

II.- ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo

Convenios Colectivos

Expte.: 1790

RESOLUCIÓN DE 19 DE NOVIEMBRE DE 2007, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO "CENSENAL VALLADOLID, S.L. (2007-2009)"

Visto el texto del Convenio Colectivo del Centro Especial de Empleo "CENSENAL VALLADOLID, S.L." (Código 4701522), suscrito el día 8 de octubre de 2007, de una parte, por los representantes designados por la Empresa y, de otra, por los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo el día 9 de octubre de 2007, y completado los días 7 y 16 de de noviembre de 2007, tras proceder a la correspondiente subsanación de la solicitud, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los arts. 1 y 3 del Decreto 2/2007, de 2 de julio (BOCYL de 3 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial.

Acuerda

Primero.- Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero.- Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 19 de noviembre de 2007.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Agustina Arias Gallego.

CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO
"CENSENAL VALLADOLID" 2.007 - 2.009

PREAMBULO

La revisión al convenio en vigor y cuya vigencia se extendía hasta el 31 de diciembre del año 2006 encuentra su motivación en las circunstancias que a continuación detallamos:

Una vez equiparadas las condiciones económicas en la anterior revisión al convenio del sector de piscinas que era la única actividad que en ese momento se realizaba, por medio de este convenio se mejoran dichas condiciones.

En la actualidad el centro ha consolidado su actividad principal de instalaciones deportivas aumentando en los últimos años ostensiblemente su plantilla y ha iniciado nuevas actividades, como transporte y atención telefónica, estando interesados en abrir nuevas actividades y mercados en la provincia de Valladolid.

Por ello en el presente convenio se mejoran las condiciones económicas por encima de todos los convenios de los sectores que se realizan, mejorando la flexibilidad laboral para los trabajadores y la empresa.

Igualmente se incluyen importantes mejoras sociales y de ajuste personal y social para los trabajadores, y para la conciliación de la vida familiar de estos.

Para la concepción del presente convenio se han tenido en cuenta su articulado anterior, la Ley de integración social de los minusválidos, Real Decreto 1368/85, de 17 de julio, que regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo y el XII Convenio de Centros Especiales de Empleo (en lo sucesivo XII Convenio), que en su artículo 1.2 establece unos mínimos en relación al citado convenio para los convenios de ámbito inferior al mismo como es este caso.

Según establece el real decreto 1368/85, en su artículo 5.2 y la ley 13/1982 de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (en lo sucesivo Lismi) en su Art. 42.

los fines de los CEE son:

La organización y los métodos de trabajo que se apliquen en los CEE, tratarán de asemejarse lo más posible a los de la empresa ordinaria, si las condiciones personales y profesionales del trabajador lo permiten, con el fin de favorecer su futura ocupación de un empleo ordinario.

Igualmente la Lismi en su Art. Artículo 38. 2. dice literalmente: "Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las Empresas que supongan en contra de los minusválidos discriminaciones en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo. "

Artículo 42. 1. Los Centros Especiales de Empleo son aquéllos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.

Y por todo lo anterior ambas partes firmantes del presente convenio, consideran que no existe razón para que un trabajador con discapacidad y con contrato de trabajo sin ninguna limitación, que lleve adscrito al puesto el tiempo mínimo que determinen para la subrogación los convenios del sector correspondientes, no sea subrogado con todos sus derechos en una empresa ordinaria en el caso que esta fuera la nueva adjudicataria de los concursos que en cada momento tenga adjudicados Censenal Valladolid, ya que es el objetivo de los CEE y la mejor manera de insertar a un trabajador minusválido en la empresa ordinaria.

ÍNDICE

CAPITULO I

Ámbito de aplicación

CAPITULO II

Del salario

CAPITULO III

Ingreso al trabajo y modalidades contractuales

CAPITULO IV

Tiempo de trabajo

CAPITULO V

Modificación y suspensión del contrato

CAPITULO VI

Disposiciones varias

CAPITULO VII

Régimen disciplinario

CAPITULO VIII

Acción sindical

CAPITULO IX

Seguridad y salud laboral

DISPOSICIONES

Adicionales y final

ANEXO I

Nomenclátor de grupos profesionales y categorías

ANEXO II

Tabla salarial

ANEXO III

Parentesco hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad

Convenio Colectivo Centro Especial de Empleo

"CENSENAL VALLADOLID S.L."

CAPITULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.-

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo y será de aplicación a los/as trabajadores/as que prestan sus servicios en el

Centro de Trabajo de la titularidad de la Empresa CENSENAL VALLADOLID S. L, y que tiene el carácter jurídico y la calificación administrativa de Centro Especial de Empleo núm. 47/1197JCL, de acuerdo con el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre (BOE del 9 de diciembre de 1985) y con el XII Convenio de Centros Especiales de Empleo.

Inclusiones: En consecuencia, expresamente se declaran incluidos en el ámbito personal de aplicación de este convenio:

a) Los/as trabajadores/as minusválidos que prestan servicios en dicho Centro Especial de Empleo, en cualquiera de sus secciones, y que tengan formalizada su contratación en la modalidad de relación laboral especial prevista en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio (BOE de 8 de agosto de 1985), modificado por Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo (BOE de 26 de marzo de 1999), así como los trabajadores no minusválidos de alta en esta empresa en cualquiera de sus actividades.

ARTÍCULO 2. - VIGENCIA Y DURACIÓN.-

El presente Convenio Colectivo tiene una duración temporal de tres años, que se extienden desde el día 01 de Enero de 2007 momento en que entrará en vigor, hasta el día 31 de diciembre de 2009.

La denuncia del presente convenio habrá de realizarse, al menos, con dos meses de antelación a su termino o al de la prórroga en curso, teniendo que formalizarse pro escrito dirigido a las representaciones que lo suscribe. No obstante permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo convenio que lo sustituya, todas sus cláusulas, tanto normativas como obligacionales.

ARTÍCULO 3. - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-

La redacción articulada de este Convenio forma un todo orgánico indivisible, no siendo susceptible de aplicación parcial. En consecuencia, en el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que el Convenio, en alguno de sus artículos, conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente los intereses de terceros; y se dirigiera de oficio y/o a instancia de parte a la Jurisdicción competente al objeto de subsanar las presentes anomalías, y por dicha Jurisdicción se determinase la nulidad de alguna de sus cláusulas, y como quiera que, conforme se pacta, este Convenio, en su redacción actual, constituye un todo orgánico indivisible, el mismo se entenderá por totalmente ineficaz, debiendo negociarse de nuevo su contenido íntegro por las partes.

ARTÍCULO 4. - CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.-

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal disfruten los/as trabajadores/as, así como los demás derechos adquiridos por los mismos, en computo anual. Las condiciones económicas que fueran aquí convenidas, se mantendrán invariables mientras no sean superadas por las establecidas en los Convenios del Sector Correspondiente, momento en el cual ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones para que como mínimo se igualaran las mismas, salvo el criterio de inaplicación previsto en el art. 47 del XII Convenio.

No gozarán de la consideración anterior aquellos pluses o incentivos por la contraprestación de un servicio, actividad o responsabilidad y desaparecerán en el mismo momento en que desaparezca la contraprestación o actividad por la que fueron concedidos.

CAPÍTULO II DEL SALARIO

ARTÍCULO 5. - SALARIO BASE.-

El Salario Base pactados en esta revisión será el establecido para cada categoría profesional en el ANEXO II (Tabla de Retribuciones económicas).

Para el año 2007, desde el 1 de octubre se aumentan los salarios en el 2.7 correspondiente al IPC del año anterior.

Para el año 2008, se incrementarán los salarios en un 5%.

Para el año 2009, se incrementará en el IPC correspondiente al año anterior.

Para el personal en alta en empresa en la fecha de firma de este convenio y para compensar las no actualizaciones de los salarios al no negociarse el convenio, se le compensará con un importe negociado con los representantes de los trabajadores que se detallará en relación a parte y que consiste en aplicar el 2.7 % sobre todos los conceptos actuales, salvo el plus de asistencia y no descontar este a pesar de estar caducado en noviembre de 2006 en el convenio que se revisa. Se abonará prorrateado en los meses de octubre, noviembre y diciembre del presente año.

Para el personal que haya causado baja a lo largo del año 2007, se le compensará con el plus de asistencia abonado y que no se encontraba en vigor con la posible subida del IPC con el periodo de permanencia en la empresa.

ARTÍCULO 6. ESTRUCTURA SALARIAL.-

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio será la siguiente:

a) Sueldo base.

b) Complementos:

1. Personales:

Complemento personal (antigüedad en la categoría).

2. De puestos de trabajo:

Plus de trabajo nocturno

Plus de festivo

Quebranto de Caja

3. Cantidad o calidad de trabajo:

Plus de asistencia

4. De vencimiento superior al mes:

Gratificación de Navidad

Gratificación de Verano

Gratificación complementaria

ARTÍCULO 7. - SALARIO BAJO RENDIMIENTO.-

De conformidad con lo previsto en el Art. 12.C del Real Decreto 1368/85, los/as trabajadores/as con relación especial y modalidad de Bajo Rendimiento, disfrutarán de retribuciones reducidas, en todos sus conceptos (salario base y complementos salariales) en el porcentaje fijado en dichos contratos.

Será requisito indispensable la disconformidad del Equipo Multiprofesional, para su no realización.

ARTÍCULO 8.- CATEGORÍAS ESPECIALES.-

Corresponderá a aquellos trabajos, para los que se requiera titulación específica, siendo la remuneración en estos casos la del convenio del sector de actividad correspondiente, si dichos trabajos y categorías no están incluidos en el Presente Convenio.

Especialmente se acuerda que cualquier nueva actividad ó categoría profesional que la Empresa realice durante la duración del presente Convenio y que no este actualmente incluida en el mismo y hasta que sean incluidas, se regularán por el Convenio Colectivo Específico del sector de actividad que corresponda.

