

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 49** *RESOLUCIÓN de 16 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Asociación Civil “Club Las Encinas de Boadilla” (código número 2800632).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Asociación Civil “Club Las Encinas de Boadilla”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 25 de marzo de 2010, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

#### RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 16 de agosto de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA ASOCIACIÓN CIVIL  
"CLUB LAS ENCINAS DE BOADILLA" Y SU PLANTILLA,  
CORRESPONDIENTE AL PERIODO 2009-2011**

*Artículo 1º. Ámbito funcional*

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo de la empresa Asociación Civil "Club Las Encinas de Boadilla", a través de sus legítimos y legales representantes y el personal que presta sus servicios en la citada Empresa.

*Artículo 2º. Ámbito territorial*

El presente Convenio se aplicará en el centro de trabajo que la Empresa tiene abierto en la carretera de Boadilla del Monte a Pozuelo, km. 1,400, 28669 Boadilla del Monte (Madrid), bajo la denominación "Club Las Encinas de Boadilla".

*Artículo 3º. Ámbito personal*

Dentro del ámbito personal del presente Convenio, quedan comprendidos todos aquellos/as trabajadores/as que prestan sus servicios por cuenta de la Empresa ASOCIACIÓN CIVIL "CLUB LAS ENCINAS DE BOADILLA", cualquiera que sea la categoría laboral que ostenten, con las siguientes excepciones:

- a) El trabajo de alta dirección o alta gestión a que hacen referencia los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Los/as profesores/as de todas las actividades culturales y deportivas que no tengan contrato laboral.
- c) El trabajo prestado por cuenta de otras Empresas o Concesionarios contratados por la Asociación Civil "Club Las Encinas de Boadilla".

*Artículo 4º. Vigencia y duración*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación con efectos retroactivos al 1 de enero de 2009 y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2011, revisándose para el 2012 las cláusulas económicas y otras si hubiere lugar; pudiéndose prorrogar de año en año por tática reconducción si no hubiera denuncia del mismo en tiempo y forma, debiéndose en este caso revisar los conceptos económicos.

*Artículo 5º. Denuncia, revisión y rescisión*

1. La denuncia proponiendo la revisión o prórroga del presente Convenio, deberá efectuarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, ante la autoridad laboral competente. En el plazo de dos meses desde la fecha de presentación de la denuncia, la parte denunciante vendrá obligada a presentar un proyecto razonado en el que consten los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar, iniciándose las deliberaciones dentro de los diez días siguientes a la presentación del proyecto.

2. Si al finalizar el plazo de vigencia del presente Convenio se instare su rescisión, seguirá vigente el presente hasta que entre en vigor un nuevo Convenio.

*Artículo 6º. Compensación y absorción*

Las mejoras económicas de este Convenio, podrán ser compensadas o absorbidas con los aumentos de retribución que se establezcan por disposición legal de cualquier índole o rango.

*Artículo 7º. Garantías "ad personam"*

Se respetarán las situaciones personales, manteniéndolas exclusivamente "ad personam".

*Artículo 8º. Vinculación a la totalidad*

Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio, serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

#### Artículo 9º. *Organización del trabajo*

La organización del trabajo con arreglo a lo prescrito en este Convenio, y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la Empresa, que la desarrollará dentro de los límites del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control de trabajo atendiendo a las necesidades técnico-económicas de cada momento.

Esta organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, todo ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores/as.

#### Artículo 10. *Valoración de puestos de trabajo*

La valoración de los puestos de trabajo se llevará a efecto, con la participación paritaria de Empresa y trabajadores/as.

Las reclamaciones que los/as trabajadores/as quieran plantear, relacionadas con la valoración de puestos de trabajo, se efectuarán mediante sus legales representantes. Los diferentes niveles de salarios se establecerán en función de la valoración de puestos de trabajo.

#### Artículo 11. *Plantillas y registro de personal*

1. La Empresa facilitará a la representación de los/as trabajadores/as, la plantilla de personal actualizada al 1 de enero de cada año.

Será obligatorio llevar un registro general del personal dentro de la Empresa. Como mínimo deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos/as y cada uno/a de los/as trabajadores/as que a continuación se detallan:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de nacimiento del/la trabajador/a.
- Fecha de ingreso en la empresa.
- Cargo o puesto de trabajo que ocupa.
- Categoría profesional a que es adscrito/a.
- Fecha de nombramiento o promoción a esta categoría.
- Domicilio del/la trabajador/a.
- Datos familiares (conyuge, hijos y familiares que conviven a sus expensas).

2. Todos los/as trabajadores/as están obligados a facilitar estos datos a la Empresa, dentro del mes de diciembre de cada año, actualizados.

3. La Empresa, todos los años, publicará en los tabloneros de anuncios, las listas, con expresión de los datos correspondientes a todos/as y cada uno/a de los/as trabajadores/as a excepción del nº. de DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro, que de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal, para conocimiento y examen del personal de plantilla, dentro del primer trimestre de cada año.

4. Contra esta relación cabrá reclamación escrita y fundada, por parte del personal, a través de los representantes de los trabajadores/as, en el plazo de un mes a partir de su exposición, quienes la cursarán a la dirección para que resuelva.

#### Artículo 12. *Clasificación y categorías profesionales*

Todo el personal de la Asociación Civil "Club Las Encinas de Boadilla", se clasificará según su trabajo y funciones en uno de los siguientes grupos:

- I. Mandos.
- II. Personal Técnico.
- III. Personal Administrativo.
- IV. Personal de Control y Vigilancia.
- V. Personal Subalterno.
- VI. Personal Operario.
- VII. Personal Técnico Actividades.
- VIII. Personal Sanitario.

I. Mandos: Tendrán consideraciones de mandos aquellos/as trabajadores/as a los/as que expresamente la dirección dé las responsabilidades y atribuciones propias del mando.

- Jefe/a de Servicios.
- Jefe/a de Unidad.

