



I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INSTITUTO DE FORMACIÓN, SOCORRISMO, SALVAMENTO Y EMERGENCIA S.L.

Visto el texto del convenio colectivo del expediente REGCON 29/01/0070/2013, presentado con fecha 04/04/2013 de la empresa empresa Instituto de Formación, Socorrismo, Salvamento y Emergencias, Sociedad Limitada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.
- 2.º Proceder al depósito del texto original del convenio colectivo en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Territorial.
- 3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La Delegada Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Marta Rueda Barrera.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INSTITUTO DE FORMACIÓN, SOCORRISMO, SALVAMENTO Y EMERGENCIAS. L.

Artículo 1. Ámbito Personal y Funcional

Se regulan por el presente convenio las relaciones laborales entre la empresa Instituto de Formación, Socorrismo, Salvamento y Emergencias, Sociedad Limitada, y sus trabajadores, sea cual sea la categoría o empleo a desempeñar y el lugar en que preste el servicio.

Artículo 2. Ámbito Temporal

El presente convenio entrará en vigor tras ser publicado en el Boletín Oficial de la Provincia. La duración será de un año, entendiéndose prorrogado por años sucesivos si no fuese denunciado con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento por alguna de las partes, incrementándose automáticamente en la misma cuantía que el aumento experimentado por el índice de precios al consumo en el transcurso del año antecedente.

Artículo 3. Organización del Trabajo

La dirección de la actividad laboral, la organización y dirección técnica, práctica y



científica de la actividad laboral es facultad de la dirección de la empresa, conforme a las normas y orientaciones de este convenio a las disposiciones legales aplicables.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y técnicos además de materiales.

Ello solo es posible con una actividad activa y responsable de las partes firmantes de este convenio.

VARIABILIDAD EN EL LUGAR DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS

En el supuesto de que como consecuencia de la variabilidad en el lugar de la prestación de los servicios se superase una hora de desplazamiento, debiendo ser ésta constatada por la empresa, el exceso tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo en cómputo mínimo de una hora y el coste íntegro del transporte publico colectivo correrá a cargo de la empresa.

1. VARIABILIDAD EN EL LUGAR DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS

La Dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de centro de trabajo y trasladarlos a otro distinto radicado en la misma localidad o municipios cercanos dentro de la misma provincia donde el trabajador preste inicialmente sus servicios por motivos de producción o por razones organizativas.

2. PRESTACIÓN EN DIFERENTES CENTROS DE LA MISMA EMPRESA

En el contrato de trabajo se podrá establecer la prestación de servicios en diferentes centros de trabajo de la misma empresa en la misma localidad o municipios cercanos, de tal forma que unos días se desarrollen funciones en un centro de trabajo, y otros días en otro.

3. PRESTACIÓN EN DIFERENTES CENTROS DE LA MISMA EMPRESA EN EL MISMO DÍA DE TRABAJO

En el contrato de trabajo se podrá establecer la prestación de servicios en diferentes centros de trabajo de la misma empresa, en la misma localidad o municipios cercanos, en una misma jornada de trabajo.

PRUEBAS DE APTITUD

La empresa, previamente al ingreso de los trabajadores, podrán realizar a los mismos las pruebas de selección, prácticas psicotécnicas y médicas que consideren necesarias para comprobar si su estado físico, grado de aptitud y preparación son los adecuados para la categoría profesional y el puesto de





trabajo que vayan a desempeñar

Artículo 4. Periodo de Prueba y Preaviso de Cese Voluntario

1 Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de dos meses.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que correspondan a la categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral. Ésta podrá instarse, durante el transcurso de dicho periodo, por cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa alguna al respecto, con la condición de que se comunique por escrito por parte del trabajador haciendo constar como causa de la extinción de la relación laboral el no superar el periodo de prueba.

2. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá su cómputo, reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

3. Los trabajadores que decidan extinguir su relación laboral de forma voluntaria deberán notificarlo obligatoriamente por escrito en las oficinas de la empresa en los días y en el horario de atención al público con una antelación mínima a la fecha de su efectividad de 1 mes.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 5. Jornada de Trabajo

La jornada laboral podrá desarrollarse en régimen de jornada partida o continuada y la misma se prestará de lunes a domingo.