ARTÍCULO 9. - ANTIGÜEDAD.-

El complemento por antigüedad en la empresa es por un importe mensual del 6% del salario base.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa o aquella que tenga consolidada por subrogación. El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día uno del mes de su cumplimiento. Al personal fijo de carácter discontinuo se le computan a efectos de antigüedad, el valor de un trienio por cada dieciocho meses de actividad.

ARTÍCULO 10. - PAGO DE NÓMINAS.-

Los haberes se pagarán entre el día 1 y 5 de cada mes cumplido, y preferentemente mediante transferencia en Bancos y Cajas de Ahorro.

ARTÍCULO 11. - PAGAS EXTRAORDINARIAS.-

Las dos pagas extraordinarias de julio y diciembre se corresponde su valor a la parte proporcional equivalente del Salario Base y antigüedad consolidada, se librarán entre el 1 y el 20 de los mencionados meses. Además de estas dos pagas extraordinarias se consolida una tercera paga extraordinaria que tendrá un importe del 75 % del salario base en 2007, aumentando al 80 % del salario base durante los años 2008 y 2009, cuyo importe se abonará mediante prorrateo en las nóminas mensuales.

ARTÍCULO 12. - TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS.-

Se estará a lo dispuesto en la LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (Ley 31/1995 de 8 de noviembre). Se realizará un estudio a través de la Comisión Paritaria de este Convenio Colec-

tivo, nada más constituida ésta, a la cual ambas partes podrán aportar los asesores que estimen oportunos.

Se limitará en todo lo posible la aplicación y manipulación por los/as trabajadores/as de productos tóxicos, cuando excepcionalmente se usen o manipulen este tipo de productos, correctamente etiquetados, se hará utilizando siempre los medios oportunos de protección, prefiriendo siempre los medios colectivos si les hubiere, a los personales.

ARTÍCULO 13. - GASTO DE DESPLAZAMIENTO Y KILOMETRAJE.-

Con exclusión de los traslados desde el domicilio del trabajador a su centro de trabajo habitual, dentro de la zona de influencia de Valladolid, siempre que haya medio de transporte urbano público o salvo que haya sido expresamente contratado el trabajador para otro municipio o provincia, los gastos que originen los desplazamientos que tenga que realizar el/la trabajador/a dentro de su jornada laboral y por razón de ésta, serán de cuenta de la Empresa, que se obliga a liquidarlos durante la mensualidad en que se produzcan.

El uso de vehículo propio requiere autorización previa del empresario y se compensará con una indemnización mínima de 0.20 euros/ kilómetro.

ARTÍCULO 14. - COMPENSACIÓN POR GASTOS Y DIETAS.-

Cuando por motivo de trabajo se tengan que realizar desplazamientos, todos aquellos gastos de manutención y estancia inherentes al mismo serán de cuenta de la Empresa, abonándose al trabajador/a los gastos ordinarios originados o pagándose éstos directamente por la empresa, según proceda:

Media Dieta: 12 euros. Dieta Completa: 21 euros.

Si en algún momento dichos gastos tuvieran que ser superiores y previa justificación y entrega de las facturas correspondientes, la Empresa abonará la totalidad del gasto producido

ARTÍCULO 15. - PRESTACIONES DE INCAPACIDAD TRANSITORIA y PLUS DE ASISTENCIA COMPENSATORIO.-

Teniendo en cuenta que el subsidio del Régimen General de la Seguridad Social para enfermedad común y accidente no laboral es: del día 1 al 3 no tiene ninguna cantidad y desde el cuarto día hasta el vigésimo día el 60% y sólo el 75% desde el vigésimo primer día hasta fin de la baja y en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional sólo del 75% desde el primer al último día que se produzca dicho derecho, la empresa aumentará estas cantidades en:

Accidente laboral o enfermedad profesional: en caso de accidente de un trabajador y a partir de la fecha de su baja, el trabajador recibirá por parte de la empresa el 100% y hasta que sea dado de alta en la empresa

Enfermedad común y accidente no laboral: en ambos casos, se abonarán las siguientes cantidades, según los tramos y baremos a continuación relacionados:

Baja de hasta 3 días: la empresa abonará al trabajador, durante la duración de la baja, una cantidad equivalente al 60% de su base de cotización del mes anterior.

Baja de hasta 15 días: la empresa abonará al trabajador, durante la duración de la baja, una cantidad diaria equivalente a la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 75% de su base de cotización del mes anterior.

Baja de más de 15 días: la empresa abonará al trabajador, durante la duración de la baja, una cantidad equivalente a la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% de su base de cotización del mes anterior.

Este beneficio estará condicionado a la entrega a la empresa de los partes de baja por parte del propio trabajador, persona delegada o medio de transmisión fiable en un plazo máximo de dos días a partir de la fecha de dicho parte.

Las trabajadoras de baja por maternidad percibirán desde el primer día de la baja el 100% de la base de cotización, con idéntico criterio.

La parte proporcional de la paga extra se computará a efectos del cómputo mensual durante la baja, de tal manera que el trabajador cuando vaya a cobrar la paga extra correspondiente, llevará descontados en dicha paga los días que haya permanecido de baja por I.T., puesto que ya los ha cobrado.

A partir del primer día de la baja, los trabajadores aceptan la vigilancia de ésta por la Mutua de Accidentes o cualquier otro que la

Empresa proponga, previa notificación a los representantes de los trabajadores, al objeto de que esta informe sobre la imposibilidad o no del alta, cometiéndose a la discrepancia si la hubiera, a la inspección médica de la seguridad social.

15.1.- PLUS DE ASISTENCIA.-

Este plus, sólo efectivo durante la permanencia de los trabajadores en Censenal Valladolid S.L. por lo que no es vinculante para el resto de empresas, tiene como finalidad promover la asistencia continuada de todos los trabajadores a su puesto de trabajo, se devengará a razón de 1,50 Euro por cada día efectivamente a partir del 1 de enero de 2008, hasta esta fecha se hará efectiva la cantidad anteriormente fijada en el anterior convenio de 1,15 euros.

Los trabajadores con faltas de asistencia percibirán finalmente por este concepto la mencionada cantidad de 1,50 Euro sólo por cada día efectivamente trabajado.

En caso de que en el cómputo anual algún trabajador por sus reiteradas bajas, percibiera menos compensación económica por este plus que por las compensaciones del subsidio por los días de baja calculados al 100%, esta diferencia se le compensaría.

ARTÍCULO 16. - ANTICIPOS.-

El/a trabajador/a tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe de su salario mensual, cuya devolución se hará efectiva en los tres meses siguientes al del anticipo, salvo acuerdo previo entre las partes.

Durante el año solo se podrán solicitar dos anticipos por el mismo trabajador y un máximo de 5 trabajadores de forma simultánea.

CAPÍTULO III

INGRESO AL TRABAJO Y MODALIDADES CONTRACTUALES

ARTÍCULO 17. - ACCESO AL EMPLEO.-

Todos/as aquellos/as que deseen acceder a un empleo en C.E.E. CENSENAL VALLADOLID S.L. deberán estar inscritos/as como demandantes en las correspondientes oficinas de empleo y disponer de certificado de minusvalía, incapacidad permanente para su puesto de trabajo o estar en tramites para su obtención.

Los trabajadores que no cumplan este requisito y deban ser contratados por necesidades objetivas de la empresa, serán substituidos cuando se disponga de personal con minusvalía cualificado para dichos trabajos y funciones según establece la normativa de los CEE.

ARTÍCULO 18.- PRUEBAS DE APTITUD.-

La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar, así como la valoración del puesto previsto en la Vigilancia de la Salud.

ARTÍCULO 19.- AVISOS Y CESES.-

El cese de los trabajadores por finalización del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. En caso de no darse dicho plazo se estará a lo estipulado por la legislación vigente, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior, a excepción de los contratados por interinidad o sustitución cuya comunicación se hará efectiva cuando esta se conozca, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

Técnicos: 1 mes.

Resto del personal: 15 días naturales.

No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero.

El cese de los trabajadores en las empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a sesenta días. El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

ARTICULO 20.- SUBROGACIONES.-

En relación a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Valladolid el 19 de octubre de 2002 por parte de la Comisión Paritaria del Convenio de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de la provincia de Valladolid respecto a la reciprocidad de subrogación del personal minusválido o no, y como continuación a la reunión mantenida en la Fundación Serla entre Censenal Valladolid S.L., sindicato CCOO, sindicato UGT, delegados de personal de los mismos y los mediadores-conciliadores al efecto, en fecha 15 de noviembre de 2007, en la que se acepta y ratifica esta cláusula por todas las partes, nos adscribimos a la misma a partir de su publicación, según lo acordado.

Si al término de alguna adjudicación, los trabajadores minusválidos de la empresa que hayan cumplido una adscripción en sus puestos de trabajo superior a cinco meses y no fueran subrogados por la nueva empresa adjudicataria y esta no fuese de carácter especial, Censenal Valladolid S.L., se compromete a lo siguiente:

En aquellos casos en que el trabajador discapacitado no estuviera vinculado con un contrato de bajo rendimiento y no existiera informe del equipo multiprofesional en el que se determinara que tiene algún impedimento para incorporarse a la empresa ordinaria, según establece el R.D. 1368/85 en su Art. 8. dos y que dice textualmente "la organización y los métodos de trabajo que se apliquen en los centros de empleo tratarán de asemejarse lo más posible a los de la empresa ordinaria, si las condiciones personales y sociales del trabajador lo permiten, con el fin de favorecer su futura ocupación en un empleo ordinario", la empresa lo recolocaría en otro puesto de trabajo, preferentemente similar al que realizaba con un nuevo contrato tomando las decisiones legales necesarias al efecto para procurarle dicha vacante y asumirá si así lo solicita el trabajador su defensa en los juzgados de lo social para su subrogación.

Si en la reclamación efectuada, el trabajador no obtiene el pago de la indemnización por antigüedad se le reconocerá por la empresa la antigüedad que tuviera consolidada.