II. Personal Técnico: Dentro de este grupo estarán comprendidos:

1. Personal Titulado:
  - Titulado/a Superior.
  - Técnico/a de Grado Medio.

- 2. Personal No Titulado:
  - Jefe/a de Sección.
  - Jefe/a de Taller.
  - Encargado/a de Taller.
- III. Personal Administrativo: En este grupo estarán comprendidos:
  - Contable.
  - Oficial 1ª Administrativo/a.
  - Oficial 2ª Administrativo/a.
  - Auxiliar Administrativo/a.
  - Comercial.
- IV. Personal de Control y Vigilancia:
  - Controlador/a.
  - Socorrista Acuático.
- V. Personal Subalterno:
  - Azafato/a.
  - Conserje.
  - Subalterno/a.
- VI. Personal Operario:
  - Oficial 1ª.
  - Oficial 2ª.
  - Oficial 3ª.
  - Peón Especialista.
  - Peón.
- VII. Personal Técnico Actividades.
  - Profesor/a Deportivo.
  - Monitor/a Deportivo.
- VIII. Personal Sanitario.
  - Médico/a.
  - DE (Diplomado/a Enfermería)

La clasificación del personal establecida es meramente enunciativa, no suponiendo la obligación de tener cubiertas todas las categorías enunciadas, igualmente en función de las necesidades podrán establecerse nuevas clasificaciones y categorías.

En función del contrato de trabajo, el personal será clasificado según la legislación aplicable en cada momento.

#### Artículo 13. *Ingresos. Selección de personal*

Las vacantes a cubrir y los puestos de trabajo de nueva creación o de temporada se anunciarán previamente en el tablón de anuncios de la Empresa. Para el ingreso en la Empresa, los/as candidatos/as deberán someterse a las pruebas físico-médicas, psicotécnicas y profesionales que la dirección de la Empresa estime oportunas, debiendo estar presente un miembro de la plantilla designado por el Comité de Empresa.

Previamente a la contratación del personal se notificará ésta al Comité de Empresa, y éste conocerá el modelo de contrato de trabajo que se vaya a utilizar, pudiendo estar presente en el momento de su firma un miembro del Comité de Empresa y un/a representante de las Secciones Sindicales implantadas en la Empresa si el/la trabajador/a a contratar lo solicitase.

#### Artículo 14. *Ascensos*

Los ascensos, dentro del sistema de clasificación profesional, se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del/la trabajador/a, así como las facultades organizativas del empresario, dando conocimiento previo a los representantes de los/as trabajadores/as.

Los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de autoridad o mando, serán en todo momento de libre designación de la dirección de la Empresa.

#### Artículo 15. *Vacantes*

Todas las vacantes que se produzcan en la Empresa que no impliquen autoridad o ejercicio de mando, serán oportunamente sacadas a concurso entre el personal de plantilla.

Si ninguna de las personas concursantes supera las pruebas establecidas al efecto, se podrán cubrir con el personal ajeno a la plantilla.

Formará parte del tribunal que juzgue el concurso una persona de plantilla designada por el Comité de Empresa.

La Empresa informará al Comité de Empresa sobre las razones que existen, en su caso, para amortizar un puesto de trabajo.

#### Artículo 16. *Período de prueba*

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será el establecido por la legislación vigente.

El tiempo señalado para el período de prueba se entenderá siempre como efectivamente trabajado, no computándose por tanto, los días que por cualquier circunstancia el/la trabajador/a no haya prestado servicios a la Empresa.

Durante el período de prueba, tanto el/la trabajador/a como la Empresa, podrán desistir respectivamente de la prueba o proceder a la resolución del contrato sin necesidad de preaviso.

El período de prueba deberá ser cumplido también por el personal que cambie de categoría o nivel, con la única excepción de los ascendidos por antigüedad.

Mientras no transcurran los plazos citados la Empresa podrá interrumpir el período de prueba, procediendo a la resolución del contrato de trabajo, a tenor del párrafo 2º de este artículo, o reintegrarle a su categoría o nivel de procedencia, a tenor del párrafo 3º.

#### Artículo 17. *Movilidad funcional y modificación de condiciones*

La dirección de la Empresa podrá encomendar funciones diferentes a los/as trabajadores/as, respetando las jornadas y el horario, dentro del espíritu de los Art. 39 y 41 del ET.

Si hubiera que modificar la jornada y el horario, se pondría previamente en conocimiento del Comité de Empresa para su aprobación, si el/la trabajador/a está disconforme.

#### Artículo 18. *Trabajos de otra categoría*

- a) Trabajos de categoría inferior:  
Por necesidades urgentes de trabajo o fuerza mayor, los/as trabajadores/as podrán desempeñar por un período máximo de UN MES, trabajos o funciones de otros puestos de trabajo, aunque éstos fueran de categoría inferior, respetándose sus condiciones económicas, y siempre que estos trabajos no supongan vejación o menoscabo para la formación profesional de los interesados.
- b) Si un/a trabajador/a desempeña durante más de dos meses consecutivos o doce alternos, trabajos de categoría superior, consolidará el salario correspondiente al puesto de trabajo desempeñado, ocupando la vacante inmediatamente si ésta se produjera.  
Antes de efectuarse el cambio, la Empresa consultará al Comité de Empresa.

#### Artículo 19. *Ceses*

En cuanto a cese, se estará en cada momento a lo que especifique la legislación vigente.

#### Artículo 20. *Ropa de trabajo*

El personal irá correctamente vestido, guardando aquellas reglas de higiene y aseo que sean normales en el trato y convivencia sociales. Será obligatorio el uso de uniformes y de todas las prendas entregadas por la Empresa para los actos de servicio en que así esté establecido.

La Empresa entregará al/la trabajador/a la ropa necesaria para realizar su trabajo, estableciéndose un mínimo de dos equipos de ropa de trabajo que serán entregados a principio de cada año.

Se entregará dicha ropa de trabajo a las Unidades siguientes: S. Técnicos, S. Generales y Dpto. de Control.

#### Artículo 21. *Seguridad y salud*

La Empresa deberá cumplir con escrupulosidad cuantas normas se dicten con respecto a las condiciones de los locales de trabajo, forma de realizar éste y ropa adecuada, y adoptará las medidas necesarias en prevención de accidentes o enfermedades.

Todos/as los/as empleados/as están igualmente obligados/as a observar las medidas establecidas o que se establezcan en orden a la seguridad y salud en el trabajo y evitación de accidentes, especialmente cuanto dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que se dan aquí por íntegramente reproducidas.

Se tendrá un cuidado muy especial por parte del personal con la prevención de incendios.

A los efectos de los párrafos anteriores, la Empresa instalará los elementos de seguridad necesarios para la aplicación de los primeros auxilios, en caso de accidente.

#### Artículo 22. *Maternidad y paternidad*

A partir de la comunicación a la Empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, ésta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación.