En jornadas continuadas de más de seis horas se establece un descanso, considerado como tiempo efectivo de trabajo, de 15 minutos.

El tiempo que exceda a los 15 minutos será acumulado, pudiendo la empresa determinar como debe recuperarlos el trabajador. Los turnos para efectuar los descansos serán acordados por la empresa atendiendo a sus necesidades organizativas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo tanto al inicio como al final de la jornada diaria, debiendo atender a los clientes que hubieran entrado antes de la hora de cierre del establecimiento, sin que esta obligación pueda superar 15 minutos a partir de

dicha hora.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá haber 12 horas de intervalo.

Dadas las especiales características de este sector, los 14 festivos anuales tendrán la consideración de jornada ordinaria, ya que los trabajadores tienen un establecimiento de turnos rotativos o fijos de cobertura.

La jornada se concretará mediante cuadrante que se confeccionarán cada quince días. En el mismo se recogerán los turnos, horarios y descansos de cada trabajador.

Artículo 6. Cambios de Puesto de Trabajo

Dentro de la organización del trabajo la empresa efectuará los cambios de puestos de trabajo, cuando sean necesarios, para la buena marcha de su organización, siguiendo lo establecido en este convenio en cuanto a las retribuciones del personal en los casos de superior, inferior e igual categoría.

Igualmente la empresa dentro de sus facultades de organización podrá realizar valoraciones de sus puestos de trabajo para jerarquizar estos de acuerdo con las funciones realmente encomendadas.

Artículo 7. Obediencia en el Trabajo

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su categoría profesional y para la buena marcha de la empresa. Deberá llevar a cabo el manual que se le explica, entrega y firma su recepción de obligaciones del socorrista y actitud de seguridad.

Artículo 8. Disciplina en el Trabajo

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejecutar su trabajo, faltas o defectos en el material o en las maquinarias estará obligado a dar cuenta inmediatamente a la dirección de la empresa.

El trabajador tendrá el deber profesional de cuidar las maquinarias y útiles que le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación, funcionamiento y limpieza, siendo responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por culpa suya o negligencia.

Artículo 9. Faltas y Sanciones

CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL



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 las agresiones verbales y/o físicas sufridas por parte de la dirección de la empresa o 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 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 agrede la dignidad e intimidad de la persona.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando las agresiones verbales y/o físicas como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la empresa, de acudir a la vía de protección penal.

CLASIFICACIÓN DE FALTAS

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

FALTAS LEVES. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho periodo. Recordando que el tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo tanto al inicio como al final de la jornada diaria, debiendo atender a los clientes que hubieran entrado antes de la hora de cierre del establecimiento, sin que esta obligación pueda superar 15 minutos a partir de dicha hora.
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.
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.
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 este.

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 (contratos de arrendamiento, facturas, cuadrantes,.....) de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

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 aquella.

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.

17. El abandono de las inmediaciones de los vasos debiendo realizar durante su jornada laboral, las funciones de: vigilancia, control y atención de todo bañista que requiera de sus servicios, tanto dentro como fuera del agua.

18. El abandono de su puesto de vigilancia ya que bajo ningún pretexto lo podrá realizar, excepto en caso de atender a un accidentado o por ser relevado por otro Técnico en salvamento, con el permiso expreso de persona con autoridad suficiente debiendo, el trabajador, comunicarlo al encargado nombrado por la empresa de manera inmediata y fehaciente.

19. El no tener conocimiento y no acatar las prohibiciones y exigencias que marca la Ley sobre el Reglamento de piscinas, tanto las Normas Generales como las de Régimen Interno de cada piscina donde desarrolle su prestación laboral.