En caso de que el trabajador tuviera un contrato de bajo rendimiento y/o existiera informe del equipo multiprofesional por el que se determinara que tiene aún limitaciones para incorporarse a la empresa ordinaria, la empresa lo recolocaría en otro puesto de trabajo, preferentemente similar al que realizaba manteniendo su antigüedad, tomando las decisiones legales necesarias al efecto para procurarle dicha vacante

ARTÍCULO 21. - PROMOCIÓN INTERNA.-

Todo el personal de la Empresa, tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes de superior categoría existentes entre los grupos profesionales de la empresa dentro de su actividad.

La Empresa dentro de sus facultades de organización que le son propias, potenciará la formación interna de sus trabajadores, facilitando a los mismos el ascenso a puestos de categorías de superior remuneración y procurando que las vacantes se cubran con personal de la propia Empresa.

Tendrán preferencia para ascender los trabajadores que tengan realizados los Cursos de Formación que organice la Empresa y aquellos que haya realizado el trabajador por su cuenta y que sean relativos al puesto a cubrir.

Cuando se produzca una vacante, la Empresa establecerá los baremos y las pruebas selectivas que resulten adecuadas al puesto a cubrir, con participación de los Representantes de los Trabajadores. En todo caso, se procederá al ascenso cuando se realizara el trabajo y transcurra el plazo de seis meses, durante un año u ocho meses durante dos años. Del proceso de cada promoción se informará a la Representación de los Trabajadores.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas se cubrirán por libre designación de la Dirección

de la Empresa, valorando siempre la capacidad, aptitud, titulación y antigüedad en la Empresa.

La Empresa anunciará en sus respectivos Centros de trabajo y en cuanto se tenga conocimiento, las vacantes o puestos a cubrir, la fecha en que deberán efectuarse los ejercicios, el programa a desarrollar (del que participarán los Representantes de los Trabajadores, estando presentes en la realización y corrección de exámenes), así como las condiciones que se requieren para aspirar a ellas, también se hará constar la forma de celebrarlo y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes.

ARTÍCULO 22. - OBJETO DEL CONTRATO.-

El trabajo que realice el/la trabajador/a en CEE. CENSENAL VALLADOLID S. L. deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del/a trabajador/a, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo, en otras Empresas o en las del propio CEE.

ARTÍCULO 23. - MODALIDADES DEL CONTRATO.- Forma del contrato.

La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito, cuando así lo exija la norma legal.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos, y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales, cuando la forma legal o convencional de aplicación así lo establezca.

El contrato de trabajo deberá formalizarse en el periodo que establece la Ley. Se hará constar en el contrato de trabajo que deba establecerse por escrito, las condiciones que se pacten, el grupo profesional o categoría en que queda encuadrado el trabajador, y el contenido mínimo del contrato, así como los demás requisitos formales legalmente exigidos.

Los contratos podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades de la normativa vigente.

Los empleados contratados a tiempo parcial y aquellos contratados para otros trabajos temporales tendrán derecho preferente para acceder a las vacantes que se pudieran producir en puesto de trabajo a tiempo completo ó de mayor categoría.

Igualmente, los trabajadores adscritos a las categorías de Taquillero, Peón de mantenimiento o Socorrista, tendrán preferencia para pasar a la categoría de Portero/Conserje si así lo solicita y es aprobado por la Empresa.

Se remitirán los contratos al INEM para su visado y tramite reglamentario de éste al Equipo Multiprofesional para su valoración, según establece el Real Decreto 1368/85 art. 5.

Si en el plazo de un mes no se recibe notificación negativa de éstos, se entiende que tanto las funciones del trabajador como el periodo de prueba pactado son adecuados al trabajador.

Si la Empresa contratara la vigilancia de la Salud Laboral de los trabajadores con alguna Mutua autorizada, ésta realizaría los correspondientes reconocimientos médicos, para evaluar la salud del trabajador y la adaptación y la idoneidad de su puesto de trabajo, de acuerdo a su discapacidad.

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente o futura.

Será personal contratado para obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa o la sustitución de personal del cliente, cuando medie petición al respecto.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Quando se finalice la obra o el servicio.
- Quando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- Quando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán primero los que les hayan sido impues-

tas sanciones, en segundo lugar los de menos antigüedad y en caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares.

Será personal eventual, aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no tengan una duración superior a seis meses en un plazo de doce meses.

Será personal interino, aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuestos de excedencia especial, cumplimiento de sanciones, etc.

Será personal temporal, aquel que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas de este tipo de contrato.

Contratos fomento del empleo: cuyo objeto es facilitar la colocación estable de trabajadores, la forma del contrato será por escrito y en modelo oficial.

Requisitos y duración de contrato:

- Tener reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33% o ser pensionistas de la Seguridad Social por incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas por jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad u otras establecidas por la legislación vigente.
- Estar inscritos en el Servicio Público de Empleo.
- No haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores mediante un contrato por tiempo indefinido.
- No haber finalizado su relación laboral de carácter indefinido, con la empresa, en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
- Duración entre 12 meses y 3 años.
- Se podrá prorrogar por periodos no inferiores a 12 meses, sin que el periodo inicial más las prórrogas superen los 3 años.
- La jornada puede ser completa o a tiempo parcial.
- A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.

Empresa y trabajador podrán acordar la transformación de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial. Dicha transformación podrá realizarse en aquellas modalidades de contratos en las que la Ley permita más la celebración a tiempo parcial.

Contratos indefinidos de empresa- Serán elegidos por la Empresa del personal en alta, pero será requisito previo la comunicación a los Representantes de los Trabajadores.

La empresa se compromete a mantener al menos el 70 % de los contratos de su plantilla con esta modalidad contractual.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos, como el de aquellos otros no incluidos en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Todos los contratos de trabajo referidos en este apartado, se verán vinculados a la movilidad para realizar otras actividades o las mismas actividades en distintos centros de trabajo del mismo cliente, todo bajo la supervisión de personal autorizado y previa comunicación.

ARTICULO 24.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO POR DISMINUCIÓN DEL VOLUMEN DE LA CAMPAÑA CONTRATADA.

Podrá extinguirse el contrato de obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados para a ejecución de la obra o servicio, proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.

En el caso de los Socorristas Acuáticos, la extinción, independientemente del tipo de contrato, se producirá si en un máximo de dos años, no realiza y aprueba el reciclaje de su titulación, por Organismo competente, no teniendo estos derecho a ningún tipo de indemnización por su baja. El coste del curso de reciclaje será abonado por la empresa y el tiempo empleado se computará como horas trabajadas.

Esta nueva dimensión de la plantilla, basada en las causas anteriores, debe responder, en todo caso, a criterios reales, y, en base a los mismos, la adopción de tales medidas habrá de servir para que las extinciones que se hayan de producir permitan el mantenimiento y continuidad de dicho servicio por parte de la empresa.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a).- La antigüedad en la empresa, formalizando la relación de afectados de menor a mayor antigüedad en la misma. No se tendrá pendiente ninguna sanción con el Cliente o la Empresa.

b).- En el caso de igualdad en la antigüedad en la empresa, se tendrá en cuenta la experiencia en la campaña o servicio, entendiéndose como tal el tiempo de prestación de servicios efectivos en la misma. De persistir la igualdad, se atenderá a las cargas familiares.

c).- Los representantes legales de los trabajadores tendrán preferencia para conservar, en cualquier caso, el puesto de trabajo salvo que finalice su contrato o tengan que ser subrogados por otra empresa.

ARTÍCULO 25. - LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO.-

El/a trabajador/a antes de la firma del finiquito que se confeccionará según la normativa laboral, podrá disponer de tres días hábiles para su asesoramiento, facilitando la Empresa los documentos necesarios para su estudio.

ARTÍCULO 26.- PERÍODO DE PRUEBA.-

Los periodos de prueba para el personal de nueva incorporación serán de dos meses para los Técnicos Titulados y de cuatro meses para el resto del personal, cuando el contrato sea como mínimo de un año o superior, no computándose los días que por cualquier circunstancia hayan supuesto suspensión del contrato de trabajo.

El personal no discapacitado tendrá un periodo de prueba de un mes, no computándose los días que por cualquier circunstancia hayan supuesto suspensión del contrato de trabajo.

En los contratos inferiores a un año, el periodo de prueba será proporcional, con un máximo de dos meses, según el Art. 25 del XII Convenio, en su apartado referido a los CEE.

ARTÍCULO 27.- LUGAR DE TRABAJO.-

Dadas las especiales circunstancias en las que se realizan la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo, de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad, de acuerdo al artículo 13 del presente convenio.

A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipio distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores.

El personal de la Empresa que desempeñe tareas operativas podrá ser cambiado de un lugar a otro, así como de turno, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de la misma localidad. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como municipio o localidad, no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la Empresa.

CAPÍTULO IV

TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 28. - JORNADA LABORAL.-

La jornada laboral ordinaria de trabajo anual para la vigencia de este convenio será de 1620 horas, la jornada de trabajo semanal de carácter regular tendrá una duración máxima de treinta y seis horas semanales, con dos días de descanso semanal consecutivos, respetándose en todo caso, que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediará como mínimo doce horas de descanso.

La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será como mínimo de dos días interrumpidos.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos abonables y no recuperables.

Calendario laboral: la empresa deberá acordar con el representante legal de los trabajadores o los trabajadores afectados si no existe representación legal de los mismos un calendario laboral anual en el que conste: jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones de todos los trabajadores. Este calendario deberá estar expuesto a todos los trabajadores antes del 31 de Abril de cada año.

ARTICULO 29.- JORNADA IRREGULAR.-

De acuerdo a lo que establece el Art. 34 del estatuto de los trabajadores y el Art. 105 del convenio de centros, se establece la posibilidad de realizar la distribución irregular de la jornada a lo largo del año con acumulación de hasta de 10 días de trabajo consecutivo, compensándose con semanas de menos horas que las establecidas en jornada regular, teniendo en cuenta que el trabajador no podrá disfrutar de sus días de descanso semanal en las fechas previstas, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, el importe de las horas trabajadas incrementadas de dichos dos días, en un 75 por ciento y asimismo se dará un día compensatorio.