Asimismo, el Empresario deberá evaluar, junto con los representantes de los/as trabajadores/as, los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas.

Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos y el disfrute de las vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en los arts. 37 y 48 del ET, y en redacción recogida en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### Artículo 23. *Limpieza*

Todo el personal que maneje maquinarias, utensilios o enseres, forma parte de su cometido el dejar, diariamente, completamente limpios y en condiciones de funcionamiento los mismos, en su lugar de custodia. La Empresa dispondrá de los medios necesarios para el control y custodia de los mismos.

#### Artículo 24. *Jornada de trabajo*

La jornada de trabajo anual se establece en 1.726 horas de trabajo efectivo, respetándose la jornada ordinaria máxima legal de 38 horas, pudiendo ser de 40 horas semanales en aquellos puestos que sean necesarios, acumulándose las horas en días de libranza.

#### Artículo 25. *Calendario laboral*

Anualmente, la dirección de la Empresa, previo conocimiento de la legal representación de los/as trabajadores/as, establecerá el calendario laboral anual, que quedará expuesto en los tablones de anuncios de la Empresa y trabajadores/as en el centro de trabajo.

Dadas las especiales características de los/as trabajadores/as y servicios propios de la Empresa, se hace ineludible la prestación del trabajo todos los días de la semana, y en domingos en determinados puestos. Se establece como principio, un día y medio de descanso semanal, si bien en aquellos puestos en que no sea totalmente necesaria la prestación de trabajo en domingo, se establece éste como día de descanso semanal.

A todos los efectos del párrafo anterior, los días establecidos como festivos por la autoridad laboral, que no sean domingos, serán considerados laborables. En sustitución se considerará como día de descanso un día siguiente que no sea sábado, domingo o festivo independientemente del día y medio de libranza semanal, el/la trabajador/a que haya trabajado en festivo tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso como compensación adicional.

De igual forma se procederá a cambiar el día de libranza, por otro, cuando aquel coincida con una festividad de Madrid -Capital, a todos los efectos del párrafo anterior.

Los días festivos trabajados, podrán ser compensados económicamente o con descansar, a elección de la Empresa.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan estos días se librarán dentro de los 90 días posteriores a su fecha por acuerdo entre la Empresa y el/la trabajador/a afectado y no podrán ser acumulados a las vacaciones anuales.

La dirección de la Empresa procurará atender con preferencia, las solicitudes formuladas por aquellos/as trabajadores/as que deseen cambiar el disfrute del día de descanso semanal o algún día de descanso acumulado, con motivo de participar en acontecimientos familiares que acordes con la tradición y costumbres en uso, conlleven una íntima celebración.

El Club las Encinas de Boadilla cerrará sus instalaciones los días 25 de Diciembre y 1 de Enero.

#### Artículo 26. *Vacaciones*

1. Se establece un período de treinta días naturales por año para todo el personal componente de la plantilla. No obstante, si durante el periodo vacacional disfrutado por el/la trabajador/a, existiese algún día festivo, bien de carácter nacional, autonómico o local, dicha

festividad no se computará a efectos de disfrute de vacaciones. En cualquier caso, se tomarán siempre como base treinta días naturales para hacer el cálculo de la parte proporcional que corresponda.

2. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Asociación Civil "Club Las Encinas de Boadilla" que a continuación se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones que incrementarán el periodo vacacional anual en los siguientes términos:

- 15 años de servicio: 1 día hábil.
- 20 : 2 días hábiles.
- 25 : 3 días hábiles
- 30 o más : 4 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida. En el caso de permiso de maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, dentro del año natural o en el primer trimestre del año siguiente.

3. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano, si bien y dado los servicios que precisan atención en este período del año, aquellos/as trabajadores/as que, en función de los trabajos que desempeñen no puedan disfrutarlas durante el período estival, tendrán la facultad de elegir el período de vacaciones en que quieran disfrutarlas teniendo en cuenta que en ningún caso podrán quedar desatendidos los servicios necesarios.

4. El período de vacaciones señalado en el párrafo anterior, podrá ser dividido en dos períodos, ninguno de los cuales será inferior a siete días naturales.

5. Planificación. Durante los meses de enero y febrero de cada año los/as trabajadores/as presentarán a sus respectivos Jefes/as la petición sobre las fechas en que desean disfrutar las vacaciones en ese año. Los/as Jefes/as de Departamento en el mes de marzo presentarán al servicio de Personal el proyecto de vacaciones del personal de su Departamento.

En el caso de coincidir sobre varias personas de la misma unidad, tendrá prioridad para el disfrute de vacaciones, según el siguiente orden de preferencia:

En el año 1.979 el más antiguo, elegirá primero sus vacaciones, pasando en el año 1.980 al último en elegir y ocupando su lugar el siguiente en antigüedad, y así, sucesivamente.

Una vez hecho público el cuadro de vacaciones por el Servicio de Personal, no se podrán variar los turnos.

6. Con independencia de lo dispuesto en este artículo, la Junta Directiva podrá estudiar los casos particulares que se le planteen.

#### Artículo 27. *Permisos a descontar*

Los/as trabajadores/as que cuenten con una antigüedad mínima de 1 año en la plantilla de la Empresa, podrán solicitar permisos sin sueldo durante un período no superior a 7 días naturales, por una sola vez al año y que no podrán unirse con las vacaciones anuales ni con los días acumulados de libranza.

Salvo por necesidades organizativas insuperables, la Empresa estimará dichas solicitudes, siempre que se formulen con una antelación mínima de 30 días.

#### Artículo 28. *Permisos retribuidos*

El/la trabajador/a tendrá derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos:

1. Exámenes en centros oficiales.
2. En casos de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos o hermanos: 4 días naturales.
3. En casos de fallecimiento de padres políticos, abuelos o nietos: 3 días naturales.
4. En caso de fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos o abuelos políticos: 2 días naturales.
5. En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica con internamiento del cónyuge, padres de uno u otro cónyuge, hijos, hermanos o abuelos: 3 días naturales.
6. 15 días naturales en caso de matrimonio.
7. En caso de paternidad: 3 días naturales, de los cuales, al menos 2 serán laborables.
8. En caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos: 1 día natural.
9. En caso de asistencia a consulta médica a la Seguridad Social.
10. En el caso de intervención quirúrgica sin internamiento del cónyuge, padres de uno u otro cónyuge, hijos, hermanos o abuelos: 1 día natural.  
En todos los casos anteriores 2 días más si ha de desplazarse fuera de la provincia de Madrid.
11. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
12. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuando conste en una norma legal.

