONAL DE ESQUI

Capítulo I. Clausulas de Configuración

Artículo 1. Ambito Funcional y Territorial

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo y empleo de la empresa Escuela Internacional de Esquí, S.L., en todos sus centros de trabajo, dedicada a la actividad de estudio, promoción y perfeccionamiento, formación y divulgación, así como práctica de deportes de esquí y snowboard en sus distintas modalidades, y en general de deportes de invierno, y actividades de ocio y tiempo libre, en la Estación de Deportes de Invierno y su entorno, situada en Sierra Nevada, Granada.

Artículo 2. Ambito Personal

El presente convenio colectivo será de aplicación igualmente a todo el personal adscrito a la empresa Escuela Internacional de Esquí, S.L. No hay ninguna exclusión en el ámbito personal.

Artículo 3. Ambito Temporal, Denuncia y Prórroga

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de noviembre de 2012 y



finalizará su vigencia el día 31 de octubre de 2017.

Con independencia de la fecha de entrada en vigor del convenio colectivo, los efectos del mismo se retrotraen al día 1 de noviembre de 2012.

El fin de la vigencia del convenio requiere de la denuncia del mismo por las partes. Dicha denuncia habrá de ser hecha escrito con una antelación de un mes a la fecha de su terminación o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio colectivo, y hasta que no entre en vigor el nuevo convenio, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor la totalidad de su contenido normativo.

El convenio se prorrogará tácitamente de año en año y en todas sus cláusulas si no es denunciado por cualquiera de las partes.

Artículo 4. Supletoriedad

Las relaciones laborales, en todas aquellas cuestiones sobre las que no se haya pactado expresamente en este convenio, se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y las demás disposiciones vigentes en la materia.

Capítulo II. Clausulas de Administración y Aplicación del Convenio Garantías

Artículo 5. Compensación y Absorción

Todas las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben en su conjunto, y en cómputo anual, a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza u origen.

Artículo 6. Indivisibilidad del Convenio

Constituye el presente convenio un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas las condiciones globalmente y computadas por todo el tiempo de vigencia.

Artículo 7. Composición de la Mesa Paritaria y Funciones

Comisión paritaria: se crea un órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, constituido por el delegado o delegados de personal y trabajadores/as designados por éstos hasta un máximo de tres representantes: y como máximo de tres representantes de la empresa, designados por la Dirección de la misma, pudiendo ambas partes designar cada una dos asesores a la vez, que tendrán la función de asesorar a las mismas, teniendo voz pero no voto en la resolución de conflictos que en esta materia pudieran desarrollarse durante la vigencia del presente



convenio colectivo.

Podrá ser convocada por cualquiera de las partes.

Son competencias de la Comisión:

- a) La interpretación de al totalidad del articulado y cláusulas del convenio.
- b) La vigilancia y supervisión del cumplimiento de lo pactado.
- c) La solución de conflictos colectivos.

Las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria lo serán sin perjuicio de las reconocidas legalmente legal o reglamentariamente a los Organos Jurisdiccionales o administrativos.

La Comisión regulará su propio funcionamiento, sistema de adopción de acuerdos, convocatoria, presidencia y secretaría.

Las cuestiones que se planteen ante la Comisión paritaria habrán de presentarse de forma escrita en la que consten quien la presenta, causas que originan su presentación y fines perseguidos con su consulta.

La comisión resolverá los conflictos planteados en un plazo máximo de diez días desde su conocimiento.

En caso de falta de resolución o acuerdo en el plazo expresado en el punto anterior, las partes se obligan a solicitar la intermediación de SERCLA en forma y con los efectos legales oportunos.

Capítulo III. Organización del Trabajo, Poderes del Empresario y Derechos Fundamentales

-Titularidad empresarial del poder de dirección

Artículo 8. Organización del Trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo, corresponde a la Dirección de la Empresa, con respeto de las competencias que esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas,





adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Artículo 9. Obligaciones Generales

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales.

Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal. Así mismo será obligación del trabajador aportar a la empresa los datos necesarios para su localización, incluyendo teléfono de contacto, domicilio para notificaciones y correo electrónico si lo tuviere, cualquier variación en estos datos deberá ser puesto en conocimiento de la empresa de forma fehaciente y con acuse de recibo, tanto en la temporada como fuera de ella, siendo bastante la notificación hecha por la empresa al domicilio dado por el trabajador, aunque éste fuera distinto sino le ha sido notificado en la forma establecida.

Artículo 10. Instrucciones de la Empresa

Los trabajadores/as deben conocer y cumplir las normas y directrices del manual de políticas y procedimientos establecido por la empresa, sin perjuicio de las instrucciones verbales o escritas que reciban. En especial, deben cuidar el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- a) El trabajador/a debe de ir debidamente uniformado, en todo momento, durante el desarrollo de su jornada de trabajo.
- b) El profesor/a ha de llevar, obligatoriamente, el forfait de forma visible durante la jornada laboral, así como evitar cualquier problema con los empleados de la estación, por este u otros motivos.
- c) La imagen, comportamiento e higiene personal han de ser los apropiados para el trabajo que implica relación con clientes y otros usuarios y trabajadores/as de la estación de esquí.
- d) Es obligatorio colaborar con la estación de esquí en situaciones de emergencia, así como informar de inmediato al servicio de pistas en caso de observar algún accidentado.
- e) En los casos de ausencia por enfermedad, los empleados están obligados a justificar su baja en los plazos legales establecidos.