Horario: en el mes de Enero de cada año, se confeccionará el calendario laboral, que será de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores; de no existir acuerdo, se estará a lo que dispongan los órganos jurisdiccionales del orden social.

Nocturnidad: se establece un complemento de nocturnidad consistente en el 25 por 100 del salario convenio para todos los trabajadores que realicen su jornada de trabajo entre las 22 horas y las 6,00 horas de la mañana. Si no realizase toda la jornada laboral dentro de dicho horario, se les pagará las horas efectivamente trabajadas con dicho porcentaje, excepto si realiza dentro de dicho horario la mitad o más horas de la jornada, que entonces se le abonará como si toda hubiera sido realizada dentro de dicho horario.

Si no se completara el computo de horas o por necesidades de los servicios se podrán completar las horas en otras instalaciones contratadas por la Empresa.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos abonables.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el/la trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

En los puestos de jornada continua, se establece para todo el personal, un período de descanso diario, mínimo de 20 minutos (salvo acuerdo de las partes), como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada, para bocadillo o desayuno.

En aquellas jornadas partidas en que se superen las 5 horas de trabajo consecutivo se tendrá derecho a 15 minutos de descanso como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada. Si por organización de la Empresa y de acuerdo entre ambas partes y en aquellos casos que por su trabajo, el trabajador no pueda disfrutar de dichos descansos sin ser sustituido, se podrá organizar un turno rotativo de relevos para su sustitución.

En ningún caso dicho tiempo se computará como tiempo no efectivo de trabajo.

Si hubiera modificación de la jornada ordinaria y el aviso al trabajador fuera con menos de 24 horas para la realización del servicio, se incrementará con un 25% de la retribución diaria o su equivalencia en periodo de descanso.

Durante la semana de ferias, así como en Semana Santa, si a un trabajador le tocara por turno todo la semana de tarde, al menos se deberá descansar un día.

El día 6 de enero (día de Reyes), en caso de tener que trabajar, será rotativo entre todos los trabajadores de la Empresa.

De acuerdo a lo establecido en el RD 1368/85 en el Art. 13y por tanto en el Estatuto de los Trabajadores en el Art. 24 , todos los trabajadores adscritos al presente convenio (discapacitados y no discapacitados), podrán realizar por necesidades justificadas del servicio mas de nueve horas diarias de trabajo efectivo con los máximos previstos en la legislación y los descansos correspondientes, compensándose según lo previsto en el presente convenio.

ARTÍCULO 30.- HORARIOS Y TURNOS.-

Los trabajadores estarán obligatoriamente adscritos a uno de los turnos de mañana, tarde, partido o noche.

Se fijan como bandas horarias para cada turno las indicadas en los pliegos de los concursos, las necesidades organizativas o las peticiones de los clientes presentes y futuros.

Compensaciones económicas para el turno de noche ordinario: se encuentra entre las 22:00 horas y las 06:00 horas (salvo acuerdo entre las partes o en contrato), su importe se establece en un 25 por 100 de su precio y categoría (primero se compensarán si no llega el trabajador a sus horas anuales y si llega se abonarán).

Compensaciones económicas para el turno de noche extraordinario: En los turnos de noche como servicios extraordinarios solicitados por el/los cliente/es el importe de dichas horas se abonarán por importe superior al referido anteriormente, según acuerden las dos partes.

ARTÍCULO 31.- ORGANIZACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.-

La Organización del trabajo, de acuerdo con lo previsto en este Convenio, corresponde a la Dirección de la Empresa, que la desarrolla dentro de los límites del ejercicio regular de sus facultades de Organización, Dirección y Control de trabajo y atendiendo a las necesidades Técnico - Económicas existentes en cada momento.

La movilidad funcional y geográfica, como manifestación de ese poder de Dirección se ejercerá de acuerdo a las necesidades empresariales y a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y con comunicación al Equipo Multiprofesional que en caso de no dar respuesta en plazo de un mes a alguna de las partes se considerará apto para la movilidad, respetando en todo caso, los derechos económicos y profesionales de los trabajadores. A estos efectos los grupos profesionales serán los definidos en el Anexo I de este Convenio.

ARTÍCULO 32. - DESCANSOS.-

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, siendo diez de trabajo y cuatro posteriores de descanso, según lo establecido en la jornada irregular.

Cuando en el contrato de trabajo individual se hubiere pactado expresamente el desarrollo de la jornada ordinaria en domingos o festivos, o en horario nocturno, no se efectuará compensación alguna por estas circunstancias. Sólo para los supuestos de modificación de la jornada ordinaria, y precisamente para compensar esta circunstancia, cada hora de trabajo desarrollada en domingo o en festivo, en caso de que se hubiere pactado, será computada -a los efectos de jornada máxima anual y descanso alternativo o en su caso de retribución- con un incremento del 25%. En iguales términos se computará el tiempo de trabajo efectivo que se desarrolle entre las 22 horas y las 6 horas. En caso de darse las dos circunstancias simultáneamente el incremento será del 50%.

Para todos/as los/as trabajadores/as se establece para el año 2007, un plus festivo de 29.86 euros.

ARTICULO 33. - HORAS EXTRAORDINARIAS.- Se estará a lo dispuesto en el R.D. 1368/85.

Se suprimirán todas las horas extraordinarias que no tengan causa de clara necesidad y que realmente no puedan ser sustituidas por nuevas contrataciones.

Los trabajadores NO minusválidos de la Empresa en caso de no poder sustituir las horas extraordinarias, se respetará el tope legal y se compensarán económicamente según la tabla salarial anexa o en descansos por el mismo porcentaje, acumulándose en una bolsa de horas para ser disfrutadas en las fechas que acuerden las partes.

Se comunicará a los RRTT las horas extras realizadas trimestralmente, así como las compensaciones efectuadas.

La fórmula para el cálculo de la hora extra será:

Precio Hora + 60% Precio Hora.

Siendo Precio hora = (Salario Total Anual / Número horas al año)

ARTÍCULO 34. - VACACIONES.-

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio disfrutarán de:

Treinta días naturales de vacaciones retribuidas que como mínimo comprenderá 25 días laborables.

Un día laborable al año, por mutuo acuerdo entre la Empresa y el/la trabajador/a, siempre que no caiga en sábado, domingo o festivo o que concurran necesidades impeditivas del servicio, en cuyo caso se disfrutará en otro día, con el acuerdo previamente citado, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

La distribución de vacaciones de verano se acordarán por la Empresa y el trabajador, de acuerdo con las necesidades del con-

junto de todas las instalaciones contratadas, dentro del primer trimestre del año. Se fraccionarán en dos períodos de 15 días naturales como mínimo, uno elegido por el trabajador y otro a elección de la Empresa (este se podría dividir en dos semanas por acuerdo entre las partes). El elegido por el trabajador coincidirá con el período comprendido entre junio y septiembre, en función del cuadrante que distribuya la Empresa según las necesidades del servicio y tendrá carácter rotativo entre los trabajadores en función de la elección del año anterior.

El 31 de marzo de cada año, los trabajadores a través de los representantes remitirán a la empresa sus preferencias para el período vacacional, a finales del mes de abril, la empresa comunicará las vacaciones definitivamente adjudicadas.

Para la determinación del período no coincidente con el verano, se estará en disposición de las necesidades de servicios de la Empresa, de tal manera que si dicho período fuera dividido en dos partes, se le compensará con 2 días hábiles extras de vacaciones, que disfrutará el/la trabajador/a de forma seguida dentro del mismo año, en la fecha que él/ella mismo/a señale, con el único requisito de preavisar a la Empresa para proveer, en su caso, su sustitución con 15 días de antelación.

Los trabajadores que en la fecha acordada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, tendrán derecho a un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestados.

En ningún caso comenzarán ni finalizarán las vacaciones en domingo, festivo o día de descanso semanal.

Cuando no se disfruten las vacaciones en las fechas acordadas por causas organizativas o de producción y siempre de mutuo acuerdo entre las partes, el trabajador percibirá su salario incrementado en un 75 por 100 durante estos treinta días fijándose en ese instante la nueva fecha de disfrute.

Los/as trabajadores/as casados/as o que convivan continuamente con otros/as a los que afecte este Convenio Colectivo, tendrán derecho a que las fechas de ambos sean coincidentes.

Teniendo en cuenta que la jurisprudencia establece que en caso de baja por ILT. con anterioridad o durante periodos vacacionales, estas se solapan y no dando lugar a un nuevo período vacacional, se establece:

- en caso de internamiento hospitalario, las vacaciones se disfrutarán en otros plazos pactados entre empresa y trabajador de mutuo acuerdo.

- en situación de baja por maternidad, las vacaciones se disfrutarán en otros plazos pactados entre empresa y trabajador de mutuo acuerdo.

- En el resto de casos, se podrá recuperar un período del 75% de las vacaciones perdidas, en un nuevo período que determinará la empresa, siempre que el trabajador cuente con al menos un año de antigüedad en la empresa.

ARTÍCULO 35. - LICENCIAS RETRIBUIDAS.-

El/la trabajador/a, previo aviso y posterior justificación, teniendo en cuenta que la convivencia continuada, como mínimo de un año, dará derecho a las licencias como si de cónyuges se tratase previa justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales por matrimonio.

b) 3 días naturales, que podrán ampliarse 2 más (en caso de parientes consanguíneos de primer grado) y 2 días naturales que puede ampliarse a 1 más (2º grado), cuando los/as trabajadores/as necesiten realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, y sea superior a 300 Kilómetros, por operación quirúrgica grave y que necesite hospitalización de parientes consanguíneos o afines hasta el 2º grado inclusive.(previa justificación).

c) 3 + 12 días laborables por nacimiento o adopción de cada hijo.

d) 3 días naturales que podrán ampliarse 2 más, cuando los/as trabajadores/as necesiten realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, más de 300 Kilómetros, por fallecimiento de parientes consanguíneos o afines hasta el segundo grado inclusive.

e) 7 días naturales por fallecimiento del cónyuge, siempre y cuando no medie una separación judicial.

f) En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos, el día de la boda.

g) 1 día por traslado de domicilio, previa justificación.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal o académico.

i) 2 horas semanales desde que la trabajadora alcance la semana 28 de gestación, para acudir a exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto, cuando el horario de tales actividades coincida con la jornada laboral.

j) Embarazo y Lactancia. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en 2 fracciones. La mujer por voluntad propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en 1 hora con la misma finalidad.

