

**CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLOGICO****CADIZ****CONVENIO COLECTIVO ARASTI BARCA. S.L.****CÓDIGO DEL CONVENIO: 1103402****CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARASTI BARCA. S.L.****CON SUS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LOS  
DISTINTOS****CENTROS DEPORTIVOS MUNICIPALES DE CADIZ.****Capítulo I. Disposiciones comunes.****Artículo 1. Ámbito personal y funcional.**

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa ARASTI BARCA, S.L., que con cualquier modalidad de contratación, realicen su actividad laboral en los distintos centros deportivos municipales del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz. 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 ARASTI BARCA, tenga subrogados la prestación de servicios.

**Artículo 3. Vigencia.**

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de Abril del 2003, terminando su vigencia el 31 de Marzo del 2005. El acuerdo se considerará prorrogado de año en año a partir del 1 de Abril del 2005 por tácita 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 convenio colectivo de Actividades de Deportes de la Provincia de Cádiz y la legislación 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. Contratación 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 vacantes que se produzcan se cubrirán con trabajadores que tengan contrato a tiempo parcial, a fin de que donde sea posible estos trabajadores tengan el mayor número de horas semanales asignadas.

#### **Artículo 8. Jornada.**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se establece en 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. En la medida que las necesidades del servicio lo permitan, la dirección de 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 establecido 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 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 30

minutos.

### **Artículo 9. Vacaciones.**

Todos los trabajadores afectados por este convenio, tendrán derecho a 30 días de vacaciones anuales, durante los cuales percibirán el salario base más antigüedad y complemento personal. 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 o bien 30 días consecutivos en los periodos de menor actividad o bien de 15 días cuando el trabajador desee, y los 15 días restantes en periodo de menor actividad a criterio de la empresa.

### **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 uno. 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 con la primera vacante que se produzca en la empresa en igualo similar puesto de trabajo.

### **Artículo 11. Licencias.**

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 del cónyuge o pareja de hecho, padres, padres políticos, hermanos, hijos, abuelos y nietos: 3 días naturales.
- B) En caso de alumbramiento de esposa o pareja de hecho: 3 días naturales.
- C) Matrimonio de hijos o hermanos: 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 referida exclusivamente al cónyuge o pareja de hecho, hijos, padres, padres políticos, hermanos, éste dispondrá de tres días naturales.
- E) En caso de matrimonio o pareja de hecho, los trabajadores tendrán derecho a 20 días naturales.
- F) Los trabajadores que realicen estudios para obtener un título profesional oficial

o relacionado con la labor que desempeña en la empresa, tendrán licencia por un tiempo estimado de 24 horas anuales 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.

G) Las trabajadoras con lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá 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.

H) Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis 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 tercio 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 2 días de asuntos propios, para los trabajadores que su actividad laboral se desarrolle durante 9 meses o más tendrán derecho a 1 día de asuntos propios. Siempre que su índice anual de absentismo no supere el 2%, los representantes de los trabajadores conjuntamente con la empresa acreditaran este derecho.

J) Estas licencias, salvo aquellas a que se refieren las tetras F), G), H), J) Y J, 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.

K) Tiempo imprescindibles para la gimnasia prenatal de la mujer trabajadora.

L) Dos días por traslado del domicilio habitual.

### **Capítulo III. Retribuciones.**

#### **Artículo 12. Salarios.**

Las retribuciones salariales comprendidas en este acuerdo estarán constituidas por retribuciones básicas y complementarias que se detallan en la tabla anexa. 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.

#### **Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias.**

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

PAGA DE JULIO, antes del 15 de Julio.

PAGA DE NAVIDAD, antes del 22 de Diciembre.

PAGA DE BENEFICIOS, antes del 15 de Marzo.

#### **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 y domingos.**

Los trabajadores que realicen trabajos en festivos y domingos, percibirán por dicho día trabajado el 150% del salario convenio.

#### **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 abonaron con un incremento del 75% sobre el valor del salario base.

#### **Artículo 17. Plus de transporte.**

Se establece un Plus de Transporte consistente en 51,94 euros mensuales, para los trabajadores/as que presten sus servicios en Jornada completa, y, sin distinción alguna de categorías. Por cada jornada de trabajo a tiempo parcial, este Plus se abonará en proporción al tiempo trabajado.

### **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 1,96 euros diarios.

### **Artículo 19. Incremento salarial.**

Para el primer año de vigencia del presente convenio (1 de Abril del 2003 a 31 de Marzo del 2004) los conceptos económicos y salariales quedan establecidos en las tablas que se acompañan en los Anexos I y III. Para el segundo año de vigencia del presente convenio (1 de Abril de 2004 a 31 de Marzo de 2005), y tomando como referencia los salarios y conceptos económicos existentes a 31 de Marzo del 2004, se acuerda un incremento equivalente al I.P.C. previsto para el año 2004.