13. Los/as trabajadores/as podrán disponer de 2 días al año de permiso retribuido, para atender asuntos propios, previa solicitud, con un mínimo de cinco días de antelación. El citado día no podrá disfrutarse en sábados, domingos, festivos, ni acumularse a las vacaciones anuales.

14. Los/as trabajadores/as que por servicios mínimos tuvieran que prestar dichos servicios los días 25 de Diciembre y 1 de Enero tendrán 1 día más de permiso retribuido.

#### Artículo 29. *Excedencias*

- a) Voluntarias: El/la trabajador/a con una antigüedad de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años y un mínimo de cuatro meses, siempre que el personal en excedencia voluntaria no exceda del 5 por 100 de la plantilla, y sin que en ningún caso lo puedan solicitar los/as trabajadores/as con contrato de duración determinada.

El/la trabajador/a, y siempre que la excedencia no tenga una duración superior a doce meses, tendrá derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo a la finalización de la excedencia; si la excedencia tiene una duración superior a doce meses, el/la trabajador/a excedente tendrá derecho al reingreso, con preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno a la Empresa, en las nuevas vacantes o contrataciones de personal con categoría profesional igual o similar a la del excedente.

La solicitud de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que termine.

Cuando dicha solicitud no se formule o su formulación se efectuara fuera del plazo señalado quedará nulo y sin efecto el derecho preferente del/la trabajador/a excedente al reingreso.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, deberá el/la trabajador/a cubrir un nuevo período de dos años al servicio activo de la Empresa.

El período de excedencia voluntaria no se computará a efectos de antigüedad del/la trabajador/a.

- b) Forzosas: Se distinguen dos supuestos de excedencia forzosa:

1. Designación o elección para cargo público.
2. Designación o elección para cargo de ámbito superior al de la empresa, en los órganos de representación o gobiernos de los sindicatos de trabajadores, que exija plena dedicación.

En estos casos la duración de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al de su cese, en el primer caso, o de la terminación del tiempo establecido en el segundo caso, reincorporándose automáticamente al puesto de trabajo que desempeñaba al solicitar la excedencia.

La solicitud de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de finalización de la excedencia.

Cuando dicha solicitud no se formule o su formulación se efectuara fuera del plazo señalado quedará nulo y sin efecto el derecho preferente del/la trabajador/a excedente al reingreso.

La utilización de estas situaciones de excedencia con una finalidad distinta a la que la motivó su concesión determinará la pérdida del derecho al reingreso.

El período de excedencia forzosa será computado a efectos de antigüedad del/la trabajador/a.

- c) Cuidado de familiares e hijo/as: Las excedencias referidas al cuidado de familiares e hijos se registrarán por lo dispuesto en el art. 46 del ET, y en redacción recogida en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### Artículo 30. *Salario base de Convenio*

Tendrá la consideración de salario base el fijado para cada categoría profesional y para un tiempo determinado por el Convenio aplicable a la Empresa.

Si el salario mínimo interprofesional fuera superior al salario base, aquel tendrá la consideración de salario base.

#### Artículo 31. *Plus de Convenio*

Es el fijado como tal por el Convenio aplicable a la Empresa.

#### Artículo 32. *Plus de toxicidad y peligrosidad*

Aquellos/as trabajadores/as por el tiempo que realicen tareas tóxicas, peligrosas o penosas y que no puedan ser subsanadas, percibirán un incremento del 20 por 100 del Salario Base o verán reducida su jornada en el 20 por 100 de tiempo trabajado en el que realicen dichas tareas, a opción del/la trabajador/a.

El Comité de Seguridad y Salud de la Empresa promoverá la evaluación de los distintos puestos de trabajo para determinar las tareas que queden afectadas por los complementos de peligrosidad y toxicidad.

#### Artículo 33. *Plus de asistencia*

La Empresa bonificará la cantidad de 25,00 euros (veinticinco euros) mensuales a los/as trabajadores/as que no excedan de 7 horas mensuales la falta de asistencia en sus puestos de trabajo.

Dicha cantidad no se abonará cuando el/la trabajador/a exceda de 7 horas de falta de asistencia por los siguientes conceptos: Falta injustificada, baja por enfermedad o laboral y consultas médicas, maternidad y accidentes laborales, suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excluyendo, permisos retribuidos, vacaciones o libranza por días acumulados.

#### Artículo 34. *Plus de festividad*

La Empresa bonificará las horas ordinarias trabajadas en días festivos con una retribución específica incrementada en 1,00 euros (un euro) por hora trabajada, como consecuencia del desempeño de la jornada laboral en festivo.

#### Artículo 35. *Plus de nocturnidad*

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución específica incrementada en 1,20 euros (un euro con veinte céntimos) por hora trabajada.

Si las horas trabajadas durante el referido periodo nocturno son iguales o superiores al ochenta y cinco por ciento de la jornada del/la trabajador/a, se abonará el complemento como si la totalidad de la jornada se hubiera realizado en periodo nocturno.

#### Artículo 36. *Complemento personal*

La dirección de la Empresa, en función de las características profesionales y personales de los/as trabajadores/as, podrá asignarles un complemento personal absorbible o variable en futuras revisiones, a juicio de la dirección y atendiendo a las dos características citadas. El Comité de Empresa podrá presentar a la dirección su opinión sobre los criterios utilizados para la concesión de este complemento, opinión que será tenida en cuenta.

#### Artículo 37. *Plus de hijos con minusvalías*

Se abonarán 48,08 euros (cuarenta y ocho euros con ocho céntimos) mensuales a todos/as trabajadores/as de carácter fijo que acrediten a través de la Seguridad Social, tener hijos con minusvalía física o psíquica.

#### Artículo 38. *Guardería y Escuelas Infantiles*

La Empresa abonará una subvención para ayuda a Guarderías y/o escuelas Infantiles consistente en 24,00 euros (veinticuatro euros) mensuales por cada hijo/a de cuatro años o edad menor. Será requisito para la percepción de dicho importe la acreditación de la situación a que da derecho tal ayuda, debiendo ser revisado trimestralmente.

#### Artículo 39. *Plus de antigüedad*

Se establece un plus de antigüedad consistente en trienios, cuyo importe será del 5 por 100 del salario base, devengable desde el día primero del mes en que se cumplan dichos trienios.