Igualmente se podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 14 días que se harán efectivos siempre que la madre se encuentre en situación de activo laboralmente por cuenta ajena. En caso de que el hijo padezca una minusvalía estos días se aumentarán en una semana más.

Este permiso, podrá ser disfrutado por el padre siempre que la madre se encuentre en activo por cuenta ajena, no lo haya disfrutado y lo justifique.

k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona con minusvalía física, psíquica o sensorial que no lleve a cabo otra actividad 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 aquélla.

l) Por el tiempo necesario para acudir a consulta de médicos especialistas previa comunicación y presentación posterior del correspondiente justificante de asistencia y de horario de permanencia.

m) Asistencia a médico de cabecera y consultas privadas, máximo 16 horas al año.

n) El/la trabajador/a puede ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para asistir a tratamientos de rehabilitación y para participar en acciones de orientación y formación profesional siempre que no se excedan 10 días en el plazo de 6 meses.

ARTÍCULO 36. - DESPLAZAMIENTOS.-

A los/as trabajadores/as que durante la jornada de trabajo deban desplazarse de un centro de trabajo a otro, se les computará el tiempo empleado en el desplazamiento como tiempo efectivo de trabajo, corriendo a cargo de la Empresa los gastos que se originen como consecuencia de los mismos (hasta un máximo de 6 euros / día).

CAPITULO V

MODIFICACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

ARTÍCULO 37.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSO DEL PERSONAL.-

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Será imprescindible la notificación al equipo multiprofesional, previo a esta notificación se les enviará a los responsables de la vigilancia de la salud documentación para que también emitan informe. Si este no contesta en el plazo de un mes se considerará válida dicha movilidad.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Especialmente por el cumplimiento de lo estipulado en el presente Convenio en sus categorías profesionales apartado 2.5, donde establece que todos los trabajadores actualmente de alta en la Empresa y especialmente los que tienen contrato indefinido, pueden realizar, todos los trabajos adscritos a piscina (salvo Socorrista, sólo los titulados), Celaduría y Conserjería.

Se reconocen como causas para el cambio de un trabajador de un puesto de trabajo a otro las siguientes:

a) Acuerdo entre Empresa y Trabajador y especialmente por el cumplimiento de lo estipulado en el presente Convenio en sus categorías profesionales apartado 2.5.

b) Cambio de clientes o de actividad del Centro.

c) Necesidad derivada de la organización de los trabajos o del mejor aprovechamiento de las aptitudes de los trabajadores debidamente justificadas, que se concretan en disminuciones de la eficacia e interés de los mismos o aceptación de éstos en mayor o menor grado de la polivalencia necesaria en las actividades actuales de la empresa.

La empresa podrá adscribir a los diversos tipos de trabajos existentes en la actualidad a cualquiera de los trabajadores que lo realicen de forma permanente o esporádica (incluyendo a los Coordinadores, Jefes de equipo e Inspectores) e incluso a todos de forma rotativa en periodos a determinar, mínimo de un mes, manteniendo a cada uno las condiciones económicas que correspondan según refleja el presente convenio y en beneficio de todos ellos y para evitar discriminaciones, especialmente cuando las condiciones de subrogación de los trabajadores en los diferentes convenios no sean equivalentes.

En caso de que sea permanente o superior a 2 meses el traslado funcional de puesto de trabajo, se lo comunicará al trabajador con un preaviso de al menos 30 días, si es menor que dicho plazo se comunicará verbalmente o por escrito en el menor plazo de tiempo posible, teniendo en caso de disconformidad el trabajador, independientemente de su ejecutividad, los derechos que les otorga el estatuto de los trabajadores en su artículo 41.3

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobreenvenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional a los trabajadores de nuevo ingreso con posterioridad a la firma del presente convenio. Los trabajadores actualmente en plantilla y especialmente los adscritos actualmente a Piscinas y los que realizan trabajos de sustitución en las mismas, están debidamente contrastada su capacitación para todos los trabajos que realiza la empresa en la actualidad, por lo que sí se podría invocar causa de despido objetivo.

d) Informe técnico del Equipo Multiprofesional en el que recomienda el cambio de puesto de trabajo por las características físicas del trabajador discapacitado.

La Empresa intentará el cambio, si no fuera posible entrará en vigor el apartado siguiente.

e) En caso de que un trabajador una vez concluido su periodo de prueba, no realizará su rendimiento habitual sin causa justificada, la Empresa lo comunicará al Centro Base para el estudio de:

- Su posible cambio a otro puesto donde si realizara el rendimiento.

- La adaptación del puesto que desarrollaba.

- El cambio de contrato a otro de bajo rendimiento.

- Su baja por ineptitud sobreenvenida de acuerdo a los artículos 12c y 16.2ª del Real Decreto 1368/85.

ARTÍCULO 38.- CATEGORÍAS.-

El personal afectado por el presente convenio deberá estar incluido en alguna de las categorías profesionales definidas en el catálogo que se indica en el Anexo I.

La clasificación profesional consignada en el Anexo I es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia, función y especialidad en la categoría profesional que lo cualifica, según el catálogo de categorías.

A cada trabajador se le asignará un volumen de prestación laboral adecuada a su categoría y jornada.

ARTÍCULO 39.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.

1. Trabajos de superior categoría:

1.1 En caso de necesidad, todos los trabajadores adscritos a otros servicios, podrán ser destinados a trabajos de Taquillero, Peón de Mantenimiento ó Portero de las piscinas por un periodo no superior a ocho meses durante un año ó catorce meses durante dos años. Superados estos periodos el trabajador podrá reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas conforme a la normativa aplicable.

1.2 Cuando se desempeñen dichos trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría y la de la función que efectivamente realice, desde el primer día que ocupe esta.

1.3 La empresa emitirá informe a los representantes de los trabajadores y al interesado, razonando la justificación del cambio, cuando el mismo supere los tres meses continuados.

En estos caso se estará a lo reflejado en artículo 37 del presente convenio.

2 Trabajos de inferior categoría:

2.1 Por necesidades del servicio que lo justifiquen, la empresa podrá destinar a un trabajador adscrito a trabajos en piscinas a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta .

En estos caso se estará a lo reflejado en artículo 37 del presente convenio.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por incapacidad temporal o licencia, en cuyos casos la realización de trabajos de categoría superior cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo al sustituido.

ARTÍCULO 40. - EXCEDENCIA VOLUNTARIA Y FORZOSA.-

11.1. Excedencia voluntaria ordinaria: los trabajadores con una antigüedad en la empresa de un año como mínimo, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a seis meses y no mayor a tres años.

11.2. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

11.3. La empresa no está obligada a conceder ninguna excedencia a sus trabajadores, cuando la misma se solicite para trabajar en otra empresa de la misma actividad.

11.4. La solicitud de la excedencia deberá formularse por escrito, especificando necesariamente el motivo determinado de la petición y deberá ser resuelta positiva o negativamente por la empresa en el plazo máximo de treinta días desde la fecha en que se solicite.

11.5. El trabajador excedente tendrá derecho al reingreso, con preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno a la empresa, en las nuevas contrataciones de personal con categoría igual o similar a la suya.

11.6. Si la nueva contratación no correspondiera a la categoría propia, sino a la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella asignado o no reingresar y conservar su derecho preferente en puesto de su categoría.

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

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

11.9. Excedencia voluntaria especial: los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia por un periodo máximo de tres años en los siguientes supuestos:

11.10. Dedicarse a asistir a un familiar, en primer grado de consanguinidad, que hubiera sido declarado minusválido por la Seguridad Social, con necesidad de recibir cuidados permanente, e igualmente en situación de gran invalidez.

11.11. En el caso de maternidad, la trabajadora tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia por un periodo máximo de tres años para atender a la crianza y educación inicial de cada hijo, a contar desde la fecha de terminación del periodo de descanso obligatorio.

11.12. Terminados los periodo de excedencia especiales señalados en el presente apartado, los trabajadores excedentes, previa solicitud de reingreso formulada con un mes de antelación como mínimo, se reincorporarán automáticamente al puesto de trabajo que desempeñaban al solicitar la excedencia.

11.13. Serán de aplicación a las excelencias reguladas en este apartado las condiciones establecidas en los puntos 11.4 y 11.8.

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

11.15. Excedencia forzosa: se concederá por la designación o elección para cargo público o sindical, que imposibilite la asistencia al trabajo, o la elección para cargo electivo de ámbito superior a la de empresa. La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al de su cese. Esta excedencia dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y se computará como si el excedente siguiera en activo a efectos de antigüedad.

ARTÍCULO 41. TRASLADOS GEOGRÁFICOS.-

Será imprescindible la notificación al equipo multiprofesional, para que emitan informe. Si este no contesta en el plazo de un mes se considerará válida dicha movilidad.

En caso de que sea permanente se lo comunicará al trabajador con un preaviso de al menos 30 días y si es inferior a 1 mes el traslado se comunicará verbalmente o por escrito en el menor plazo de tiempo posible, teniendo en caso de disconformidad el trabajador, independientemente de su ejecutividad, los derechos que les otorga el estatuto de los trabajadores en su artículo 40.

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la empresa, siempre que concurren servicios de igual naturaleza y duración que los por el ocupados.
2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

En los traslados por necesidades del servicio las empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador, el traslado deberá autorizarlo la autoridad competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo.

El desplazamiento que supere en duración el periodo de tres meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

ARTÍCULO 42. - PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.-

En caso de embarazo de las trabajadoras afectadas por este convenio, la dirección del Centro velará por evitar cualquier situación de riesgo.