### **Artículo 20. Revisión salarial.**

En caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. u otro organismo que le sustituya registrara a 31 de Diciembre del 2004 un incremento superior al I.P.C. previsto para el año 2004 se revisarán todos los conceptos económicos en el exceso que oficialmente se constaten y con carácter retroactivo desde el 1 de Abril del 2004. Este exceso se abonará en una sola paga durante el mes de Abril del 2005 actualizándose las tablas salariales y demás conceptos económicos.

## **Capítulo IV. Otras ayudas sociales.**

### **Artículo 21. 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% del salario total percibido en el último mes a la baja íntegramente trabajado.

### **Artículo 22. Ayuda a la enseñanza y a disminuidos físicos y psíquicos:**

Con el fin de ayuda a sufragar los gastos de enseñanza de los hijos de los trabajadores, la empresa abonará la cantidad de 9,14 euros por hijo, comprendido en la edad de 4 a 18 años, previa justificación de asistencia al centro, durante todo el año, excepto los meses de julio y agosto. Asimismo, la empresa ayudará a todos los trabajadores que tengan hijos disminuidos físicos y psíquicos, con la cantidad de 47,70 euros mensuales por cada hijo en esta situación. En caso de soltero cabeza de familia, que tenga hermanos disminuidos físicos y psíquicos o, en periodo de estudios, previa justificación, tendrá derecho a percibir las cantidades expresadas en el presente artículo por los conceptos indicados.

### **Artículo 23. 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 6.010,12 euros.

B) Invalidez permanente absoluta 11.419,23 euros.

C) Muerte por accidente de trabajo 18.030,36 euros

#### **Artículo 24. Ropa de trabajo.**

La Empresa costeará 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 que repartirán en los meses de Octubre, la ropa correspondiente a invierno, y Mayo, la ropa correspondiente a verano.

#### **Natación.**

- Invierno; Dos bañadores (uno a los trabajadores de tarde y otro a los de mañana), unas chanclas, dos camisetas y unas calzonas. Un chándal cada dos años.

- Verano; Un bañador, un polo y una camiseta.

#### **Musculación.**

- Invierno; Una sudadera y dos chándales.

- Verano; Dos polos, una camiseta y dos pantalones cortos.

#### **Aerobic.**

- Invierno; Unas mallas, una camiseta y una sudadera. Un chándal cada dos años.

- Verano; Un polo, una camiseta, y unas mallas.

#### **Gimnasia de mantenimiento.**

- Invierno; Un chándal, una sudadera, una calzona, un polo y dos camisetas.

- Verano; Una calzona y una camiseta.

#### **Estética.**

- Invierno / verano; dos pijamas y dos zuecos.

**Judo y karate.**

- Invierno / verano; un chándal, un polo, dos camisetas y un kimono (cada dos años)

**Servicio de mantenimiento.**

- Invierno; un chándal, una sudadera, un mono de trabajo y calzado para pintar.
- Verano; Un polo, una camiseta y una calzona.

**Personal administrativo.**

- Invierno; Un pantalón, una camisa, un chaleco y una corbata.
- Verano; Un pantalón y dos camisas.

En el caso de que la Empresa no facilite las prendas especificadas en el párrafo anterior, estarán obligadas a abonar por día trabajado 1,20 euros.

**Capítulo V. Plantillas, formación profesional y seguridad e higiene.****Artículo 25. Selección del personal.**

Cuando en la plantilla quede una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo ofertará en promoción interna al personal de la misma, teniéndose en cuenta la antigüedad y titulaciones requeridas para el puesto.

**Artículo 26. 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 negociaran 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 27. 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 28. Subrogación.

Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente. 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 29. 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 30. Delegados de personal.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente se reconoce que es competencia de los Delegados 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.

### Artículo 31. Competencias de los delegados.

- 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 contratos 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 por faltas graves, en especial en supuestos de despidos, 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 trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, los estudios periódicos o especiales del modelo ambiente 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 delegados de personal tendrán 20 horas mensuales retribuidas para ejercer su función, que podrán ser acumuladas semestralmente entre sí o entre los delegados o Comité de empresa.
- 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 delegados podrán renunciar a todo o parte de su crédito de horas a favor de cualquier otro representante sindical.

## **Capítulo VII. Comisión paritaria de interpretación y seguimiento.**

### **Artículo 32.**

La Comisión de Seguimiento e interpretación estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la empresa. Esta