A efectos de cómputo de los trienios, no se tendrá en cuenta, en ningún caso, el tiempo de excedencia voluntaria.

#### Artículo 40. *Hora ordinaria*

El salario de la hora ordinaria de trabajo de cada trabajador/a se establecerá mediante el siguiente cálculo:

$$\text{Salario/Hora} = \frac{(\text{Salario Base} + \text{Plus Convenio} + \text{Antigüedad}) \text{ Anual}}{1.726 \text{ horas}}$$

#### Artículo 41. *Horas extraordinarias*

Se reputarán como tales todas las que excedan del número de horas pactado en el artículo 23 del presente Convenio, y su número no podrá ser superior a ochenta al año.

Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el valor del salario/hora ordinaria o se compensará por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados en el porcentaje antes indicado.

#### Artículo 42. *Gratificaciones extraordinarias*

Todo/a trabajador/a tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias, que se devengarán los días 30 de junio y 22 de diciembre, o a la parte proporcional si el tiempo de prestación de servicios fuera inferior a un año. El importe de estas gratificaciones será de treinta días de Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad, Complemento "ad Personam" y Complemento Personal.

El personal que disfrute vacaciones en el mes de junio o diciembre, podrá percibir su gratificación el día 30 del mes anterior, previa solicitud del interesado.

#### Artículo 43. *Retribuciones especiales*

Quedan excluidos de la percepción de horas extraordinarias los mandos (Jefes/as de Servicio y Jefes/as de Unidad), quienes, por su alta cualificación profesional y retribución especial, con independencia de la fijada en la Tabla Salarial que figura como Anexo de este Convenio, están especialmente obligados/as al desempeño responsable del cargo, cuyo trabajo extraordinario sólo puede medirse por el/la propio/a interesado/a, según su criterio de auto exigencia.

Por idéntica razón, quedan excluidos en esta retribución, cualquier trabajo extraordinario que por los mandos se preste a la empresa en días festivos o no laborables.

#### Artículo 44. *Jubilación parcial*

El/la trabajador/a que tenga derecho de acceso a la jubilación parcial, según la normativa general de aplicación de la Seguridad Social Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, y el artículo 12 del ET, podrá acogerse a la jubilación parcial anticipada en los términos previstos, comunicando por escrito su petición a la empresa con la antelación a la fecha en que el/la trabajador/a pretenda jubilarse parcialmente, de tres meses. Una vez recibida y en el plazo de un mes, previa comprobación de que el/la trabajador/a reúne los requisitos legales, la empresa reconocerá el derecho y accederá a la solicitud que en ningún caso podrá demorarse más de tres meses de la fecha propuesta por el/la trabajador/a para acogerse a la jubilación parcial anticipada. El/la trabajador/a se obligará a mantener la jornada residual laboral pactada, comprometiéndose la empresa a formalizar el correspondiente contrato a tiempo parcial y el de relevo en los términos previstos en la legislación vigente.

La jornada laboral residual correspondiente hasta el cumplimiento de la edad de jubilación total a los 65 años o 64 en los términos previstos en la legislación vigente, se materializará en jornadas de trabajo completas y distribuidas en un máximo de dos periodos anuales, el menor de los cuales, será como mínimo equivalente a una semana laboral continuada de duración, salvo que de mutuo acuerdo, Empresa y trabajador/a alcanzasen voluntariamente un régimen de prestación diferente.

Con independencia de lo anterior y salvo causa legal que dé lugar a la rescisión del contrato a tiempo parcial, la Empresa seguirá abonando mensualmente al/la trabajador/a las retribuciones proporcionales a la jornada residual, al igual que las cotizaciones a la Seguridad Social. Los complementos salariales referibles a día de trabajo existentes en el ámbito de la empresa, serán abonados proporcionalmente a la jornada residual pactada.

A los efectos de hacer compatibles las funciones del/la jubilado/a parcial y el relevista, se acuerda aplicar las correspondencias de categorías y grupos profesionales del CC, en el sentido más amplio que permita la Ley.

Los representantes de los trabajadores y la Empresa se comprometen a reunir a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio para proceder, en el caso de que se produzca un cambio sustancial en la regulación de esta modalidad, a la adaptación de la presente materia a las modificaciones legislativas que pudieran producirse durante la vigencia del presente Convenio. Los eventuales acuerdos que se alcancen se incorporarán al texto articulado del CC.

#### Artículo 45. *Enfermedad común o accidente de trabajo*

En caso de baja por enfermedad común o accidente de trabajo, la Empresa abonará al/la trabajador/a la totalidad del salario real líquido de Convenio, resarcándose la Empresa de la parte que corresponda abonar a la Seguridad Social o Mutua Patronal, durante el periodo legal máximo de la situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 46. *Salario de cotización, cuota laboral y retención a cuenta sobre el Impuesto sobre el Rendimiento de las Personas Físicas*

Todas las percepciones económicas de los/as trabajadores/as, tendrán efectos de cotización para las diversas contingencias de las Seguridad Social, que en cada momento, se determinen por la Ley.

Expresamente se pacta en este Convenio que la cuota laboral de la Seguridad Social y la retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, serán a cargo del/la trabajador/a.

En todo lo relativo a impuestos y cuotas a que se hace referencia en el presente artículo, siempre se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación aplicable a la Empresa.

Artículo 47. *Representación de los/as trabajadores/as de la Empresa*

A) Comité de Empresa. Funciones:

Los miembros del Comité de Empresa serán elegidos y revocados por los/as trabajadores/as de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento en la materia, y así mismo, ostentarán la representación de todos los/las trabajadores/as.

1. Serán oídos por la Empresa en los expedientes por faltas graves y muy graves, antes de su resolución.
2. Se les comunicarán las sanciones graves y muy graves que la Empresa imponga, sin expediente, a los/as trabajadores/as.
3. Estarán especialmente capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultad para designar a la representación de la Comisión deliberadora.
4. Tendrán todas las facultades reconocidas en la Ley, en el ámbito de su competencia y las definidas en el presente Convenio.

B) Para el mejor cumplimiento de su misión en defensa de los intereses de los/as trabajadores/as, el Comité de Empresa tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Deberá ser informado por la dirección de la Empresa, trimestralmente, al menos sobre la evaluación de la Empresa, sobre la situación contable de la entidad y en general sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los/as trabajadores/as, y sobre los planes de formación profesional.
- b) Para el ejercicio de las anteriores funciones, el Comité de Empresa podrá estar asesorado por los expertos en cada materia que él libremente designe.
- c) Con base en el contenido de las informaciones del apartado a) el Comité de Empresa podrá formular proposiciones a la dirección para que sean consideradas y debatidas conjuntamente con los miembros del Comité y sus expertos.