20. El no llevar en todo momento en su jornada laboral el distintivo que lo acredite como tal. Está terminantemente prohibido la falta de uniformidad, el remangarse las mangas o el bañador o recortar la ropa de trabajo, ya que dichos incumplimientos dañan profundamente la imagen de decoro, formalidad y prudencia que está obligada a proporcionar la empresa contratante derivado no solo por una mera cuestión de imagen sino de responsabilidad por las funciones inherentes de salvaguarda de la vida e integridad física de los bañistas.

21. Está terminante prohibido leer dentro de la jornada laboral, ya ordinaria ya flexible, utilizar, ver o escuchar aparato/s de radio, discman, MP3, MP4, Tv, cualquier uso de consolas portátiles o cualquier otro tipo de dispositivo eléctrico, electrónico o de cualquier otra naturaleza ya que incide negativamente en la atención que el trabajador debe de prestar a la seguridad de los bañistas. El incumplimiento de tales prohibiciones causan una grave perjuicio a la Empresa





por el Grave riesgo que supondría para la integridad física de los bañistas por lo que las mismas puede ser sancionadas, incluso, con el Despido de trabajador.

22. Está terminante prohibido facilitar el acceso y/o mantenimiento de personal ajeno a la piscina, tanto en días laborales como en días de descanso. Queda, asimismo, prohibido sentarse al borde de la piscina, bañarse en las instalaciones en horario de trabajo o finalizado el mismo, o en los días de descanso.

23. Esta terminantemente prohibido el uso de la telefonía móvil durante la jornada laboral, no debiendo de portar o tener en su puesto de trabajo el teléfono. Para activar el Plan de Emergencia se deberán seguir las instrucciones propias de cada instalación.

Artículo 9. Ropa de Trabajo

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a que se les proporcione por parte de la empresa, la ropa adecuada para la realización de su trabajo.

La empresa hará entrega en el momento de la incorporación al puesto de las prendas adecuadas, que deberán mantenerse en perfecto estado de conservación y uso, de no ser así se considerará infracción laboral, imponiéndose las sanciones oportunas.

Los trabajadores deberán llevarla puesta en todo momento de su jornada laboral, bajo ningún concepto portar ropas o vestimentas ajenas a la empresa y deberán devolverse al término de la relación laboral en el plazo máximo de diez días a contar desde la finalización del contrato.

Al objeto de garantizar la entrega del trabajador del equipamiento entregado por la empresa a la finalización del contrato y un buen uso y mantenimiento de este se le descontará al trabajador de su nómina, en concepto de fianza, parte del precio del mismo, que se le devolverá al trabajador cuando lo devuelva en el plazo señalado.

Artículo 10. Sistema Retributivo

ESTRUCTURA SALARIAL

Tendrán la consideración de salario los siguientes conceptos:

- Salario base- 645,30 SMI Día 21,51 € SMI Mes 645,30 €

La retribución del personal afectado por este convenio estará constituida por el salario base y los complementos del mismo.

El salario se abonará en función de los días trabajados (salario diario), se le



abonará por días y horas trabajadas en el mes.

Es obligatorios:

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

Se establece un complemento por antigüedad del 5% del salario base por cada trienio hasta un máximo del 40% de dicho salario base.

PLUS CONVENIO

Se establece un plus de convenio de 30,00 euros mensuales.

PLUS DE TRANSPORTE.

Se acuerda un plus de transporte de hasta un máximo de 30.80 euros por mes trabajado. En caso de no tener trabajado la totalidad del mes se abonará la parte proporcional a los días efectivamente trabajados a 1,40 euros por día de trabajo.

El plus de transporte no se abonará cuando el trabajador no preste servicios por cualquier causa.

DIETAS

La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención, y alojamiento del trabajador ocasionado como consecuencia de la realización de su trabajo.

Es obligatorio comer en las zonas habilitadas por las instalaciones tanto para comida elaborada por la instalación como cuando se traiga de fuera, en el horario establecido.

Artículo 12. Revisión Salarial

Será anual y en igual proporción al I.P.C. establecido por el I.N.E. para todos los conceptos salariales

Artículo 13. Gratificaciones Extraordinarias

Las pagas extraordinarias así como los demás conceptos salariales de vencimiento superior al mes se abonarán de forma prorrateada mensualmente.