En caso de las trabajadoras embarazadas se les dará ocupación en un puesto de trabajo que garantice la seguridad de la madre y del feto, siempre que esto sea posible.

En todo caso se estará a lo previsto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 43. - PRENDAS DE TRABAJO.-

La Empresa facilitará a sus trabajadores/as un uniforme de verano y otro de invierno, prendas que se entregarán en MAYO y OCTUBRE respectivamente.

Igualmente se establece la entrega de abrigo y calzado reglamentario e identificación personal que se requiera en los distintos

centros de trabajo donde realmente hiciera falta su uso (un par por año) que se determinarán entre los representantes de los trabajadores y la empresa en documento a parte que se comunicará a los efectos.

Asimismo se les dotará del equipo adecuado para la realización de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

Habida cuenta que las prendas de seguridad no pueden tener tiempo definido de antemano, estas se renovarán, previa entrega de la sustituida, en el momento que están deterioradas y fuera de uso.

La utilización de las prendas de trabajo y de Seguridad será obligatoria para todos los/as trabajadores/as en los Centros de trabajo durante la jornada laboral.

Todos/as los/as trabajadores/as tienen la obligación de devolver la última prenda de trabajo que se les haya entregado al darse de baja o por finalización de su contrato.

ARTÍCULO 44.- QUEBRANTO DE MONEDA.

El trabajador que, con independencia de la categoría profesional que ostente, tenga a su cargo la responsabilidad de la caja, percibirá, en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 60 euros mensuales.

Dicho plus responsabiliza al trabajador de abonar los importes que en algún momento pudieran haber faltado de dicha recaudación, pudiéndole ser fraccionado su importe y descontado en un máximo de tres nóminas, si fuera superior a 300 Euros.

En el caso de que el trabajador no desarrollará la jornada mensual completa en posesión de la responsabilidad de la caja, percibirá por este concepto la parte proporcional a la jornada efectivamente desarrollada.

A la firma del presente convenio se acuerda que sea la empresa la que se haga cargo de las referidas faltas de recaudación, en caso de el trabajador tuviera que asumir dichas faltas en instalaciones concretas se le comunicaría por escrito.

ARTÍCULO 45. - SEGUROS.-

El Centro contratará aquellos seguros que considere de interés para los/as trabajadores/as e inversiones realizadas, contando como mínimo entre otros:

- SEGURO RESPONSABILIDAD CIVIL.
- SEGURO COBERTURA DE RIESGOS DE INMUEBLES.
- EN VEHÍCULOS. SIEMPRE TENDRÁ SEGURO DE OCUPANTES y SEGURO DE RETIRADA DE CARNET DEL CONDUCTOR HABITUAL.

En caso de que la retirada de carne se produzca con sentencia firme los tribunales o sanción administrativa y no hubiese sido debida a embriaguez, drogas, imprudencia temerario o reincidencia en imprudencia simple la empresa no podrá despedir por esta causa al trabajador y si fuera posible le reubicará en otra actividad acorde a sus condiciones. Si esto no fuera posible y al tener los ingresos de este seguro causaría baja por regulación de empleo hasta la finalización de dicha medida cautelar, todo esto previa solicitud a la autoridad laboral.

ARTÍCULO 46. - AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL.-

Se establece los siguientes servicios para dar cumplimiento a la normativa de los CEE en esta materia:

Contratación o acuerdos con fisioterapeutas para su utilización gratuita por parte de los trabajadores.

Contratación de un educador social y contratación o acuerdos con psicólogos clínicos especializados.

Adquisición o alquiler de apartamentos rurales con descuentos de al menos un 60% a los trabajadores.

Adquisición o alquiler de apartamentos en zonas costeras con descuentos de al menos un 60% a los trabajadores.

Formación específica para los puestos de trabajo y/o personal para los trabajadores.

Otros que se determinen según acuerdo y necesidades de los trabajadores.

Fondo Social para anticipos, descuentos, ayudas:

Para estas ayudas y descuentos se dispondrá de un fondo de 10.000,00 euros para los años 2.008 y 2009 respectivamente, salvo los de formación que se compensarán con el fondo gestionado a través de la fundación tripartita.

ARTÍCULO 47. - FONDO SOCIAL.-

Se posibilitará la posibilidad de que el trabajador solicite entregas de cantidades a cuenta, para estudio, formación y temas de salud de hijos/as y compañeros/as que deriven de las necesidades de los/as trabajadores/as, por los siguientes importes:

- Para los años 2.008 y 2009: 10.000,00 euros anuales.

Las entregas se realizarán hasta agotar la cantidad estipulada y cada trabajador/a no podrá solicitar más de 1.000,00 euros. Tendrá que tener una antigüedad mínima de 1 año en la Empresa y deberá justificar el motivo de la solicitud.

La cantidad utilizada por el/a trabajador/a se devolverá en un máximo de 14 pagas, no pudiendo pedir dicho/a trabajador/a otro anticipo en un plazo mínimo de 1 año. La cantidad concedida se deducirá proporcionalmente de la nómina de cada mes y en todo caso antes de finalizar su contrato en el caso de trabajadores/as eventuales.

Se articulará por la Comisión de Seguimiento la normativa de las concesiones con cargo al fondo social.

Si agotado el fondo, hubiera una solicitud justificada por motivos de salud u otras debidamente justificadas, se podría proveer del total correspondiente al año posterior o aumentar el del año correspondiente de común acuerdo, si no hay saldo en el fondo social de sanciones y descuentos.

En el caso de que un trabajador causara baja temporal en la Empresa por accidente de trabajo o enfermedad profesional o enfermedad común y aún no tuviera cotizado el tiempo necesario para cobrar de las prestaciones de la Seguridad Social, percibirá de este fondo un 25 % del salario bruto que percibiera, aportando la Empresa otro 25% a su cargo.

La empresa (50% del Fondo Social) abonará a los trabajadores con hijos minusválidos la cantidad de 100,00 euros mensuales, por hijo de esta condición, como complemento y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.

ARTÍCULO 48. - FORMACIÓN PROFESIONAL.-

En beneficio del Centro y de su personal se atenderá debidamente a la formación de éste haciendo principal uso de las cantidades bonificables anualmente. Se tratará de formar a todos/as los/as trabajadores/as mediante la insufragación de cursos de capacitación de perfeccionamiento y promoción profesional de su actual plantilla.

a) La formación impartida deberá tener en cuenta la capacidad física, psíquica y/o sensorial y la actividad a realizar por el/la trabajador, debiendo de estar orientada a una mayor adaptación a su puesto de trabajo y aun más óptimo aprovechamiento de su capacidad física, psíquica y/o sensorial.

b) En todo caso la formación deberá impartirse dentro de la jornada laboral, en caso contrario se compensará mediante descanso como mínimo el 50% del tiempo que dure, en cuyos casos será siempre obligatoria su realización para el trabajador

c) La formación impartida recogerá igualmente aspectos de desarrollo personal encaminados a impulsar su progreso e integración social y laboral.

Paralelamente a la Formación Profesional de los/as trabajadores/as se estudiarán las posibilidades de Ayuda a la formación humana y/o académica en los casos de necesidad, así como en los temas de seguridad e higiene en el trabajo.

Los permisos para exámenes autorizados por la legislación, serán siempre retribuidos.

CAPÍTULO VII**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****ARTÍCULO 49. - RÉGIMEN DISCIPLINARIO.-**

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

La empresa está obligada a informar a la representación de los trabajadores de la intención de sancionar a un trabajador, así como las causas que a juicio de la empresa justifican dicha sanción. Esta información por parte de la empresa, se realizará en todo caso antes de que se le comunique al interesado.

Faltas leves.- se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Faltas de puntualidad injustificadas, que no superen cuatro en un mes.
- b) Incumplimiento del deber de comunicar la justificación de una ausencia.
- c) Descuidos en la conservación del material.
- d) Ausentarse del puesto de trabajo, excepto en los casos de socorriste, durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin consecuencias.
- e) Falta de aseo y limpieza personal.
- f) Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique y sin consecuencias.
- g) Falta de uniformidad (ropa determinada y comunicada al efecto).
- h) El arqueo incorrecto de la caja en tres ocasiones superior a 10 euros y hasta 20 euros a lo largo de un mes, si se subsana con posterioridad el error por el propio trabajador en un plazo 24 horas.

Faltas graves.- se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) simular la presencia de otro/a compañero/a fichando o firmando por él.
- b) Pedir permiso alegando causa no existente.
- c) Más de cinco faltas de puntualidad en un mes, sin justificar.
- d) Faltar al trabajo dos días en un mes, sin justificación.
- e) Abandono del trabajo sin licencia.
- f) Ausentarse del puesto de trabajo, en el caso de socorriste, durante la duración del mismo sin justificar, aunque sea sin consecuencias.
- g) Aquellos errores superiores a 20 euros en el arqueo de caja.

Faltas muy graves.- se considerarán faltas muy graves:

- a) las malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros o subordinados.
- b) El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros que produzcan perjuicios graves a la empresa.
- c) La deslealtad, el abuso de confianza y en general los actos que produzcan perjuicios graves la empresa, siempre que concorra mala fe.
- d) El trabajar para otra empresa del mismo sector sin permiso de su empresa.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- f) La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.
- g) El abuso de autoridad de los superiores en cualquier nivel será siempre considerado como falta muy grave.
- h) En el caso del socorriste, no revalidar su título habilitador en los términos prescritos en el Anexo 1 referente a los grupos y categorías profesionales en el apartado referido al socorrista.

18.2. Sanciones: la potestad de sancionar corresponde en exclusiva al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de buena fe y sin incurrir en discriminaciones. Para ello, antes de imponer sanciones por falta grave o muy grave, será necesario otorgar un trámite de audiencia por escrito al trabajador/a, el cual no podrá exceder de un mes sobre la base de que sea oído el inculpaado y de que se admitan cuantas pruebas ponga en su descargo.