Artículo 48. *Garantías de los representantes de los/as trabajadores/as*

1. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de las funciones que les son propias.

2. La Empresa facilitará un local permanente para el buen funcionamiento del Comité.

3. El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios.

4. Cuando el Comité de Empresa o algunos de sus miembros fueran convocados por la Empresa o hubieran de desplazarse para el ejercicio de algunas funciones asignadas expresamente por el Convenio, los gastos de desplazamiento serán a cargo de la empresa.

Artículo 49. *Asambleas*

El Comité de Empresa podrá convocar Asamblea de trabajadores/as. Para efectuar éstas en los locales de la Empresa, será preciso que la dirección señale el local que cede y la hora en que dicho local está disponible.

La solicitud del local y las respuestas de la dirección constarán siempre por escrito.

El personal de la plantilla dispondrá de un máximo de doce horas anuales para efectuar Asambleas en horas de trabajo.

El Comité de Empresa será responsable del orden y buen uso y mantenimiento de las instalaciones donde se celebre la Asamblea.

A las Asambleas que se celebren en los locales de la Empresa no podrán asistir personas ajenas a la plantilla del Club por no ser libre la entrada al recinto. Se autorizará siempre la entrada a los asesores que designen los convocantes de la Asamblea.

Podrán solicitar, en las mismas condiciones que el Comité de Empresa, autorización para celebrar Asambleas, al menos un 25 por 100 de los/as trabajadores/as de la plantilla, así como las Secciones Sindicales de la Empresa.

Durante la celebración de Asambleas, no podrán quedar abandonados los puestos de trabajo imprescindibles para el buen funcionamiento del Club.

Artículo 50. *Secciones sindicales*

1. Los/as afiliados/as a un mismo Sindicato legalmente reconocido que trabajen en la Empresa, podrán constituir la correspondiente Sección Sindical, siempre que acrediten un número de afiliados en la Empresa superior al 10 por 100 de la plantilla, mediante una certificación de la organización local o provincial del Sindicato correspondiente.

2. Cada Sección, de acuerdo a sus Estatutos, designará a un/a Delegado/a Sindical de Sección, que deberá pertenecer a la plantilla de la Empresa y haber superado el período de prueba. Este Delegado/a se responsabilizará de que el funcionamiento de su Sección se ajuste a la Ley.

3. Sin perjuicio de las funciones que le asigne la Ley, las Secciones Sindicales podrán:

- a) Fijar en el tablón de anuncios todo tipo de comunicaciones y publicaciones de los Sindicatos legalmente constituidos.
- b) Cobrar en los locales de la Empresa las cuotas Sindicales. La Empresa podrá descontar de las nóminas las cuotas Sindicales a los/as afiliados/as a los distintos Sindicatos que voluntariamente y por escrito así lo soliciten. En su caso, los Delegados Sindicales de Sección serán responsables de comunicar por escrito las altas y bajas a los efectos de descuento de las cuotas.
- c) Informar a los/as trabajadores/as.
- d) El/la Delegado/a Sindical de Sección tendrá las mismas garantías y obligaciones que los miembros del Comité de Empresa.

4. Cada Sección Sindical tendrá un tablón de anuncios a su disposición. Todos los tablones tendrán las mismas dimensiones.

Artículo 51. *Faltas: a) Leves; b) Graves y c) Muy graves*

A efectos de Régimen interior, se reputará falta todo acto y omisión contraria a las prescripciones del presente Convenio y cuantas disposiciones se adopten en lo sucesivo por la dirección de la Empresa, a tenor del mismo y de la normativa general vigente:

## a) Faltas leves:

1. La falta injustificada de puntualidad cometida tres o cuatro veces en el período de un mes.
2. Faltar al trabajo un día, en el período de un mes, sin causa justificada.
3. Dedicarse durante la jornada de trabajo, por tiempo breve, a operaciones extrañas al servicio, sin permiso de los Jefes.
4. La incorrección en el uso del uniforme o de la deficiente conservación del mismo.
5. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente al faltar justificadamente al trabajo.
6. No comunicar a la Empresa, por escrito, los cambios de domicilio o teléfono en el plazo de quince días.
7. La falta de respeto a los superiores, inferiores o compañeros/as de trabajo.
8. No comunicar, con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.

## b) Faltas graves.

1. La falta injustificada de puntualidad cometida de cinco a ocho veces en el período de un mes.
2. La negligencia o imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros/as o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
3. Realizar actos prohibidos en materia de seguridad e higiene, de carácter grave o leve.
4. La reincidencia o reiteración en falta leve en un período de 15 días.
5. Simular la presencia de otro compañero/a firmando o fichando por él.
6. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de los datos reseñados en el punto 8 del apto. a): faltas leves.
7. Efectuar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear materiales, herramientas o efectos de la Empresa para uso propio aunque sea fuera de la jornada de trabajo.
8. Causar desperfectos voluntariamente en los bienes de la Empresa.
9. Ausentarse sin motivo justificado del puesto de trabajo por espacio superior a 15 minutos e inferior a media hora.
10. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo.
11. La resistencia u obstrucción a la introducción de nuevos métodos de racionalización o mejora de maquinaria, elementos o procesos de trabajo.

12. La negativa a rellenar los partes de trabajo, análisis de tareas, control de asistencia, etc. Si cualquiera de las faltas contempladas en los párrafos anteriores implicase un manifiesto quebranto de la disciplina o perjuicio notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se considerarán faltas muy graves.
  13. No comunicar a los superiores, por escrito, las faltas o posibles faltas o irregularidades cometidas por sus inferiores dando origen a la prescripción de la posible sanción que por esos hechos y omisiones la Empresa pudiera acordar imponerles.
- c) Faltas muy graves.
1. Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el período de un mes.
  2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos, o cuatro alternos en un mismo mes.
  3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo, como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma, o durante acto de servicio en cualquier lugar.
  4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando un/a trabajador/a en baja por tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenden en este apartado, toda la manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
  5. La embriaguez habitual durante el trabajo.
  6. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados a la Empresa.
  7. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
  8. El abuso de autoridad por parte de los mandos o cualquier superior.