El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, de un importe igual a una mensualidad de salario base cada una.

Artículo 15. Horas Extras



Se realizarán horas extras conforme a las necesidades de la empresa y en caso de fuerza mayor, reparaciones o siniestros que se puedan producir en perjuicio de la empresa. Es posible realizar horas extraordinarias por parte del trabajador las cuales se compensarán a razón de una hora trabajada por una hora de descanso retribuida en metálico.

Artículo 16. Trabajo Nocturno

Se considera trabajo nocturno el desarrollado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica, a no ser que se haya pactado previamente en la remuneración total o global del trabajador, haciéndolo constar en el contrato de trabajo

Artículo 17. Pago de Remuneraciones

Con el objeto de confeccionar la nómina, y proceder a su pago, en los últimos días del mes natural a que corresponde, todos los datos variables que la integran, se computarán el día veinticinco del mes corriente. Los datos enviados por los trabajadores serán fehacientes por días y horas trabajadas.

El abono se realizará a través de transferencia bancaria a partir del día 15 del mes siguiente.

El trabajador deberá pasar obligatoriamente a firmar sus nóminas en las oficinas de la empresa en los días y en el horario de atención al público.

Artículo 18. No Concurrencia

El trabajador no podrá prestar servicios con otras entidades de la misma naturaleza, ni prestar otros servicios diferentes en las instalaciones en que trabaja.

El trabajador/a se comprometerá a no prestar servicios con otras entidades, o a prestar otros servicios diferentes en las instalaciones donde la empresa preste sus servicios, durante la duración de su contrato y hasta transcurridos al menos 24 meses de la finalización del mismo.

El trabajador/a se comprometerá a no prestar servicios con otras entidades, o al pacto de no concurrencia con la empresa en el servicio prestado o los servicios que esta desarrolle con las entidades contratantes en todo el territorio nacional ni a prestar otros servicios diferentes en las instalaciones, sea cual fuere su naturaleza, durante la duración de su contrato y hasta transcurridos al menos 24 meses de la finalización del mismo.

Artículo 19. Vacaciones

Las vacaciones serán de treinta días naturales por año natural completo de servicio efectivo en la empresa, podrá pactarse el fraccionamiento de su disfrute, de común acuerdo entre trabajador y empresa, siendo el periodo de vacaciones el comprendido entre los meses de octubre a abril, debido al periodo de producción máxima de la empresa.

El calendario de vacaciones deberá confeccionarse el primer trimestre del año.

Todo trabajador tiene derecho a conocer con un mínimo de dos meses de antelación la fecha de disfrute de sus vacaciones. Quien no tenga un año completo de servicio tiene solamente derecho a disfrutar la parte proporcional correspondiente.

El empresario podrá excluir del periodo vacacional aquel que coincida con manifiesta necesidad de la empresa, no pudiendo coincidir en su disfrute un número de personal que pudiera paralizar u obstaculizar gravemente la marcha de la empresa.

DESCANSO SEMANAL Y FESTIVOS

Descanso semanal: Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio

Artículo 20. Retribución de Vacaciones

Estará constituida por el salario base, plus de convenio, y antigüedad en su caso.

Artículo 21. Licencias y Excedencias

Se regulará por la legalidad vigente.

Artículo 22. Imposibilidad de Prestación de Servicios

En el supuesto en que por causa de fuerza mayor surgiera la imposibilidad de que el trabajador prestara los servicios correspondientes a su jornada laboral se pactará con él otra alternativa, si es posible, que realice otras funciones, o en su defecto, tomar el día de descanso.

Esto ocurrirá siempre por un motivo ajeno a la voluntad del empleador, directamente relacionado con la piscina, tal como lluvia, rotura de motores, baja calidad del agua, inspección, o circunstancia análoga que produzca que no sea posible la actividad normal de la piscina.

Se trata de causas imprevisibles por la organización de la instalación, y por consiguiente por el empleador.