El personal estará sujeto a los reconocimientos médicos que se le soliciten por la Mutua Patronal de A.T. y E.P. a efectos de la obligatoria ratificación de las bajas por ésta. No podrá realizar ninguna clase de trabajo, ni aún a título de mera liberalidad, debiendo únicamente atender a su curación y restablecimiento.

f) Todos los empleados vienen obligados a comunicar a la empresa los cambios en los datos que figuran en su ficha personal.

g) Todos los empleados están obligados a asistir a los cursos de formación y entrenamientos que se les sean señalados por la empresa en horario laboral.

Artículo 11. Declaración General sobre Igualdad y no Discriminación

Ambas partes consideran fundamental el principio de no discriminación establecido en el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores, en tal sentido se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales o colectivos y las decisiones unilaterales que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa y lengua dentro del territorio español. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que estuvieran en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. El empresario estará obligado a pagar por la prestación de igual salario a trabajo de igual valor, tanto por salario base, como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo. Este principio de no discriminación se aplicará a todos los procedimientos de promoción interna que se realicen, así como el acceso a las actividades formativas.

Capítulo IV. Modalidad Formativa

Artículo 12. Contrato en Prácticas

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente conocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de correspondientes estudios, se cumplirá en este contrato con lo establecidos en la normativa laboral vigente para el mismo.

La retribución del trabajador no podrá ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente

puesto de trabajo.

Artículo 13. Contrato para la Formación

El contrato para la formación tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Podrá celebrarse en las condiciones y con los requisitos establecidos en la ley.

La duración mínima de estos contratos será la de 06 meses y la duración máxima la de mayor amplitud recogida en la legislación laboral para este contrato.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Capítulo V. Contratos Temporales Estructurales

Artículo 14. Contrato de Obra o Servicio Terminado

Se podrá celebrar por la empresa con arreglo a lo recogido en la normativa laboral contratación por obra o servicio determinado, sin carácter limitativo se establecen como trabajos y servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y, por tanto, susceptibles de contratación bajo la modalidad regulada en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, y las disposiciones que lo desarrollan, las siguientes:

- Campañas promocionales de ventas y acciones comerciales acompañadas de actividades publicitarias (folletos, radio etc.).
- Otras tareas comerciales o de servicios que presenten perfiles propios y diferenciales del resto de la actividad, incluidas contrataciones y/o campañas con tour operadores, colegios, etc.
- Así mismo podrá incorporarse como contratación por obra o servicio debido a las características especiales de la empresa, el cubrimiento de una campaña/temporada de esquí.

La duración de los contratos será acorde con la naturaleza de las campañas y servicios identificados, pudiendo estos acumularse si así se pactara expresamente en el contrato de trabajo.

El tiempo de contratación empleado bajo esta modalidad no será computable a efectos de lo determinado para la duración máxima y plazo de contrato eventual por circunstancias de la producción.

Artículo 15. Contrato Eventual

Contratos eventuales por circunstancias de la producción:

En atención a las especiales necesidades y características del Sector que conllevan períodos en los que se acumulan las tareas y/o se producen excesos en la afluencia de clientes en temporadas concretas, aún tratándose de la actividad habitual de la empresa, podrá concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este Convenio, por una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en el que se produzcan dichas causas. Dadas las características especiales de esta empresa, la previsión de afluencia de clientes durante unos determinados períodos, será justificación suficiente para la realización de éste contrato aún en el caso de que efectivamente luego no se realicen las previsiones de mayor afluencia de clientela, al entender que ésta dependerá de la buena finalización de reservas, climatología y otras variantes especiales.

Artículo 16. Reglas Comunes a los Contratos Temporales

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato

Artículo 17. Fijos de Temporada con Carácter Discontinuo

La contratación y llamamiento de los trabajadores fijos con carácter discontinuo estará en función de la carga de trabajo que exista en la empresa. La contratación y llamamiento, en su caso, se efectuará en consonancia con la profesión y categoría del trabajador y puesto laboral específico a desarrollar, en función de cubrir las necesidades de la empresa y de los servicios necesarios de la misma, dentro de la misma función y puesto de trabajo obrará como primer requisito, la especificación y especialización al puesto necesario a cubrir, en el caso de que para el mismo puesto de trabajo a cubrir con las mismas condiciones de especialización y especificación necesarias para el mismo, hubiese dos o más trabajadores fijos discontinuos, se efectuará la llamada al más antiguo, de entre aquellos, en la empresa.

En caso de que durante la temporada se produzca una disminución de carga de trabajo se finalizarán las contrataciones de cuantos fijos discontinuos sea necesario, sin que ello sea considerado en ningún caso despido, volviendo estos a ocupar su lugar en la lista de llamamiento en el mismo orden que al comienzo de la temporada, obrarán los criterios antes dichos, si es necesaria la realización de nuevos llamamientos durante la misma.

Perderán la condición de fijo con carácter discontinuo, quienes avisados para su incorporación a la empresa no lo hicieran en el día señalado para su incorporación.

Las percepciones económicas de este personal serán las mismas que tienen establecidas los fijos en plantilla, durante los periodos de trabajo que se realicen.

Adquirirán la condición de fijos discontinuos aquellos trabajadores que, incorporados a la Empresa, tengan acreditados 400 días trabajados en la misma, en tres temporadas continuadas, o en su defecto quien tenga dos contratos por obra o servicio determinados de al menos 120 días de duración cada uno de ellos durante dos temporadas continuadas, si en la que sería la tercera continuada volviera a ser contratado, independientemente de las categorías profesionales en que haya desempeñado su función, está perfectamente admitido en la empresa los contratos eventuales por circunstancias de la producción y la contratación por obra o servicio determinado, en las condiciones descritas en los apartados correspondientes de este convenio, sin que ningún caso supongan la adquisición del carácter de fijo discontinuo la celebración de los mismos sino se superan los períodos recogidos en este artículo.

A los efectos del llamamiento a los fijos discontinuos, éste se hará mediante correo electrónico que el trabajador deberá aportar a la empresa, en su defecto por correo certificado con acuse de recibo al domicilio que el trabajador deberá de notificar a la empresa para notificaciones, la incomparecencia al trabajo en la fecha señalada se entenderá desistimiento del contrato. El trabajador está obligado a notificar a la empresa de forma fehaciente, con acuse de la recepción de dicha notificación de cualquier variación en su domicilio a efecto de notificación o correo electrónico, siendo bastante y suficiente la notificación al último que obre en poder de la empresa aún en el caso de que por cualquier circunstancia éste hubiera variado.

Artículo 18. Cese por Causas Externas y Período de Prueba

En caso de previsión de falta de ocupación efectiva de los trabajadores/as por bajas en la demanda de servicios a causa de climatología u otras, la empresa podrá, sin que sea considerado despido, dar por terminados anticipadamente los contratos temporales o igualmente proceder a la baja de los fijos discontinuos, sin perjuicio de volver contratar o llamar respectivamente cuando desaparezca la causa del cese.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores.

Capítulo VI. Jornada Ordinaria, Distribución de la Jornada, Horario y Calendario Laboral, Horas Extraordinarias

Artículo 19. Jornada Ordinaria de Trabajo

La duración de la jornada anual de trabajo, será de 1.826 horas de trabajo



efectivo. La duración de la jornada semanal será como norma general de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

INICIO Y TERMINACION DE LA JORNADA LABORAL HORARIOS.

1.- Los trabajadores/as deberán incorporarse al trabajo en las horas que se señalen para dar comienzo la jornada asignada y permanecerán en el mismo hasta su finalización.

2.- Será controlada la entrada y salida del trabajo por el medio que la empresa estime oportuno para su control y registro.

3.- En caso de que por falta de demanda de servicios u otras ocupaciones a señalar por la empresa, no sean necesaria la presencia de todo el personal, se establecerá un sistema de retenes, de forma que queden en los puestos de trabajo a partir de las quince horas, solo aquellos trabajadores/as que considere necesarios para cubrir una adecuada respuesta a la demanda de servicios. Estos retenes se procurará por parte de la empresa que sea rotatoria y no discriminatoria, atendiendo a la función y capacitación de cada trabajador/a necesario.

El personal no integrante del retén diario, abandonará su puesto de trabajo a partir de las 15 horas, quedando como saldo horario disponible por la empresa, el tiempo no trabajado, pudiendo asignarse el mismo a funciones no habituales de los puestos de trabajo, necesarios para la empresa (sin carácter enumerativo ni limitativo, colaboración con la estación de esquí, actos de entregas de diplomas, formación, inventario, etc.).

Los trabajadores/as podrán solicitar y en todo caso deberán hacerlo de forma expresa, de forma puntual la terminación anticipada de la jornada, quedando a criterio de la empresa según la necesidad productiva, en cada momento su concesión o no, computándose en tal caso la disminución del tiempo de cada jornada como integrante del descanso semanal.

HORARIOS.

Los horarios de realización de servicios en los diferentes centros de trabajo de la empresa se establecerán en los cuadros horarios que a tal efecto se cumplimentarán en cada uno de los centros de trabajo en atención a sus peculiaridades, funciones y características. Es atribución exclusiva de la Dirección de la Empresa su confección, poniendo éstos a disposición de los representantes de los trabajadores/asa efectos de su comunicación al resto del personal. En ningún caso, una vez preestablecidos los cuadros horarios y turnos correspondientes, se podrán efectuar por parte del personal afectado permutas de turnos de trabajo voluntarias, debiendo en caso de necesidad de algún cambio, por cualquier causa, solicitarse el mismo por escrito por el personal afectado a la



Dirección de la Empresa para su autorización expresa, estando obligado todo el personal al cumplimiento de lo resuelto por la Dirección. Los representantes de los trabajadores/as podrán formular propuestas para la elaboración de los cuadrantes.

Los horarios de trabajo se determinarán por la empresa en función de las necesidades de los servicios, ajustándose a éstas el inicio, duración y finalización de los mismos. Se podrá reducir o incrementar la presencia de trabajadores/as en la empresa, en tiempo de servicios y número, en función de los servicios y trabajos a realizar en cada día. Se deberá avisar con la mayor antelación posible a los trabajadores/as afectados en cada caso, en especial las variaciones que se produzcan en la duración de los turnos e inicio de los mismos. La distribución de tales horarios de servicios se hará dentro del cómputo anual de la jornada laboral establecida en el presente convenio.

Los trabajadores/as deberán realizar todos los trabajos necesarios hasta la finalización de los del día, permaneciendo para ello en su puesto de trabajo.

La Dirección de la Empresa, por necesidades del servicio, podrá introducir modificaciones, provisionales o permanentes, en los cuadros horarios, turnos y cuadrantes, comunicándolo a los representantes de los trabajadores/as y a los trabajadores/as afectados, con indicación de la causa del cambio.

Horas Extraordinarias. Se podrán realizar las horas extraordinarias necesarias para la empresa, respetando el límite y condiciones legales establecidas, se remunerarán a elección del empresario con compensación con descansos retribuidos o retribuyéndolas como horas ordinarias de trabajo.

Horas Complementarias. Se podrán pactar horas complementarias con arreglo a lo recogido en el Estatuto de los trabajadores con los trabajadores a tiempo parcial, con arreglo a las siguientes condiciones:

El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida. El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario en ningún caso, podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias.

Deberán notificarse su realización al trabajador con al menos 24 horas de antelación a la realización de las mismas.

Capítulo VII. Descanso Semanal, Festivos, Permisos y Vacaciones

Artículo 20. Descanso Semanal

Descanso semanal. El descanso semanal será de un día y medio. El día completo de descanso, que ordinariamente no podrá ser disfrutado en sábado, domingo ni festivo, dada la actividad a que se dedica la empresa, se disfrutará en turnos rotativos de lunes a viernes ambos inclusive y no será posible su compensación económica.

Cuando por alguna razón no pudiera disfrutarse algún período de descanso semanal, se acumulará a otro período en la forma establecida en la legislación laboral.

En caso de cierre de la estación, la empresa podrá determinar, para el personal que señale, que la segunda parte de la jornada, a partir de las 13 horas sea considerada como medio día de descanso semanal.

Artículo 21. Festivos

FIESTAS ABONABLES SIN RECUPERACION DE LA JORNADA.

Habrá que estar al calendario laboral vigente en cada momento, si bien reconociendo el personal las características peculiares de la empresa, se acuerda el abono de estas fiestas no disfrutadas, agregándose al tiempo de vacaciones anuales en días laborables.

Artículo 22. Permisos y Licencias

PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Todos los trabajadores/as comprendidos en este acuerdo, sin distinción, tendrán derecho al disfrute de los días de permiso y licencias retribuidas establecidas en la legislación laboral con carácter general.

El primer se computará si el trabajador ya estuviera desarrollando su jornada ordinaria de trabajo y se debiera ausentar una vez iniciada la misma, en ese día, excepto si ya hubiese transcurrido más de la mitad del tiempo de jornada asignada.

Artículo 23. Vacaciones Anuales

VACACIONES.



Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales, computándose su duración en proporción al tiempo efectivo de prestación laboral en cada ejercicio.

El disfrute de las mismas será de forma prioritaria en la época final de temporada de esquí o al comienzo de la misma, a determinación de la misma, pudiendo la empresa por las especiales características de su actividad, determinar dentro de la temporada períodos vacacionales diferentes y adjudicarlos a los trabajadores que estime conveniente, así como aceptar si el desarrollo ordinario de la actividad productiva así lo permite, solicitudes de disfrute de vacaciones realizadas por trabajadores en otros períodos deberá notificarse cualquier determinación en este sentido a la representación legal de los trabajadores, y a los trabajadores afectados.

Podrá por tanto fraccionarse el disfrute de las mismas, siendo en todo caso que el trabajador tendrá derecho al disfrute de la totalidad que le corresponda dentro del ejercicio.

Capítulo VIII. Ordenación Del Salario y de la Retribución

Artículo 24. Principio de Igualdad Retributiva

Conforme a lo dispuesto en la Constitución, artículo 35.1, y el Estatuto de los Trabajadores, la empresa estará obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla, considerándose el trabajo efectivamente prestado y la concurrencia de circunstancias que no se vinculen, directa o indirectamente, al sexo de la persona.

Artículo 25. Salario Base

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

Las retribuciones para cada categoría laboral y jornada completa se especifican en la tabla recogida en el anexo I

Se acuerda que no habrá subida anual en lo recogido en el presente convenio hasta el comienzo de la temporada 2014/2015, teniendo efecto a partir de 01 de noviembre de 2014, en que en caso de no haber acuerdo se establece una subida en los conceptos salario base y gratificaciones extraordinarias de forma exclusiva, del I.P.C. estatal menos 1 punto, en caso de ser negativo el I.P.C. o llegarlo a serlo al aplicar la subida se aplicará el tipo 0, tomando como período base 01 de noviembre de 2013 a 31 de octubre de 2014, y de igual forma obrará para los



ejercicios siguientes.

Artículo 26. Gratificaciones Extraordinarias

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superiores al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de pagas:

- Paga de Verano: del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

El importe correspondiente las gratificaciones extraordinarias se prorrateará en todas las nóminas mensuales

Artículo 27. Incentivos

La empresa abonará incentivos en los siguientes casos:

1. Las horas de sesiones de perfeccionamiento requeridas con designación expresa del profesor por parte el cliente: 0,80 euros por hora efectiva de perfeccionamiento, siempre que supere las 75 horas de perfeccionamiento de todo tipo a lo largo de la temporada completa.

En caso de contratos de duración inferior, el citado límite se computará proporcionalmente al tiempo efectivo de contratación.

Las horas de sesiones de perfeccionamiento adaptado efectivamente impartidas por quienes tengan la titulación para la especialidad: 0,80 euros por hora efectiva de sesiones perfeccionamiento, siempre que supere las 75 horas de sesiones de perfeccionamiento de todo tipo a lo largo de la temporada completa. En caso de contratos de duración inferior, el citado límite se computará proporcionalmente al tiempo efectivo de contratación.

2. Asistencia al Jefe de Técnicos y Coordinación:

Se establece un plus de 100 euros, para aquel trabajador que desempeñe durante un mes completo dichas tareas, en caso de duración inferior se computará proporcionalmente al tiempo efectivo de realización de dicha función.

3. Productividad: Los trabajadores/as de las categorías Técnico Deportivo, Nivel II,



percibirán una cantidad fija de 11,50 euros por cada hora de perfeccionamiento efectivamente realizadas, que superen las 70 en un mes; y los de la categoría Técnico Deportivo, Nivel I, la cantidad de 9,00 euros por cada hora de perfeccionamiento efectivamente realizadas que superen las 70 en un mes. En caso de contratos de duración inferior, el citado límite horario se computará proporcionalmente al tiempo efectivo de contratación.

Con el fin de la justa redistribución y posibilidades reales de igualdad de oportunidades entre los trabajadores/as de la empresa, en primer lugar para la adjudicación de las horas de perfeccionamiento éste será el primer criterio a tener en cuenta, el segundo la especificación y especialidad y el tercero una vez tenido en cuenta los anteriores la antigüedad de los trabajadores. En ningún caso se entenderá que obra derecho alguno a productividad, por la realización o desarrollo de cualquier trabajo que no sea la efectiva impartición de perfeccionamiento de esquí, snowboard o deporte de invierno.

Ninguno de los incentivos será consolidable, y su devengo sólo se producirá por la efectiva prestación que lo origina.

Todos los incentivos se liquidarán a la finalización de la temporada. No obstante, la empresa abonará mensualmente cantidades a cuenta estimadas en función del trabajo efectivamente realizado en el mes.

Artículo 28. Equipos Facilitados por la Empresa

El forfait o pase para medios mecánicos, el uniforme y el equipo de protección individual son propiedad de la escuela, y serán devueltos al terminar la relación laboral.

Su pérdida o destrucción imputables a mala fe o negligencia del trabajador dará lugar a su obligación de reembolso de su valor, a deducir en la nómina correspondiente.

Capítulo IX Acción Social

Artículo 29. Incapacidad Temporal

Para los supuestos de incapacidad temporal por accidente de trabajo, enfermedad común o enfermedad profesional, se estará a lo establecido en la legislación laboral vigente para cada supuesto.

Capítulo X. Clasificación del Personal y Polivalencia

Artículo 30. Clasificación y Definición de Funciones

1. Los trabajadores/as a que este Convenio se refiere estarán clasificados en los

Grupos y categorías que a continuación se especifican:

GRUPO I PERSONAL DIRECTIVO

- Director
- Jefe de personal Técnico

GRUPO II PERSONAL TECNICO

- Nivel II
- Nivel I
- Monitor/técnico de tiempo libre, ocio, actividades de invierno

GRUPO III PERSONAL DE RECEPCION Y ADMINISTRACION

- Oficial de Recepción y Administración
- Auxiliar de Recepción y Administración

GRUPO IV.- EMPLEADOS DE SERVICIOS GENERALES

- Empleado de servicios generales

2. Ambito funcional de las categorías profesionales establecidas en el apartado 1º:

Director:

- Establece la política comercial de precios y productos
- Relación con las agencias
- Relación comercial con la estación de esquí
- Relación con medios de comunicación
- Organización de ferias, campañas de promoción, publicidad
- Supervisión departamentos de la escuela
- Aprobación presupuestaria en general
- Cualquier otra que le asigne y defina el Administrador de la Empresa

Jefe de personal técnico:



- Selección del personal - definición perfil técnico, comercial y/o humano
- Planificación plantilla - según temporada alta, media y baja-

Relación con los técnicos

- Coordinación descansos profesorado
- Planificación trabajo - cursillos y clases particulares
- Distribución trabajo - cursillos y clases particulares-

Organización del trabajo

- Solución incidencias diarias con profesores y alumnos
- Relación profesional con la estación de esquí en particular departamentos pistas y medios mecánicos
- Establece pautas de coordinación con el departamento de recepción y administración, proceso activo en pleno cambio diario
- Elaboración y presentación del manual de procedimientos
- Recepción y atención de quejas y reclamaciones
- Cualquier otra que le asigne y defina el Administrador de la Empresa o el Director.

Nivel II:

- Realizar perfeccionamiento del esquí o snowboard o cualquier otra especialidad de deporte de invierno, tanto a niños como a adultos (dependiendo de su titulación).

Nivel I:

- Realizar perfeccionamiento tanto a niños como a adultos de esquí o snowboard, o cualquier otra especialidad de deporte de invierno (dependiendo de su titulación) hasta un nivel -C- o su equivalente según la especialidad.

Monitor/técnico de tiempo libre, ocio, actividades de invierno:

- Realizar distintas actividades, tanto a niños como adultos en su caso según titulación requerida en su caso, de las denominadas de invierno, tiempo libre como senderismo, montañismo, caminar sobre raquetas, barranquismo y demás que se puedan desarrollar.





Comunes a todos los técnicos:

- Colaborar en las tareas organizativas diarias de la escuela con el objeto de ofrecer un mejor servicio al cliente
- Dichas tareas serán asignadas por el Jefe de técnicos o por cualquiera de los coordinadores.
- Participar en las tareas de preparación de pistas, ayuda en emergencias y cualquier otra que solicite la dirección de la estación de esquí a la empresa.
- Participar en tareas de preparación de pistas, controles y otras propias de la organización de campeonatos de deportes de invierno que se celebren en la estación de esquí, siguiendo las instrucciones de la empresa y de los organizadores de las pruebas.
- Tareas de recogida y preparación del material, limpieza y adecuación de las instalaciones de los puntos de encuentro y recepción de los clientes, así como cualquiera otra tendente al buen funcionamiento y puesta a punto de las instalaciones de la empresa donde se desarrolla la tarea diaria de los mismos y se atiende a los clientes.
- Realizar aquellas sesiones que entienda necesarias la empresa de entrenamiento y reciclaje, tanto en pista como en sesiones teóricas, todo ello en su jornada de trabajo y como tiempo efectivo del mismo.

Se establece que cualquier técnico que la empresa entienda reúne las condiciones necesarias para ello podrá realizar tareas de simple coordinación, debiendo de colaborar con el jefe de técnicos en las tareas de coordinación que se le encomienden y percibiendo por ello un plus, no generará en ningún caso derecho de permanencia en dichas funciones pues es una función más de las recogidas para este puesto de trabajo y que tendrá la duración que la empresa estime conveniente y será desempeñado por el número de técnicos que la empresa determine.

En su caso aquél que domine los programas informáticos de la empresa, y le sea solicitado por el jefe de técnicos, colaborar con el mismo para el desarrollo y distribución de horarios y demás necesidades del mismo y su apoyo.

Oficial de recepción y administración:

- Coordinación de la Atención al cliente, Gestión de reservas y Gestión y venta del producto comercial.
- Apoyo al Director y al Jefe de profesores en la planificación, distribución y organización del trabajo



- Gestión de documentación general de la empresa, en especial sobre contratación, contabilidad, gestión de personal y transacciones económicas.

Auxiliar de recepción y administración:

- Atención al cliente, personalmente, e-mail, telefónica

- Gestión de reservas, agencias y particulares

- Gestión y venta del producto comercial

- Apoyo al Administrador y Oficial de Recepción y Administración en la gestión de documentación general de la empresa.

La titulación académica para el ejercicio de cada una de las categorías laborales señaladas será la que exija la legislación vigente, entendiéndose en el caso de personal técnico Nivel I que deberá ostentar como mínimo el certificado de Nivel I de Técnico Deportivo, y en el de Nivel II deberá poseer titulación de Técnico Deportivos Niveles II o III, o cualquier otra titulación equivalente o superior reconocida legalmente en España y que habilite de igual modo para las funciones señaladas a la categoría.

Empleados de Servicios Generales:

Serán aquellos trabajadores que realizarán distintas tareas necesarias para la empresa que no se recogen en apartados anteriores, serán trabajos de mantenimiento, trabajos diversos como expendedores, cajeros, mantenimiento de equipos, porteros, y en definitiva cualquier puesto necesario no recogido en los apartados anteriores.

Artículo 31. Trabajos de Categoría Superior e Inferior

Se regirán por lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Polivalencia

Se establece la polivalencia del personal para la realización de las diferentes funciones que corresponden a cada categoría laboral, sustituciones y realizaciones de trabajo de superior cualificación a que cada empleado viene obligado por el presente convenio, entendiéndose dichas circunstancias compensadas con el salario pactado, así como la especial penosidad de los trabajos y la movilidad de la realización de los servicios, en virtud de la multifuncionalidad de los trabajadores/as de la empresa que expresamente se pacta.

La movilidad funcional en el seno de la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer



la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de las funciones no correspondientes al grupo profesional o categoría equivalentes solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Capítulo XI. Régimen Disciplinario

Artículo 33. Faltas y Sanciones

A. La clasificación y tipificación de las faltas se efectuará con sujeción a las siguientes normas:

- Cuando un hecho pueda ser constitutivo de varias faltas que se deriven forzosamente unas de otras, se sancionará únicamente la falta primitiva o derivada a la que corresponda gravedad mayor.
- Cuando un hecho pueda ser constitutivo de varias faltas independientes entre sí, podrán acumularse sus respectivas sanciones.

B. TIPIFICACION DE LAS FALTAS:

1) Son FALTAS LEVES:

- a. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación.
- b. El abandono del trabajo sin causas justificadas o sin autorización durante la jornada, aunque sea por breve tiempo.
- c. La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza Personal, el descuido en la conservación de las prendas recibidas de la empresa y su uso incorrecto.
- d. No comunicar a la empresa los cambios de datos, domicilio o contacto que obligatoriamente han de facilitar.
- e. La falta de consideración o respeto en sus relaciones con los compañeros, al margen de su categoría laboral, o no prestarles auxilio cuando lo soliciten, siempre que sea Posible.
- f. Retrasar injustificadamente la ejecución de órdenes de trabajo.
- g. No llevar la uniformidad sin causa justificada.

2) Son FALTAS GRAVES:





- a. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación en el periodo de un mes.
- b. El abandono del puesto de trabajo de forma injustificada que cause perjuicio a la empresa, a algún compañero de trabajo o fuera causa de accidente.
- c. Faltas de asistencia de tres días al trabajo en un periodo de un mes sin causa Justificada, o estando justificada sin previo aviso.
- d. Pronunciar palabras altisonantes durante el servicio, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.
- e. La negativa a efectuar los reconocimientos médicos en los supuestos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- f. La embriaguez no habitual.
- g. El consumo ocasional de sustancias tóxicas.
- h. La falta de discreción o la divulgación de datos, informes o antecedentes relativos a la empresa y que el trabajador conozca por su función en la misma.
- i. La pérdida o rotura intencionada de cualquiera de las prendas de seguridad, material de trabajo o instalaciones de la empresa, así como la negligencia en el uso o Mantenimiento de las instalaciones de la empresa y del pase para medios mecánicos de la estación facilitado por la empresa.
- j. No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal, Facilitadas por la empresa.
- k. El retraso intencionado en la ejecución de las órdenes de trabajo.
- l. La inobservancia grave de normas o medidas reglamentarias y la imprudencia grave en el trabajo, con respecto a lo previsto en cualquiera de las normas de seguridad e higiene, o que ocasionen accidentes o daños, tanto al personal de la empresa como a terceros.
- m. La comisión de dos o más faltas leves en un periodo de 2 meses consecutivos.
- n. El uso de dispositivos propios del trabajador para tratamiento de datos de la empresa y sus clientes.

3) Son FALTAS MUY GRAVES:

- a. Faltar más de tres días consecutivos, o cuatro alternos, al trabajo en el periodo de un mes sin causa justificada, o estando justificada sin previo aviso.





- b. Causar daños de importancia o que tengan destacada repercusión en el desarrollo normal de la empresa, por descuido o negligencia en el uso de instalaciones y dependencias de la empresa, así como otros bienes afectos a la misma, de los usuarios o de terceros.
- c. Participar manifiesta o encubiertamente en cualquier negocio o actividad incompatible con su dedicación laboral y especialmente cuando origine competencia a la empresa, utilizando sus instalaciones o el tiempo que ésta le retribuye.
- d. La agresión a compañeros o a sus familiares, durante el servicio o fuera del mismo, con ocasión o como consecuencia de este.
- e. Los robos, hurtos, estafas, apropiaciones indebidas o retención de fondos con ánimo de lucro personal o a favor de terceros.
- f. La embriaguez habitual en todo caso, y la ocasional cuando afecte al trabajo y/o las relaciones con personal de la empresa y/o usuarios o terceros.
- g. La toxicomanía en todo caso, y el consumo de sustancias tóxicas, incluso ocasional, cuando afecte al trabajo y/o las relaciones con personal de la empresa y/o usuarios o terceros.
- h. La falta de respeto o insultos inferidos a superiores, otros trabajadores/aso usuarios.
- i. La simulación de enfermedades, o la prolongación simulada o deliberada de las bajas por enfermedad.
- j. La realización de trabajos, aún a título de mera liberalidad, durante periodo de baja por enfermedad.
- k. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y la ocultación de datos o documentos que afecten al personal, a los servicios o a la gestión de la Empresa.
- l. El acoso sexual, que se castigará con la sanción máxima cuando el responsable sea superior de la persona ofendida.
- m. Las actuaciones discriminatorias por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualesquiera otra condición o circunstancia personal o social.
- n. La negativa a someterse a la realización de pruebas de control de alcoholemia y/o toxicología.
- o. La pasividad en el desarrollo de la sesión de perfeccionamiento, el desinterés





en el aprovechamiento del cliente, y la falta de atención a sus necesidades en el aprendizaje.

p. El abandono de clientes en horas de perfeccionamiento o que estén a su cargo por cualquier actividad, lo que se sancionará en grado máximo si se tratase de niños.

q. La falta de notificación inmediata a la empresa de cualquier accidente sufrido por sí mismo o cualquier cliente a su cargo en la Estación de Esquí, o extravío en pista de cualquier persona de que tenga conocimiento.

r. Las definidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

C. SANCIONES: Las sanciones que podrán imponerse, atendiendo a la naturaleza de la falta y gravedad de ésta, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación por escrito, o suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a tres meses, o extinción de la relación laboral.

D. Las sanciones por faltas leves, graves y muy graves se impondrán previa tramitación de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al interesado y a los representantes de los trabajadores/as, otorgándoles plazo común de audiencia para alegar cuanto les interese y aportar pruebas.

E. Las faltas leves prescriben a los diez días; las faltas graves a los veinte días, y las faltas muy graves a los sesenta días; todos a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de los hechos tipificados como falta, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

F. Todo trabajador o trabajadora puede dar cuenta por escrito, personalmente o mediante sus representantes, de los actos que impliquen faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La empresa abrirá la información oportuna y actuará conforme a lo prevenido en el presente artículo y demás normas aplicables.

G. Las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal, y se informará a los representantes de los trabajadores/as y a la Comisión Paritaria.

H. Las sanciones que se impongan en virtud de lo dispuesto en este apartado se entenderán sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales o de dar cuenta a las autoridades, cuando así proceda.





I. No se pueden imponer sanciones que consistan en la reducción de vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de los trabajadores/as, ni multa de haber.

J. En relación a las infracciones y en su caso sanciones impuestas por la Empresa, se estará a lo establecido en la legislación vigente, en todo aquello no estipulado en el presente convenio.

K. Los jefes o superiores que toleren o encubran faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que corresponda, teniendo en cuenta la que se impone al autor y la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la empresa y reiteración o reincidencia de esa tolerancia o encubrimiento.

L. Cuando la naturaleza de la falta cometida así lo aconseje, la Empresa podrá incorporar al Acuerdo de Iniciación la suspensión de actividad del trabajador y/o su adscripción transitoria a otro puesto durante el periodo de tramitación del expediente, sin que tal medida cautelar suponga pérdida de retribución.