#### Artículo 52. Sanciones

- Leves: Amonestación por escrito.
- Graves: Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días. Traslado.
- Muy Graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 3 meses. Despido.

#### Artículo 53. Prescripción de las faltas

- Leves: 10 días.
- Graves: 20 días.
- Muy graves: 60 días.

Estas prescripciones empezarán a contar a partir de la comisión de la falta.

#### Artículo 54. Control de absentismo

El Comité de Empresa, previo informe de la Administración del Club sobre absentismo laboral, se compromete a hacer las gestiones oportunas acerca de las personas más problemáticas en este sentido, para llegar por medio del diálogo a la disminución del índice de absentismo.

#### Artículo 55. Revisión salarial

- a) Ejercicio 2009, con carácter y efecto desde el 1 de enero del citado año, el salario que corresponde a cada trabajador/a tendrá el incremento equivalente al IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) correspondiente al año 2008, más el 1,00 por 100 (uno por ciento) sobre el total de la suma de los conceptos salario base, plus convenio, antigüedad.  
Tal incremento, servirá por consiguiente, como base del cálculo para el incremento salarial del año 2010.
- b) Ejercicio 2010, con carácter y efecto desde el 1 de enero del citado año, el salario que corresponde a cada trabajador/a tendrá el incremento equivalente al IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) correspondiente al año 2009, más el 1,50 por 100 (uno con cincuenta por ciento) sobre el total de la suma de los conceptos salario base, plus convenio, antigüedad.  
Tal incremento, servirá por consiguiente, como base del cálculo para el incremento salarial del año 2011.
- c) Ejercicio 2011, con carácter y efecto desde el 1 de enero del citado año, el salario que corresponde a cada trabajador/a tendrá el incremento equivalente al IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) correspondiente al año 2010, más el 1,75 por 100 (uno con setenta y cinco por ciento) sobre el total de la suma de los conceptos salario base, plus convenio, antigüedad.  
Tal incremento, servirá por consiguiente, como base del cálculo para el incremento salarial del año 2012.

En caso de producirse la revisión salarial, se abonará a los/as trabajadores/as la cantidad que corresponda por la aplicación de este artículo, dentro de los tres meses siguientes al que se conozca oficialmente.

Lo previsto en los párrafos anteriores será llevado a cabo por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, o por la Comisión Negociadora en su caso.

#### Artículo 56. *Derecho supletorio*

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación general que sea aplicable a la Empresa en cada momento.

#### Artículo 57. *Comisión de vigilancia e interpretación del Convenio*

Se constituye una Comisión mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio, presidida por la persona que la Comisión, en su momento, designe por mayoría.

Serán vocales de la misma tres representantes de los/as trabajadores/as y tres del empresario, designados respectivamente por el Comité y por la Empresa.

Será Secretario un/a vocal de la Comisión, que será nombrado/a para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los/as representantes del Comité y la siguiente entre los/as representantes de la Empresa.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, la conformidad de cuatro vocales como mínimo, y serán vinculantes para las partes firmantes.

Sus funciones serán las siguientes, entre otras:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Decidirán sobre la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto y anexo.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Denunciar el incumplimiento del Convenio.
- e) Cuantas otras Actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.
- f) Se acuerda, con carácter inmediato, el inicio de trabajos por parte de la comisión para alcanzar la nueva regulación y modificación de las materias de organización del trabajo y clasificación profesional, todo ello en base a la necesidad urgente de crear una distribución de la carga de trabajo y funciones acorde a las necesidades reales de la Empresa, y cuyos objetivos enunciativos y no limitativos habrán versar sobre los siguientes puntos:

f.1. La racionalización del trabajo y la mejora de métodos y procesos productivos o administrativos supone, sin que su enumeración sea exhaustiva, lo siguiente:

- f.1.a) El estudio, la determinación e implantación de los procesos productivos, técnicos y administrativos más adecuados en cada momento, así como los métodos, normas, procedimientos operativos, funciones y tareas concretas y su asignación a cada puesto de trabajo, pudiendo la empresa crear categorías multidisciplinares a fin de optimizar el rendimiento de cada puesto de trabajo ya existente o de nueva creación.
- f.1.b) La determinación de las normas de procedimiento y niveles de calidad exigibles en cada momento en los procesos de producción, mantenimiento u otro tipo.
- f.1.c) La realización de cuantos estudios y pruebas prácticas sean necesarias para la mejora de la productividad, en general, y en particular de los procesos y de los métodos operativos, niveles de rendimientos, cambio de funciones, creación de categorías multidisciplinares, variaciones técnicas de maquinaria, instalaciones, útiles y materiales.

f.2. El análisis, la determinación y la exigencia de las actividades y rendimientos correctos en la ejecución de los trabajos, con los adecuados niveles de calidad.

Se señalan enunciativamente los aspectos siguientes:

- El establecimiento de las cargas correctas de trabajo y la exigibilidad del rendimiento mínimo, debidamente atendidos los niveles de calidad fijados.
- La asignación del número de máquinas o de tareas a cada trabajador/a de forma que la carga de trabajo a él/ella encomendada, represente la efectiva saturación de la jornada al citado rendimiento mínimo exigible, o el superior pactado en cada momento, aunque para ello sea preciso el desempeño de trabajos distintos de los que habitualmente tenga encomendados.
- La adaptación de las cargas de trabajo y de los rendimientos a las nuevas circunstancias que se deriven de modificaciones en los métodos operativos,

- variaciones en los programas de producción, mantenimiento o administrativos, o cambios en las características del trabajo a realizar, modificaciones de la capacidad de producción, de la maquinaria u otras causas de análoga significación.
- La asignación a cada trabajador/a de la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria, puesto de trabajo, útiles, herramientas e instalaciones encomendadas.
- f.3. La determinación y el establecimiento de las plantillas que proporcionen el índice normal exigible de productividad en la Empresa, será consecuencia de la adaptación a las necesidades de la Empresa en cada momento y de la plena ocupación de cada trabajador/a.
- f.4. El análisis y la valoración de las tareas de cada puesto o grupo de puestos de trabajo.
- f.5. La clasificación profesional de los/as trabajadores/as en la Empresa, en función del contenido ocupacional de los puestos de trabajo. Creación de nuevas categorías profesionales multidisciplinares, de tal modo que los/as trabajadores/as incluidos en las mismas no estarían sujetos a movilidad funcional por cuanto desarrollarían funciones propias de la categoría profesional multidisciplinar.