Artículo 23. Vigilancia de la Salud



Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento por escrito. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, siendo obligatorio para los trabajadores cuando existan indicios de que de su estado de salud pueda derivarse un riesgo para la vida o integridad física o psíquica propia o de otros.

La vigilancia de la salud individual se practicará con una periodicidad anual o de acuerdo a la frecuencia a colectivos de riesgo recogida en los protocolos médicos oficiales.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de las personas del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Artículo 23. Formación Continuada

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a participar activamente en todos los trabajos, foros, y demás actividades que se deriven del desarrollo de la Ley de Cualificaciones Profesionales.

Asimismo, acuerdan a que todos los trabajadores que sus Certificados de Formación así lo requieran, deberán realizar los cursos de Formación Continuada anuales para poder desempeñar sus labores profesionales.

Artículo 24. Comisión Paritaria

Se constituirá una comisión paritaria con un representante de la empresa y otro en representación de los trabajadores, para la la interpretación de cuantas dudas surjan en el desarrollo del presente convenio.

CLASIFICACIÓN POR RAZÓN DE PERMANENCIA

Por razón de la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican en contratados por tiempo determinado de carácter eventual, por obra o servicio determinados, contratados a tiempo parcial, en formación y en prácticas.

Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo que permita la legislación vigente en cada momento.

Son trabajos eventuales contratados por duración determinada, al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, aquellos que se contraten por tiempo cierto, siempre que así se pacte por escrito, expresando las circunstancias que motivan la contratación cuando las circunstancias de mercado, acumulación de tareas o razones de temporada así lo exigieran, aun tratándose





de la actividad normal de la empresa.

Para este tipo de contratos se pacta expresamente, de conformidad con dicha norma legal, una duración máxima, incluidas las posibles prórroga que pudieran pactarse, de seis meses dentro de un periodo de doce.

Son trabajadores contratados por obra servicio determinado aquellos cuyo objeto del contrato se ciña exclusivamente a la obra o el servicio para el que se produce su contratación, cesando pues a la expiración del objeto para el que se instrumentó el mismo.

Son trabajadores en prácticas los que se encuentren en posesión de titulación académica o profesional y sean contratados por la empresa para la práctica de su titulación estándose en estos casos a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

La contratación de trabajadores en función de las diversas modalidades aquí enunciadas deberá efectuarse por escrito, debiendo ajustarse dichos documentos al contenido de la normativa en la que se amparan.

A estos efectos, de conformidad con lo dispuesto en el apartado a del párrafo primero del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se establece como trabajo con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que se puede cubrir a través de esta modalidad contractual, el necesario para cubrir el volumen de trabajo adicional que representa el atender la temporada alta en el parque, que se fija desde el primer domingo de junio hasta el segundo domingo de septiembre de cada año.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada bien a jornada completa, bien a tiempo parcial, y podrá ser utilizada, entre otros, con los trabajadores que realicen sus funciones en taquillas, portería, administración, espectáculos, mantenimiento, limpieza, comercial, restauración, tienda, fotos, otros, pasatiempos y merchandising, pudiéndose utilizar esta modalidad de contratación para aquellos puestos que deban permanecer toda la temporada del parque.

En cuanto al contrato para la formación la duración mínima para esta modalidad de contrato será la establecida en la ley.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación profesional.





La clasificación contenida en el presente capítulo es meramente enunciativa, por consiguiente, la existencia de definición de puestos de trabajo no supone que la empresa deba tenerlos cubiertos si las necesidades organizativas y productivas no lo requieren.

COORDINADORES

Criterios Generales. Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenando y planificando el trabajo en las instalaciones y con los diferentes trabajadores. Ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución.

Socorristas,

Monitores de actividades físico-deportivas,

Auxiliares administrativos,

Telefonistas,

Control de acceso y entornos,

Portero

Personal de limpieza,

Personal de hamacas.

Piscinero.

Peón de mantenimiento de instalaciones,

Personal de vestuarios,

Criterios generales. Están incluidos los trabajadores que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