En caso de falta grave o muy grave, si el trabajador estuviese afiliado a un sindicato y al empresario le constase tal hecho, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato, o en su defecto al delegado/a de personal o al comité de empresa.

18.3. Prescripción: las faltas leves, prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Por faltas leves, podrán imponerse cualquiera de las sanciones siguientes:

- a) amonestación verbal.

- b) amonestación por escrito.
- c) suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días.

Por faltas graves, podrán imponerse cualquiera de las sanciones siguientes:

- a) inhabilitación temporal para la promoción profesional de uno a cinco años.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de cinco a veinte días.

Por faltas muy graves, podrán imponerse cualquiera de las sanciones siguientes:

- a) suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a seis meses.
- b) Despido disciplinario.

La acumulación de dos faltas, debidamente notificadas y sancionadas, de cualquier grado en el plazo de un año, supondrá que la tercera falta de la misma calificación inicial tendrá, automáticamente, la calificación de grado superior. En la clasificación de la falta y la graduación de la sanción se atenderá como circunstancia atenuante de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor y al perjuicio causado.

CAPÍTULO VIII

ACCIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 50 - DEL COMITÉ DE EMPRESA.-

El Comité de Empresa y/o los representantes de los trabajadores es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los/as trabajadores/as de la Empresa, teniendo las garantías y competencias que se establecen en los artículos 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el desarrollo de sus funciones contará con 15 horas mensuales retribuidas por cada miembro, para hacer efectiva la actividad sindical en la Empresa, los Delegados de personal comunicarán a ésta, la necesidad de utilizar las horas sindicales, procurando, siempre que sea posible, avisar con una antelación mínima de 24 horas, que podrán ser acumuladas entre uno o varios miembros de la misma candidatura, de acuerdo entre ellos. De esta acumulación se dará cuenta a la Empresa, así mismo se le reconocen las siguientes funciones:

Ser informados por la Empresa.

Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, una memoria y cuantos documentos se den a conocer, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

Con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y, las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre planes de formación profesional de la Empresa.

ARTÍCULO 51.- DELEGADOS SINDICALES.-

Se considera figura representativa temporal la que ejerce el delegado sindical durante el periodo de tiempo en el que no tenga representación un sindicato concreto por no haber conseguido representación en las últimas elecciones celebradas en la empresa, salvo que fuera por no haber concurrido al último proceso electoral celebrado en la empresa. Esta situación temporal le proporciona los mismos derechos que la figura de representante de los trabajadores, dándose de baja del cargo en cuanto tome representación el sindicato al que se represente por la elección de un nuevo delegado del mismo.

El delegado/s sindical/es elegido/s en la fecha de firma de este convenio, tendrán reconocidos los derechos, facultades y competencias reguladas en el presente, la representación será siempre unipersonal por parte de los sindicatos.

ARTÍCULO 52. - DERECHOS DE LA ASAMBLEA.-

De acuerdo con lo establecido en el artículo 77º del vigente Estatuto de los Trabajadores se reconoce el derecho de los trabajadores/as a reunirse en Asamblea, la cual podrá ser convocada por los/as delegados/as de Empresa o por un número de trabajadores/as no inferior al 40% de la plantilla, siendo el lugar de reunión el Centro de Trabajo de la Empresa.

Será requisito previo la comunicación a la Empresa, que comunicará fecha y hora en la que estarán a disposición de los trabajadores las instalaciones.

En aquellos servicios que sea imprescindible la permanencia de algún trabajador de la Empresa, por necesidades del servicio o contratación, este no acudirá a las reuniones, cediendo su voto a algún compañero por escrito.

ARTÍCULO 53.- COMISIÓN PARITARIA.-

Se acuerda establecer una comisión paritaria como órgano para la conciliación, interpretación y vigilancia de lo pactado en este Convenio, así como servir de instrumento de conciliación y arbitraje obligatorios para la solución de todo tipo de conflictos colectivos y logro de la convivencia laboral, a cuyo mantenimiento se obligan las partes firmantes de este Convenio

Son funciones de la Comisión: La interpretación del Convenio, la conciliación y acción de los problemas y cuestiones que deban ser sometidas a las partes en los supuestos previstos en este convenio, vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La Comisión mixta estará compuesta por dos miembros de cada parte de la Comisión negociadora. Cada parte designará en el plazo de quince días los vocales que corresponda, con sus respectivos suplentes. A su vez, cada parte podrá contar la asistencia de asesores.

Esta Comisión, se reunirá cuando, por causas justificadas así lo acuerden los vocales de una de las partes, planteando por escrito la cuestión objeto de litigio ante la citada comisión que se habrá de reunir en el plazo de siete días naturales.

La parte convocante está obligada a comunicar a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, la convocatoria, con un plazo de cinco días de preaviso, salvo por razones urgentes que podrá ser un plazo menor.

Para que las reuniones sean válidas tendrá que asistir a las mismas un mínimo de dos miembros de cada representación, habiendo sido debidamente convocada.

Los acuerdos que se tomen serán por mayoría de las partes.

CAPÍTULO IX

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 54.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.-

El Comité desarrollará y se atenderá a la LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (Ley 31/1985 de 8 de noviembre y Ley 54/2003).

Censenal Valladolid podrá constituir conjuntamente con otras empresas del Grupo Censenal, un servicio de prevención propio mancomunado, de forma que se puedan compartir técnicos y medios del Grupo de Empresas.

Igualmente es obligatorio como paso previo a la implantación de los Planes de Prevención, el solicitar a los clientes, los correspondientes a sus instalaciones para desarrollar la colaboración necesaria establecida por la Normativa en vigor.

ARTÍCULO 55.- DE LOS/AS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.-

Los/as delegados/as de prevención estarán a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los/as delegados/as de prevención son elegidos/as de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35.4 de la L.P.R.L. por las características especiales de los/as trabajadores/as de CEE CENSENAL VALLADOLID.

ARTÍCULO 56.- REVISIÓN MÉDICA.-

Se procurará la revisión médica periódica que precisen los/as trabajadores/as de la Empresa.

Cuando este reconocimiento se realice por los servicios de la Empresa o por los equipos móviles dentro de la Empresa, se harán de modo que coincidan con la jornada laboral (en caso de que sea la Mutua se estará dispuesto al horario que ellos designen).

Los trabajadores que no realicen las revisiones medicas por su propia voluntad, lo comunicaran fehacientemente a la Empresa.

ARTÍCULO 57.- PROTECCIÓN PERSONAL.-

Todos/as los/as trabajadores/as están obligados/as a utilizar un equipo personal de protección en todas las tareas que sea necesario. En el caso de urgir la necesidad de utilizar medidas de protec-

ción de uso común, éstas serán entregadas al/a trabajador/a por su encargado/a para su utilización mientras existen las circunstancias que la motivaron.

Una vez finalizada la tarea, dicho equipo será devuelto al encargado/a.

El/a encargado/a velará en todo momento por la correcta utilización del equipo de protección personal, dando cuenta a la oficina de personal de las negligencias o mal uso del equipo por parte de los/as trabajadores/as.

Especialmente, deberán de cumplir las medidas de seguridad y prevención establecidas en los Planes de los Clientes, si éstos los tuvieran en vigor y hubieran sido trasladados y comunicados a nuestra Empresa.

ARTICULO 58.- PROTECCIÓN MÁQUINAS.-

La Empresa se compromete a realizar todas las protecciones que sean necesarias en la maquinaria instalada así como a estudiar y recibir todas las sugerencias que le sean hechas por el Comité para la adaptación a las distintas minusvalías.

ARTÍCULO 59.- ACCIDENTES.-

Siempre que exista un accidente, el/a encargado/a realizará un informe del mismo recibíéndose en la oficina de personal para su estudio y control.

Cuando se trate de accidentes graves o muy graves, se pondrá en conocimiento del Comité de Seguridad junto con la información recogida, para un mayor estudio y posterior prevención de nuevos accidentes.

Cuando por el carácter de la lesión sea necesario llevar al/a trabajador/a a un centro hospitalario, éste irá acompañado en lo posible de un/a encargado/a; dando cuenta lo antes posible a la Empresa del hecho.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I

En lo no especificado en el presente Convenio se estaría a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación relativa a los Centros Especiales de Empleo, así como a la ley de Integración Social de los Minusválidos y especialmente a lo dispuesto en el XII Convenio Nacional de Centros Especiales de Empleo.

En todas las alusiones del presente convenio al equipo multi-profesional, estas siempre van referidas al personal con discapacidad, como se establece en la legislación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL II

La Comisión Paritaria se compromete a realizar durante el año 2008 los siguientes estudios:

- Un seguimiento y estudio de las situaciones de incapacidad transitoria y absentismo laboral en la empresa y especialmente en los decretos 1368/85 modificado por el 427/1999, RD 469/06 y el XII Convenio de CEE publicado el 27 de junio de 2006 BOE 152 y que en sus artículos segundo y cuarto de ámbito territorial y de ámbito personal respectivamente, excluyen la aplicación de convenios del sector; y en su Art. 8: reconoce la validez de los convenios colectivos de empresa.

De la misma manera se compromete a realizar un estudio comparativo de la situación de incapacidad transitoria y el plus de asistencia.

ANEXO I

NOMENCLÁTOR DE GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORÍAS

GERENTE

Es la persona designada por el Consejo de Administración de la Empresa, para controlar las Delegaciones y nombrar a los Coordinadores Generales y del equipo de quien recibirá controles periódicos de los resultados de la Delegación.

1.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y TITULADO

COORDINADOR GENERAL

Es el responsable máximo de la Delegación, coordinando y controlando el proceso ejecutivo y de funcionamiento de la Empresa. Tiene a su cargo a todo el personal adscrito a su actividad. Cuando el Jefe de Equipo esta ausente realizará también sus funciones.

JEFE DE EQUIPO

Trabajador de confianza que conoce de su actividad, con responsabilidad técnica, económica y personal. Ostenta el mando so-

bre sus trabajadores manuales, organiza y distribuye los trabajos, efectuando el control de sus rendimientos, todo ello bajo la supervisión y aprobación del Coordinador General. Cuando este ausente el anterior realizará sus funciones bajo la supervisión directa del Gerente.