Las funciones o actividades de esta Comisión mixta no obstruirán en absoluto las actividades y libre ejercicio de las Jurisdicciones Administrativas y Contenciosas previstas en la Ley, en la forma y con el alcance regulado en ella.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

La Comisión mixta se reunirá siempre y cuando alguna de las partes lo solicite.

#### Artículo 58. *Póliza de seguro de vida*

La Empresa mantendrá suscrita una póliza de seguro para todos los/as trabajadores/as fijos en plantilla, con una cobertura mínima de 18.000,00 euros (dieciocho mil euros) en los siguientes casos:

- Muerte.
- Muerte por Accidente.
- Muerte por Accidente de Tráfico.

#### Artículo 59. *Obras y servicios*

Todas aquellas obras o servicios que se vayan a realizar bajo un presupuesto, se pondrán en conocimiento de los legales representantes de los/as trabajadores/as.

#### Artículo 60. *Nueva contratación*

##### 1. Contratos para la formación y de duración determinada:

- 1.1. Contratos para la formación. Serán regulados según la legislación vigente: mayor de 16 y menores de 21 años; no estar en posesión de la titulación requerida para ser contratado en prácticas; no haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata, en la misma empresa, por un tiempo superior a doce meses; no haber agotado la duración máxima establecida para este tipo de contrato; una duración máxima de dos años; retribución a pactar en tablas salariales o el tanto por ciento del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento y que corresponda al tiempo de trabajo efectivo (excluyendo el tiempo dedicado a formación teórica).
- 1.2. Contratos en prácticas: a tenor de lo establecido en el artículo 11.1 del ET, siendo su retribución la siguiente:
- Durante el primer año: 60 por 100 del salario de su categoría.
  - Durante el segundo año: 75 por 100 del salario de su categoría.

2. Contrato eventual por circunstancias de la producción: según lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET el contrato eventual por circunstancias de la producción, recogido en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, podrá tener una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses.

3. Contrato de trabajo interino: es el contrato mediante el cual se contrata a trabajadores/as para sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección debiéndose indicar en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

El contrato de interinidad se extinguirá cuando se produzca la reincorporación del/la trabajador/a sustituido/a, o en su caso, por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación del/la trabajador/a sustituido/a, o por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto de contrato de interinidad para cubrir un puesto durante un proceso de selección de personal, la duración del contrato será la del tiempo que dure el proceso para la cobertura del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Las plazas vacantes, serán cubiertas según lo establecido en el Art. 15º del presente Convenio.

4. Contrato de trabajo fijo-discontinuo: será aquel contrato que se concierte para realizar trabajos de las actividades de temporada, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. El llamamiento de los/as trabajadores/as fijos discontinuos se efectuará de manera fehaciente y por estricto orden de antigüedad, con un mínimo de diez días de antelación al comienzo de la actividad del centro de trabajo. En el plazo de siete días a partir de la notificación del llamamiento, el/la trabajador/a deberá confirmar su asistencia al trabajo. La falta de llamamiento en la forma y plazo indicados tendrá la consideración de despido, considerándose producido el primer día en que se reanude la actividad de la Empresa.

#### Artículo 61. Premio por años de servicio en la Empresa

Obtendrán este premio todos/as los/as trabajadores/as que hayan cumplido o cumplan 25 años de prestación de servicio en la Empresa. Consistirá en una gratificación bruta de 450,76 euros (cuatrocientos cincuenta euros con setenta y seis céntimos).

### TABLAS SALARIALES Año 2009 (1,8 % S/Salarios al 31-12-08)

GRUPOS	CATEGORIAS	MENSUALES			ANUALES		
		SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
I. MANDOS	JEFE DE SERVICIO	1.028,60	966,99	1.995,59	14.400,40	13.537,86	27.938,26
	JEFE DE UNIDAD	914,66	727,86	1.642,52	12.805,24	10.190,04	22.995,28
II. PERSONAL TECNICO 1. P. TITULADO 2. P. NO TITULADO	TECNICO DE GRADO MEDIO	863,14	539,12	1.402,26	12.083,96	7.547,68	19.631,64
	JEFE DE SECCION	863,14	650,02	1.513,16	12.083,96	9.100,28	21.184,24
	JEFE DE TALLER	863,14	650,02	1.513,16	12.083,96	9.100,28	21.184,24
	ENCARGADO DE TALLER	798,23	542,42	1.340,65	11.175,22	7.593,88	18.769,10
III. PERS. ADMINISTRATIVO	OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	759,58	505,69	1.265,27	10.634,12	7.079,66	17.713,78
	OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	708,04	456,67	1.164,71	9.912,56	6.393,38	16.305,94
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	630,75	465,78	1.096,53	8.830,50	6.520,92	15.351,42
IV. PERSONAL DE CONTROL	CONTROLADOR	708,04	456,63	1.164,67	9.912,56	6.392,82	16.305,38
	SOCORRISTA ACUATICO	630,76	468,21	1.098,97	8.830,64	6.554,94	15.385,58
V. PERSONAL SUBALTERNO	CONSERJE	759,58	505,69	1.265,27	10.634,12	7.079,66	17.713,78
	SUBALTERNO	630,73	433,47	1.064,20	8.830,22	6.068,58	14.898,80
VI. PERSONAL OPERARIO	OFICIAL 1º	759,58	505,69	1.265,27	10.634,12	7.079,66	17.713,78
	OFICIAL 2º	708,04	456,67	1.164,71	9.912,56	6.393,38	16.305,94
	OFICIAL 3º	682,30	434,50	1.116,80	9.552,20	6.083,00	15.635,20
	PEON ESPECIALISTA	657,64	439,44	1.097,08	9.206,96	6.152,16	15.359,12
	PEON	630,73	433,47	1.064,20	8.830,22	6.068,58	14.898,80
VII. PERSONAL ACTIVIDADES	PROFESOR DEPORTIVO	863,02	524,23	1.387,25	12.082,28	7.339,22	19.421,50
	COORDINADOR ACTIVIDADES	798,23	542,42	1.340,65	11.175,22	7.593,88	18.769,10
VIII. PERSONAL COMERCIAL	JEFE DE SECCION	863,14	650,02	1.513,16	12.083,96	9.100,28	21.184,24
	COMERCIAL	798,23	505,69	1.303,92	11.175,22	7.079,66	18.254,88

(03/34.942/10)