M. Las sanciones se cumplirán en los términos de la resolución y se entenderá cancelada la reseña en el expediente del trabajador al cumplirse dos años de su efectividad en el caso de las muy graves, un año en el caso de las graves y seis meses en las leves, siempre que en esos periodos no incurriera en otra falta de la misma o superior gravedad.

Capítulo XII. Salud Laboral

Artículo 34. Salud Laboral

1. La Empresa se compromete a cumplir estrictamente las disposiciones vigentes en la materia, de conformidad con lo previsto en la Ley 31/95, de prevención de riesgos laborales, y demás legislación vigente.

2. La Empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales en sus Centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores/as y trabajadoras en las mismas y a garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia a los trabajadores/aso trabajadoras que contrate.

3. El Comité de Salud Laboral o Delegado de Prevención son los órganos internos especializados de participación en esta materia. Se constituirán a petición de los representantes de los trabajadores/as o de la Empresa.

4. En todo caso, en esta materia, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento.





5. En cumplimiento de la legislación vigente, está prohibido fumar en todos los establecimientos y espacios de la empresa, así como en el exterior donde se proceda a la atención y servicio a usuarios y al público en general.

Artículo 35. Reconocimientos Médicos

1. Se realizará a todo el personal un reconocimiento médico anual, mediante los servicios médicos que se determinen por la empresa. Una vez ultimado el reconocimiento médico se entregará a cada uno de los trabajadores/as el correspondiente informe con las debidas garantías de privacidad.

2. Los reconocimientos se harán en las fechas previas al inicio de cada temporada de esquí.

3. Se realizarán reconocimientos específicos al personal que por su actividad se estime necesario, así como a todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo, esto en especial a los técnicos cuya actividad puede poner en peligro a los clientes y/o a sí mismos u otros usuarios de las pistas o actividades.

4. Es obligatorio para todo/a trabajador/a de la empresa el someterse a pruebas de control de alcoholemia y/o toxicología, que se realizarán cuando determine la empresa, por el Servicio de Vigilancia de la Salud Laboral, con conocimiento e intervención en su caso de los representantes de los trabajadores, esto en especial a los técnicos cuya actividad puede poner en peligro a los clientes y/o a sí mismos u otros usuarios de las pistas o actividades.

5. Los resultados serán confidenciales, personales y tendrán reserva absoluta, excepto los resultados de las pruebas previstas en el número anterior, que deberán ser conocidas por la empresa.

Capítulo XIII. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Artículo 36. Regulación Normativa

En materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, se estará a lo establecido en la legislación vigente y en la que en un futuro la sustituya o complemente.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

	Salario base mes	Salario base 14 Pagas
DIRECTOR	900,00 euros	12.600,00 euros
JEFE DE TECNICOS	1.370,00 euros	19.180,00 euros
TECNICO TDII	690,00 euros	9.660,00 euros
TECNICO TDI	655,00 euros	9.170,00 euros
OFICIAL DE RECEPCION Y ADM.	1.175,00 euros	16.450,00 euros



AUXILIAR DE RECEPCION Y ADM.	790,00 euros	11.060,00 euros
EMPLEADOS DE SERV. GENERALES	690,00 euros	9.660,00 euros

Disposición Adicional Iª.

A los solos efectos de la temporada de esquí 2102/2013, cláusulas 1ª y 3ª del artículo 27 que quedarán de la siguiente forma:

1. Las horas de sesiones de perfeccionamiento requeridas con designación expresa del profesor por parte el cliente: 1,00 euros por hora efectiva de perfeccionamiento, siempre que supere las 75 horas de perfeccionamiento de todo tipo a lo largo de la temporada completa.

En caso de contratos de duración inferior, el citado límite se computará proporcionalmente al tiempo efectivo de contratación.

Las horas de sesiones de perfeccionamiento adaptado efectivamente impartidas por quienes tengan la titulación para la especialidad: 1,00 euros por hora efectiva de sesiones perfeccionamiento, siempre que supere las 75 horas de sesiones de perfeccionamiento de todo tipo a lo largo de la temporada completa. En caso de contratos de duración inferior, el citado límite se computará proporcionalmente al tiempo efectivo de contratación.

3. Productividad: Los trabajadores/as de las categorías

Técnico Deportivo, Nivel II, percibirán una cantidad fija de 14,00 euros por cada hora de perfeccionamiento efectivamente realizadas, que superen las 70 en un mes; y los de la categoría Técnico Deportivo, Nivel I, la cantidad de 11,00 euros por cada hora de perfeccionamiento efectivamente realizadas que superen las 70 en un mes. En caso de contratos de duración inferior, el citado límite horario se computará proporcionalmente al tiempo efectivo de contratación. Con el fin de la justa redistribución y posibilidades reales de igualdad de oportunidades entre los trabajadores/as de la empresa, en primer lugar para la adjudicación de las horas de perfeccionamiento éste será el primer criterio a tener en cuenta, el segundo la especificación y especialidad y el tercero una vez tenido en cuenta los anteriores la antigüedad de los trabajadores.

En ningún caso se entenderá que obra derecho alguno a productividad, por la realización o desarrollo de cualquier trabajo que no sea la efectiva impartición de perfeccionamiento de esquí, snowboard o deporte de invierno.

A la finalización de dicha temporada 2012/2013 quedarán las cláusulas, tal y como se recogen en cuerpo del convenio quedando sin efecto alguna la presente disposición adicional.