INSPECTOR DE SERVICIOS

Personal encargado de la supervisión y realización correcta de todos los trabajos encomendados a la Empresa. Estará bajo la supervisión del Coordinador General

RESPONSABLE DE RRHH Y AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL

Personal encargado de las tareas de entrevistar y seleccionar personal para los distintos puestos de la Empresa, asumiendo trabajos de administración de la misma. Se incluye dentro de este puesto a todo aquel personal que realice los programas, atenciones y tratamientos de Apoyo y Ajuste Personal y Social de acuerdo con el Real Decreto 2273/1985, de 4 de octubre, que el Centro Especial de Empleo presta a sus trabajadores/as.

Censenal Valladolid podrá constituir conjuntamente con otras empresas del Grupo Censenal, un servicio mancomunado.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Personal cuyas funciones serán las de llevar a cabo trabajos de oficina tanto para la Empresa como para posibles Clientes. Deberá estar en posesión de la titulación correspondiente, debiendo saber manejar equipos y programas informáticos cotidianos en los trabajos de su categoría.

SOCORRISTA

Es la persona que se halla en posesión del título correspondiente que le acredite como tal, expedido por la Federación Española de Salvamento y Socorrismo o los Organismos competentes de la Cruz Roja. Realiza labores propias de su categoría profesional, prestando su colaboración si así resultase necesario a los servicios médicos. Son obligaciones del socorrista:

- No abandonar el puesto de vigilancia bajo ningún pretexto, excepto en caso de atender a un accidentado o siendo relevado por otro técnico en salvamento, pero siempre comunicándolo al encargado nombrado por la Empresa.

- No podrá realizar durante las horas de baño otra labor que no sea la de sus funciones de técnica en salvamento.

- Vigilar, controlar y atender a todo bañista que requiera sus servicios.

- No abandonar el puesto de vigilancia en caso de inclemencias meteorológicas adversas, sin permiso expreso de persona con autoridad suficiente.

- Tener en conocimiento y acatar las prohibiciones y exigencias que marca la Ley sobre Reglamento de piscinas.

- Cumplir y hacer cumplir todas las normas exigidas por el Cliente que se detallan en el Pliego de Prescripciones Técnicas de los concursos.

- Llevar en todo momento de su trabajo un distintivo que lo acredite como tal.

- Realizar un Parte de Servicio para la Empresa, proporcionado por la misma, en el que se describan los trabajos realizados así como las incidencias que pudieran ocurrir en la jornada de trabajo.

2.- PERSONAL SUBALTERNO

TAKUILLERO / CELADOR

Personal encargado de la vigilancia de las dependencias e instalaciones en general, y del cumplimiento de las normas de régimen interior en cuanto a comportamiento y uso de las mismas. Tendrá a su cargo la apertura y cierre de las instalaciones, y la puesta en marcha, control y apagado de cuantas instalaciones o elementos existan en el recinto, tienen control y responsabilidad sobre herramientas y útiles, materiales y suministros.

Estará en posesión de conocimientos aritméticos y de comunicación (establecidos por la Empresa) mínimos para poder desempeñar su trabajo con absoluta corrección y sus obligaciones son:

- Control de acceso de todo persona al recinto donde desempeñe su jornada laboral mediante identificación o entradas.

- Percepción y custodia del importe de los precios públicos por uso del recinto, alquiler o prestación.

- Prestará toda la información necesaria a aquellos usuarios que lo soliciten.
- Venta de entradas y abonos, inscripciones y renovaciones de socios.
- Cuadrar la caja diariamente.
- Manipulación del sistema informático del Centro de Trabajo.
- Control y manipulación del monitor de las cámaras de seguridad del recinto
- Recepción de llamadas telefónicas tanto internas como externas.
- Elaboración diaria de estadísticas de número de usuarios.
- Custodia de los enseres de valor que puedan depositar los usuarios en las cajas de seguridad del recinto de taquilla.
- Cumplir y hacer cumplir todas las normas exigidas por el Cliente que se detallan en el Pliego de Prescripciones Técnicas de los concursos.

- Realizar un Parte de Servicio para la Empresa, proporcionado por la misma, en el que se describan los trabajos realizados así como las incidencias que pudieran ocurrir en la jornada de trabajo.

PEÓN DE MANTENIMIENTO/CELADOR

Personal encargado de la vigilancia de las dependencias e instalaciones en general, y del cumplimiento de las normas de régimen interior en cuanto a comportamiento y uso de las mismas. Tendrá a su cargo la apertura y cierre de las instalaciones, y la puesta en marcha, control y apagado de cuantas instalaciones o elementos existan en el recinto, tienen control y responsabilidad sobre herramientas y útiles, materiales y suministros.

Se encarga de la realización de trabajos manuales en las instalaciones y que comprende los siguientes apartados:

- Cumplir y hacer cumplir todas las normas exigidas por el Cliente que se detallan en el Pliego de Prescripciones Técnicas de los concursos.
- Apoyará o sustituirá brevemente, en los casos de aglomeraciones de clientes y/o ausencias puntuales.
- Para la realización de trabajos se consultará el Cuadrante de Actividades y se estará a disposición de las órdenes que emanen del Encargado de la Instalación.
- Manipulación de aquella maquinaria o herramientas que sean necesarias para la realización de su trabajo y que no exija una especialización, ejemplo: máquina cortacésped, fregadora automática, azadas, etc.

- Realizar un Parte de Servicio para la Empresa, proporcionado por la misma, en el que se describan los trabajos realizados así como las incidencias que pudieran ocurrir en la jornada de trabajo.

LIMPIADOR.

Realizarán las labores de limpieza y aseo de los centros de trabajo de la empresa ó aquellos que se le encomienden, ejecutando las tareas de fregado, desempolvado, barrido manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales recintos, y lugares, así como cristaleras, puertas y ventanas.

3.- OTRO PERSONAL SUBALTERNO

AYUDANTE NO CUALIFICADO

Personal que realiza los trabajos sin autonomía suficiente, bajo el control directo de un responsable (Taquillero, Peón de Mantenimiento, Portero/Conserje o Limpiador), dependiendo su seguimiento del Jefe de Equipo. En ésta categoría se encuadran los aspirantes a puestos del grupo 2 Personal Subalterno, pudiéndose consolidar estas categorías durante el tiempo de su contrato.

CONDUCTOR/MOZO

Personal que realiza los trabajos de conducción y reparto de los materiales y enseres que le sean encomendados. Participará o llevará a efecto, la carga y descarga de los materiales que transporte, haciendo uso de los elementos técnicos al efecto.

MOZO

Categoría equivalente a la de peón.

TELEOPERADORES

Los teleoperadores son aquellos trabajadores que realizan tareas de telemarketing habituales y normales con una formación previa.

Atienden o emiten contactos siguiendo métodos de trabajo con actuaciones protocolizadas, y receptionan llamadas para la compra de productos o servicios previamente ofertados por cualquier medio.

TELEOPERADORES ESPECIALISTAS

El acceso al nivel de especialista se produce de modo automático tras llevar un año prestando servicios efectivos como Teleoperador de nuevo ingreso dentro de la empresa.

PORTERO - CONSERJE EN CENTROS CÍVICOS Y/O EDUCATIVOS

Personal encargado de la apertura y cierre, revisión de las dependencias e instalaciones en general, y del cumplimiento de las normas de régimen interior en cuanto a comportamiento y uso determinadas por los clientes.

ANEXO II

TABLA SALARIAL EN EUROS

CATEGORÍAS O SUS TRABAJOS EQUIVALENTES AÑO 2006	MENSUAL 2007 DESDE EL 01 DE OCTUBRE	MENSUAL 2008	MENSUAL 2009
JEFE DE EQUIPO	1282.17	1346.28	+ IPC
INSPECTOR DE SERVICIO	1177.97	1236.87	+ IPC
PERSONAL DE APOYO SOCIAL (Diplomada o Licenciada)	1025.15	1076.41	+ IPC
SOCORRISTA ACUÁTICO	921	967	+ IPC
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	879.86	923.85	+ IPC
TAQUILLERO/CELADOR	858	901	+ IPC
PEÓN DE MANTENIMIENTO/CELADOR	846.66	888.99	+ IPC
LIMPIADOR/A	736.24	773.05	+ IPC
AYUDANTE NO CUALIFICADO	662.61	695.74	+ IPC

CATEGORÍAS O SUS TRABAJOS EQUIVALENTES AÑO 2008	Anual 2007 Horas: 39 semanales en computo anual	Anual 2008 Horas: 39 semanales en computo anual
TELEOPERADOR	12216,96 euros	Importe 2007 + 5%
TELEOPERADOR ESPECIALISTA	12776,96 euros	Importe 2007 + 5%

CATEGORÍAS O SUS TRABAJOS EQUIVALENTES AÑO 2008	Anual 2007 Horas: 39 semanales en computo anual	Anual 2008 Horas: 39 semanales en computo anual
CONDUCTOR/MOZO	12797,12 euros	Importe 2007 + 5%
CATEGORÍAS O SUS	Anual 2008	

TRABAJOS EQUIVALENTES AÑO 2008	Horas: 39 semanales en computo anual
PORTERO / CONSERJE	9.620 euros

9819/2007

III.- ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID

ÁREA DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

Departamento de Gestión de Personal

Departamento/servicio: Área de Hacienda y Función Pública/ Departamento de Gestión de Personal.

Procedimiento: Común (Junta de Gobierno).

Expdte: PER-641/07.

Asunto: Convocatoria para la provisión, mediante oposición libre de ocho plazas de Auxiliar de Administración General del Ayuntamiento de Valladolid (mjsi).

Órgano decisorio: Concejal Delegado de Hacienda y Función Pública.

Propuesta de Resolución:

El funcionario que suscribe, en relación con el expediente referido, propone que sea adoptada resolución del siguiente tenor literal: