CC.OO.

Federación de
Comunicación y Transporte

www.fct.ccoo.es

Convenio Colectivo Estatal
Instalaciones Deportivas

2004 | 2005

CC.OO.

Federación de
Comunicación y Transporte

www.fct.ccoo.es

Convenio Colectivo Estatal

Instalaciones Deportivas

2004 | 2005

CC.OO.

Federación de
Comunicación y Transporte

www.fct.ccoo.es

Edita:
Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO.
Plaza de Cristino Martos, 4-6ª planta. 28015 Madrid
Teléfono: 91 540 92 95. Fax 91 548 16 13
fct@fct.ccoo.es
www.fct.ccoo.es

Diseño e impresión:
io centro de diseño y animática. io@io-siscom.com
http://www.io-siscom.com

Depósito Legal: 185/2005

Abril de 2005

Índice

Artículo 1. Ámbito Funcional 9
Artículo 2. Ámbito Territorial 10
Artículo 3. Ámbito Temporal 10
Artículo 4. Ámbito Personal 10
Artículo 5. Concurrencia de Convenios 11
Artículo 6. Compensación y Absorción 11
Artículo 7. Garantías Personales 12
Artículo 8. Vinculación a la Totalidad 12
Artículo 9. Comisión Mixta Paritaria 12
Artículo 10. Cláusula de Descuelgue 14

Organización de trabajo 17

Artículo 11. Facultades de la Dirección 17
Artículo 12. Movilidad Geográfica. 17
Artículo 13. Variabilidad en el lugar de la prestación de los servicios 17

Contratación 18

Artículo 14. Forma de Contrato 18
Artículo 15. Condiciones generales de ingreso. 18
Artículo 16. Pruebas de Aptitud. 19
Artículo 17. Período de Prueba 19
Artículo 18. Características Generales de los contratos y del personal 19
Artículo 19. Contrato por Obra o Servicio Determinado 20
Artículo 20. Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción 21
Artículo 21. Contrato de Interinidad 22
Artículo 22. Contratos Fijos Discontinuos 22
Artículo 23. Contrato a Tiempo Parcial 22
Artículo 24. Contratos formativos 24

Jornadas de descanso y vacaciones 25

Artículo 25. Jornada de Trabajo 25
Artículo 26. Descanso Semanal y Permisos 26
Artículo 27. Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar. 27
Artículo 28. Excedencias por conciliación de la vida familiar 27
Artículo 29. Vacaciones 29

Regimen económico.....29
Artículo 30. Estructura salarial.....29
Artículo 31. Horas extraordinarias.....30
Artículo 32. Nocturnidad.....31
Artículo 33. Pagas extras.....31
Artículo 34. Incrementos de Convenio.....31
Artículo 35. Plus Transporte.....32
Casificación del persnal.....32
Artículo 36. Grupos Profesionales. Artículo.....32
Artículo 37. Trabajos en Distintos Grupos Profesionales......34
Régimen disciplinario.....35
Artículo 38. Faltas y Sanciones......35
Artículo 39. Régimen de Sanciones.....38
Artículo 40. Sometimiento al ASEC.....39
Clausulas de formación para el convenio colectivo de intalaciones deportivas.....39
Artículo 41. Formación Continua......39
Artículo 42. Formación y cualificación......40
Drechos sindicales.....40
Artículo 43. De los representantes de los trabajadores.....40
Artículo 44. Comité Intercentros......40
Artículo 45. De las organizaciones sindicales......41
Artículo 46. Delegados Sindicales......41
Artículo 47. Garantías sindicales.....42
Artículo 48. Salud Laboral......42
Artículo 49. Incapacidad Transitoria.....44
Disposiciones adicionales.....44
Anexo.....47

Presentación

Desde la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO. finalmente podemos decir que hemos cumplido mediante este primer Convenio Estatal de Instalaciones Deportivas un compromiso pendiente con los trabajadores y trabajadoras vinculados a las diferentes actividades deportivas.

La regulación y mejora de las condiciones de trabajo en las Instalaciones Deportivas es para CC.OO. un objetivo importante por diversos motivos: en primer lugar porque es una actividad que supone el primer contacto con el mundo laboral de muchos jóvenes y mujeres y en el que hasta el momento sólo existían los derechos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. En segundo lugar porque el trabajo en las Instalaciones Deportivas se desarrolla en gran parte en horarios y días de ocio del resto de los trabajadores (tarde/noche, fines de semana, festivos…) lo que suponía unas necesidades específicas de definición de las condiciones de trabajo en materia de jornada. Finalmente y no por ello menos importante, porque la formación y la cualificación de los trabajadores y trabajadoras de Instalaciones Deportivas es muy elevada, y además sometida a continuos cambios e innovaciones, y resultaba necesario establecer unos salarios adecuados a la calidad del trabajo que realizan.

Así mismo este Convenio Estatal de Instalaciones Deportivas puede servir para cubrir de forma subsidiaria algunas materias que estaban pendientes de desarrollo en aquellos ámbitos territoriales o de empresa que venían disfrutando de Convenio propio, y establece unos mínimos de negociación que CCOO intentará desarrollar en la negociación de Convenios Colectivos de ámbito Territorial o de empresa.

Todos los trabajadores vinculados con la actividad deportiva podemos felicitarnos de que mediante este primer Convenio Colectivo firmado por CCOO, se haya conseguido dar solución a una gran parte de los problemas que existían, y que para el futuro estemos en condiciones de mejorar las condiciones de trabajo y retribuciones.

Convenio Colectivo

De instalaciones deportivas

Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente Convenio es de aplicación y regula las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que tengan por objeto o actividad económica la oferta y/o prestación de servicios de ocio-deportivo, ejercicio físico o práctica físico-deportiva, vigilancia acuática y la misma:

- Se realice en gimnasios, instalaciones, establecimientos, locales etc..., públicos o privados, equipados o habilitados para desarrollar la actividad empresarial antes indicada.

- Se realice mediante subcontrata o relación jurídica con otras empresas o entidades privadas en las que el objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la aportación del personal para desarrollar las actividades o los servicios antes indicados.

- Se realice mediante contratos administrativos o relación jurídica con administraciones públicas, bajo cualquier forma válida en derecho en las que el objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la aportación de personal para desarrollar las actividades o los servicios antes indicados.

- Se realice mediante la organización de competiciones, eventos o espectáculos de carácter físico-deportivo.

También están incluidas en el ámbito funcional de éste convenio las empresas que desarrollen el objeto y la actividad económica indicada aunque ésta se realice fuera de establecimientos o instalaciones habilitadas para ello, es decir, al aire libre o en contacto con la naturaleza.

Habida cuenta de que la realización de la actividad físico deportiva conlleva la oferta y prestación de servicios amplios y diferentes a los usuarios y sociedad en general, quedan comprendidas bajo este convenio aquellas empresas que tengan como objeto principal el

desarrollo de tal actividad, con independencia de otras actividades complementarias, conexas o similares a la que se considera principal.

Por las especificidades que revisten los clubes y empresas que desarrollan las actividades de golf y náuticas, entendiendo ésta Comisión Negociadora que resulta necesario proceder a su regulación como subsectores, se establece un procedimiento mediante la cláusula adicional primera con el objeto de proceder a su regulación.

Artículo 2. Ámbito Territorial

Éste convenio es de aplicación a todo el territorio del Estado Español y, también, se aplicará de acuerdo con las reglas específicas que en él se establecen, a los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

Artículo 3. Ámbito Temporal

La vigencia del presente Convenio Colectivo se extiende desde la fecha de su firma, salvo los efectos económicos que iniciarán su vigencia, desde 1de enero de 2004 hasta el día 31 de diciembre de 2005, con independencia de la fecha en que se lleve a efecto su publicación oficial por el Organismo Administrativo competente.

Este Convenio Colectivo podrá ser prorrogado expresa o tácitamente. Se entenderá prorrogado tácitamente, por periodos anuales, si no mediara aviso de denuncia formulado por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación a la finalización de su vigencia o de la prorroga en curso.

Una vez sea denunciado el Convenio, alcanzado el término previsto para el mismo o cualquiera de sus prórrogas, su contenido tanto obligacional como normativo mantiene su vigencia hasta que sea sustituido por otro Convenio.

La denuncia del presente convenio podrá formularla cualquiera de las partes, por escrito dirigido a todas las partes negociadoras que lo suscribieron, así como al Organismo Administrativo competente.

Artículo 4. Ámbito Personal

Este Convenio afectará a todos los trabajadores y empresas, tanto si son personas físicas como jurídicas, incluidas dentro del ámbito funcional y territorial.

Quedan comprendidos en este Convenio, igualmente, los trabajadores que presten funciones características de estas actividades en colegios, círculos de recreo, hoteles, balnearios, clínicas, etc., salvo que dicho personal estuviere incluido en otras normas o reglamentaciones de trabajo o disponga de convenio colectivo propio.

Queda excluido expresamente de este Convenio el personal que contrate su actividad como arrendamiento de servicio y cualquier otro que se considere como relación laboral de carácter especial o que por las leyes queden excluidos del ámbito laboral.

Artículo 5. Concurrencia de Convenios

Los supuestos de concurrencias de convenios se resolverán aplicando los siguientes principios:

a) Principio de suplementariedad.

En todas aquellas materias no reguladas en convenios colectivos de ámbito inferior, el presente convenio actuará como supletorio.

b) Principio de condiciones más beneficiosas.

Las condiciones más beneficiosas para los trabajadores establecidas en los convenios colectivos de ámbito inferior, consideradas globalmente y en computo anual, deberán ser respetadas, siempre y cuando superen o igualen a las dispuestas en éste convenio.

Artículo 6. Compensación y Absorción

Las condiciones pactadas en general y las retributivas en particular, en este Convenio compensarán y absorberán a todas las existentes en el momento de entrada en vigor cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia, bien sea por imperativo legal, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o algunos de los conceptos pactados en el presente Convenio o supusiera la creación de otros nuevos, únicamente, tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este Convenio. En caso contrario se consideran absorbidos por el presente Convenio.

Al objeto de evitar situaciones que representen una merma económica para alguno de los trabajadores a los cuales se le aplique este convenio se garantiza un incremento anual igual al IPC real del año inmediatamente anterior a los trabajadores que cobren un salario base superior al establecido en las tablas saláriales del presente convenio, exclusivamente en el concepto económico del salario base, y excluyendo dicho incremento de cualquier otro concepto económico que percibiera en su nómina por cualquier motivo,

Artículo 7. Garantías Personales

Se respetarán las condiciones particulares de aquellos trabajadores que, con carácter general y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personan" las que vengan implantadas por disposiciones legales o pacto expreso entre empresa-trabajador, y en tanto, no sean absorbidas, igualadas o superadas por futuros Convenios Colectivos o normas laborales.

Artículo 8. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas son un todo orgánico e indivisible. En el supuesto que algún artículo del presente Convenio se declarara nulo por resolución judicial, extrajudicial o administrativa, dicho artículo quedará inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio, hasta que las partes firmantes del mismo le den contenido conforme a la legalidad. Si transcurren dos meses de la fecha en que se emita la resolución que invalida alguna de los pactos del Convenio y no se hubiera alcanzado un acuerdo sobre el nuevo contenido del mismo, ambas partes acuerdan someterse con carácter vinculante, a la mediación y/o arbitraje del ASEC.

Artículo 9. Comisión Mixta Paritaria

Constitución. Las partes entienden oportuno crear la Comisión mixta paritaria como medio de solventar discrepancias e interpretación del presente convenio, la cual estará formada por representantes de las organizaciones empresariales y de los sindicatos firmantes del convenio.

Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgir se someterá previamente al informe de la Comisión Mixta Paritaria antes de acudir e iniciar cualquier acción o reclamación ante la jurisdicción competente.

Procedimiento. La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por 8 miembros, 4 elegidos por la representación de las organizaciones empresariales y 4 por la representación de los sindicatos que suscriben el presente Convenio. Se eligen entre y por los mismos, un Presidente y un Secretario, siendo los demás miembros vocales de la misma. La Comisión podrá ser asistida por asesores de ambas partes.

Funciones.

- Interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio.
- Informe, con carácter previo y obligatorio, en todas las cuestiones de conflicto colectivo.
- Someter a debate las materias que a criterio de alguna de las partes sean necesarias para incorporar, definir o aclarar el texto del presente Convenio.
- Cualquier actividad tendente a la aplicación y eficacia del Convenio.
- Entender sobre la aplicación del convenio a las actividades que, dentro de la definición genérica recogida en el ámbito del convenio, no estuvieran incluidas inicialmente.
- Resolver los conflictos o discrepancias que tengan su origen en la aplicación, interpretación o regulación de grupos profesionales, clasificación profesional, definición de funciones y retribución de diferentes subsectores afectados por el presente convenio colectivo, sin que en ningún caso suponga una modificación de las condiciones pactadas en el presente convenio.
- Estudiar y decidir sobre aquellas cuestiones que afecten a los sectores incluidos en el presente Convenio, que por mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes, quedando comprendido dentro de esta función, así como, cualquier tema que pudiera afectar a los diferentes subsectores que se puedan encuadrar en el marco del sector de la actividad propia de las empresas a las cuales les es de aplicación el presente Convenio.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá con carácter ordinario al menos una vez cada cuatrimestre y, con carácter extraordinario, para resolver las cuestiones a la misma encomendadas, cuando las partes, de mutuo acuerdo, lo estimen conveniente o cuando así lo acuerden las dos terceras partes de sus miembros.

Las convocatorias de la Comisión Mixta Paritaria serán efectuadas por su Secretario mediante escrito, donde conste lugar, fecha y hora de la reunión, así como, el orden del día. Se enviara a cada uno de los miembros con siete días, como mínimo, de antelación a la fecha prevista.

La Comisión Mixta Paritaria resolverá las cuestiones sometidas a la misma en un plazo no superior a 30 días, salvo acuerdo de todas las partes, prorrogando dicho plazo.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los presentes de cada una de las partes que forman la Comisión. Los acuerdos que adopte la Comisión se incorporarán al texto del Convenio y formarán parte de éste.

Domicilio. de la Comisión Mixta Paritaria se establece en el de la Federación Nacional de Empresarios de Instalaciones Deportivas, situado en Madrid, c/ Sambara, 128. Código Postal: 28027

Artículo 10. Cláusula de Descuelgue

Las empresas podrán solicitar la no aplicación de las condiciones económicas, incrementos salariales, totales o parciales, establecidas en el presente Convenio.

Atendiendo al objetivo causal del sistema de inaplicación regulado, éste no podrá operar cuando, con las mismas consecuencias para la situación de la empresa, el importe de los incrementos salariales motivo de inaplicación pueda ser objeto de absorción a tenor de lo previsto en el art. 6 de éste convenio con los requisitos allí regulados. Solo después de agotada ésta posibilidad se iniciará, en su caso, el tramite para la eventual aplicación de ésta cláusula.

Podrá tramitarse la nueva aplicación del régimen salarial cuando se produzcan alguno de los siguientes supuestos:

1. Cuando la empresa se encuentre en situación legal de suspensión de pagos, quiebra, concurso de acreedores o cualquier otro procedimiento diferente de los anteriores que haya declarado la situación de insolvencia provisional o definitiva de la empresa, siempre que no exista un expediente de regulación de empleo, ya que de existir se estará del apartado siguiente.

2. Cuando la empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo por las causas establecidas legalmente, incluido despido colectivo, suspensión de contratos, etc., que afecten al menos, al 15 % de la plantilla, originado en causas económicas.

3. Cuando la empresa acredite objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas en el ejercicio del año anterior al que pretendan implantar esta medida.

   Se entenderá acreditada objetiva y fehacientemente la situación de pérdidas, para poder implantar la medida, cuando la empresa que lo solicite tenga unas pérdidas en sus beneficios, en el año correspondiente de que se trate, que supongan un 25% menos respecto al beneficio obtenido en el año inmediatamente anterior a aquél.

   En este caso, tras comprobar la certeza del porcentaje de pérdidas, la Comisión Paritaria se limitará a certificar este extremo, a los efectos de descuelgue salarial.

4. Cuando se presente en la empresa afectada el acaecimiento de un siniestro cuya reparación suponga una enorme carga financiera o de tesorería.

Procedimiento. Las empresas que entiendan estar en alguno de los supuestos anteriores, al objeto de dar un tratamiento homogéneo a este acuerdo, seguirán los siguientes trámites:

a) Las empresas deberán comunicar, cuando los haya, a los representantes de los trabajadores de las empresas su intención de aplicar esa cláusula en el plazo máximo de un mes contado desde la publicación del convenio, o de las revisiones salariales en los años siguientes para dichos años, en el B.O.E., salvo para el caso nº 4., donde el plazo comenzará contar desde la fecha del siniestro.

   Una vez comunicada tal circunstancia, deberán iniciarse negociaciones entre las partes por un plazo máximo de quince días, prorrogable de mutuo acuerdo de aquellas por otros quince días, debiendo comunicar llegando el termino de las negociaciones , a la comisión paritaria si han alcanzado o no un acuerdo al respecto, en el plazo de los cinco días siguientes de haberse producido.

b) Simultáneamente al inicio de las negociaciones deben comunicar a la comisión mixta paritaria la petición, acompañando copia de la petición realizada a la representación de los trabajadores y de la documentación que se le haga entrega.

c) Acreditar con la documentación que estimen pertinente, la situación de origen de la petición en el plazo de 15 días desde que se presenta la petición.

d) En el supuesto del caso nº 3., la empresa necesariamente habrá de acompañar además de cualquier otra que desee la siguiente documentación:

   Si es persona jurídica:

- Impuesto de Sociedades de los dos ejercicios anteriores al del posible descuelgue.
- Cuentas Anuales de los mismos ejercicios depositadas en el Registro Mercantil.

Si es persona física:

- Documentación formal referida a la actividad que haya presentado ante la Delegación de Hacienda correspondiente a los dos ejercicios anteriores al del descuelgue. (Declaración I.R.P.F., IVA. ,...etc.).

Así mismo se podrá facilitar informe de auditores o censores de cuentas u otros documentos que justifiquen un régimen salarial diferenciado.

En ambos casos habrán de entregar una memoria sobre las medidas de carácter general y específicas que tengan previstas para solucionar la situación y también las previsiones para la adaptación al régimen salarial del convenio.

e) De no alcanzarse acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, las partes comunicarán éste hecho a la comisión mixta paritaria, indicando si se someten a su decisión sobre el alcance de descuelgue, o bien acuden al lado arbitral o ASEC, o cuando el ámbito de la empresa sea una Comunidad Autónoma, se someten a las instituciones de mediación y arbitraje creadas al efecto en esa Comunidad.

f) Cumplimentados los tramites anteriores, la comisión determinará en el plazo máximo de un mes a partir del momento en que reciba la documentación, la procedencia o improcedencia de la solicitud. Si la comisión determina que la petición o el acuerdo cursado es improcedente, la empresa deberá aplicar íntegramente las tablas saláriales y del convenio.

g) El descuelgue de ser aprobado tendrá una efectividad por el periodo de un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente convenio deberá iniciar una nueva solicitud de autorización en la forma y con el procedimiento previsto en éste artículo.

Trascurrido el periodo de descuelgue, sin haberse instado una prorroga del mismo o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el convenio será automática, salvo pacto en contrario, que adecue dicha incorporación aun calendario temporal con el objeto de evitar nuevos descuelgues.

h) Las decisiones de la comisión mixta paritaria se tomarán por mayoría simple de los miembros de cada una de las representaciones que conforman la misma y no prejuzga el derecho de cualquiera de las partes para acudir a la jurisdicción social.

Organización de trabajo

Artículo 11. Facultades de la Dirección.

La organización del trabajo en cada uno de sus centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Artículo 12. Movilidad Geográfica.

En los supuestos de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa que exija un cambio de residencia, se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. En los casos que se produzcan desplazamientos de trabajadores carácter temporal se estará dispuesto en el apartado 4 del citado artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta lo que se dispone a continuación en el siguiente artículo.

Artículo 13. Variabilidad en el lugar de la prestación de los servicios

Los trabajadores afectados por alguna de estás 3 situaciones que se detallan a continuación, tienen derecho, mientras dure esta situación, a un complemento económico denominado "por traslado", que será abonado mensualmente, dentro de la nomina que reciba el trabajador, igual al 10% de la cantidad que perciba en concepto del salario base. Para el supuesto de que está situación dure menos de un mes, el porcentaje antes señalado será prorrateado en función de los días de trabajo efectivo que el trabajador haya realizado en el centro de destino.

1. Variabilidad en el lugar de la prestación de los servicios. La Dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de centro de trabajo y trasladarlos a otro distinto radicado en la misma localidad o municipios limítrofes, siempre dentro de la misma provincia donde el trabajador preste inicialmente sus servicios, siempre y cuando el tiempo de traslado de un centro de trabajo al otro, no supere una hora en transporte público.

   Los trabajadores mantendrán las mismas condiciones económicas de trabajo que tuvieran en el centro donde prestaran sus servicios en origen.

Para los supuestos previstos en este articulo, las empresas deberán cubrir, en primer lugar, sus necesidades mediante traslados voluntarios de empleados, incluidos dentro del mismo grupo profesional o que desarrollen la misma actividad en uno u otro centro. De no ser posible, o en el supuesto de que los trabajadores que se presten voluntariamente al traslado no sean los adecuados para cubrir los puestos de trabajo del centro de donde deben ir a prestar sus servicios, la empresa comunicará a los trabajadores que decida que deben trasladarse, con una semana de antelación como mínimo, el centro al que deben acudir.

2. Prestación en diferentes centros de la misma empresa. En el contrato de trabajo se podrá establecer la prestación en diferentes centros de trabajo de la misma empresa en la misma localidad o municipio limítrofe, de tal forma que unos días se desarrollen funciones en un centro de trabajo, y otros días en otro, siempre y cuando el tiempo de traslado de un centro de trabajo al otro, no supere una hora en transporte público.

3. Prestación en diferentes centros de la misma empresa en el mismo día de trabajo. En el contrato de trabajo se podrá establecer la prestación en diferentes centros de trabajo de la misma empresa, en la misma localidad, o municipio limítrofe, y en una misma jornada de trabajo, siempre y cuando el tiempo de traslado entre los centros de trabajo no supere una hora en transporte público.

Contratación

Artículo 14. Forma de Contrato

La admisión de trabajadores en las empresas, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, se realizará mediante contrato formalizado por escrito.

Igualmente se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación, ampliación o prorroga, de los contratos temporales.

Artículo 15. Condiciones generales de ingreso.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y demás disposiciones legales.

Artículo 16. Pruebas de Aptitud.

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

Artículo 17. Período de Prueba

17.1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de:

- Titulados Superiores y Medios: 3 meses.
- Personal administrativo y monitores: 2 meses.
- Resto de personal: 1 mes.

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

17.2. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el computo del mismo reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 18. Características Generales de los contratos y del personal

Se podrán utilizar todas las modalidades contractuales previstas legalmente, tanto tengan carácter indefinido como temporal.

El personal de las empresas vinculadas por este Convenio, podrá tener la siguiente consideración según la permanencia en el servicio de las mismas:

- Fijos o indefinidos (trabajadores que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que les contrata tanto sea a jornada completa como a tiempo parcial).

- Fijos discontinuos (trabajadores que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que les contrata para realizar trabajos que se repiten en fechas ciertas o no dentro del volumen normal de actividad de la empresa)

- Temporales o de duración determinada (trabajadores a jornada completa o a tiempo parcial que presten sus servicios bajo cualquier modalidad contractual que no sea de carácter indefinido.)

- Igualmente, se podrá celebrar cualquier otro tipo de contrato de trabajo cuya modalidad se encuentre recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

  En función de las especiales características de la actividad de este sector, tanto por lo que representa el trabajo a desarrollar como en relación a las personas que lo llevan a la práctica, las partes entienden conveniente señalar la importancia de la contratación a tiempo parcial para el conjunto del sector.

Artículo. 19. Contrato por Obra o Servicio Determinado

Las partes que suscriben el presente convenio, con la finalidad de facilitar a las empresas del sector la utilización de las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente, acuerdan concretar y desarrollar las labores que dentro de las mismas, serán objeto de formalización de contratos de obra o servicio determinado.

En este sentido, se podrán celebrar contratos de esta naturaleza cuando la legislación lo permita, entendiendo que se pueden formalizar los mismos cuando la prestación de los servicios del trabajador consista en algunas de las tareas que a continuación se detallan, al tener las mismas, autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad habitual de las empresas de que se trate:

- Iniciar y desarrollar actividades físico- deportivas que no perduren en el tiempo, tales como, campeonatos, demostraciones deportivas, competiciones oficiales o competiciones propias de la empresa etc, realicen las mismas tanto dentro del centro de trabajo de la empresa como fuera del mismo.

- Iniciar y desarrollar la implantación en la empresa de una actividad nueva o distinta a las que existan en la misma, así como, iniciar y desarrollar actividades, concretas y específicas, no habituales con anterioridad en la empresa, por ejemplo, clases de yoga, flamenco, baile,... etc.

- Iniciar y desarrollar actividades tales como estudios de mercado, realización de encuestas, "buzoneos" o entregas de publicidad.

- Iniciar y desarrollar actividades de implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos, etc…

- Cualquier otra actividad que por analogía sea similar a las antes descritas, previo acuerdo de la Comisión Paritaria de este Convenio.

Cuando un Contrato de obra o servicio determinado se formalice por cualquiera de los objetos o causas descritas con anterioridad, y la prestación de servicios por el trabajador supere el periodo de dos años y continué prestando sus servicios, el contrato se convertirá en indefinido. Este hecho se prevé única y exclusivamente para cuando el contrato tenga su causa en las antes mencionadas y para cualquier otro supuesto de que el contrato se haya formalizado con un objeto distinto de los antes indicados, en ningún caso le será de aplicación lo antes mencionado, quedando sujetos estos contratos a lo que al respecto disponga la legislación vigente.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Artículo 20. Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción

Dadas las especiales características de este sector, resultando frecuente que existan períodos en los que se acumulan las tareas o exista un mayor número de demanda en la prestación de los servicios de las empresas, éstas podrán contratar bajo esta modalidad de contrato de trabajo a sus trabajadores, teniendo dicho contrato una duración máxima de 9 meses dentro de un período de 12, quedando sometidos estos contratos a una sola prórroga si se formalizan por una duración menor a la del plazo máximo establecido.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Artículo 21. Contrato de Interinidad

Dentro de este contrato, celebrado para sustituir a un trabajador en la empresa con derecho a la reserva de puesto de trabajo, además de las causas establecidas legalmente para sus formalización, se establecen, expresamente, como causas del mismo la sustitución de trabajadores que disfruten de sus correspondientes períodos vacacionales,permisos retribuidos, suspensión de contrato por licencia por maternidad, incapacidad laboral transitoria, excedencias con reserva de puesto de trabajo, reducción de jornada por conciliación de la vida familiar. En este tipo de contrato deberá constar tanto el nombre del trabajador sustituido como la causa objeto de celebración del mismo.

Artículo 22. Contratos Fijos Discontinuos

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos, es aquel que se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

El trabajador fijo discontinuo será llamado, mediante comunicación fehaciente, entendiendo como tal telegrama con acuse de recibo o burofax, por orden de antigüedad en la Empresa y dentro de la misma categoría y especialidad si la hubiera. Si el trabajador no se incorpora a su puesto de trabajo, el contrato queda extinguido. No se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional.

Cuando el trabajador sea contratado para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa, será de aplicación a tal supuesto la prevista para el contrato a tiempo parcial, celebrado por tiempo indefinido.

La Comisión Mixta Paritaria articulará un reglamento a fin de establecer el orden de llamadas de los trabajadores que estén bajo esta modalidad contractual.

Artículo 23. Contrato a Tiempo Parcial

Se entenderá como contrato a tiempo parcial aquel que se establece para la realización de una jornada inferior a la señalada en el art. 25 del presente Convenio, bien por tiempo indefinido o de duración determinada.

Se establece la obligatoriedad de informar a los trabajadores a tiempo parcial de la existencia de puestos vacantes o de nueva creación y permitir que soliciten los mismos, con el fin de posibilitar el incremento de su jornada contratada a tiempo parcial, así como su conversión en contratos a tiempo completo cuando esa sea la jornada del puesto vacante o de nueva creación, o la suma de las jornadas permita serlo.

La conversión de un contrato a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

Todos los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán prohibida la realización de horas extraordinarias.

La empresa, de acuerdo con el trabajador, podrá fijar la realización de horas complementarias. La realización de estas horas estarán sujetas a las siguientes normas:

a) La posibilidad de realizar horas complementarias tendrá que ser pactada expresamente con el trabajador y podrá acordarse en el momento de la contratación o con posterioridad pero, en cualquier caso se tratará de un pacto específico y por escrito respecto al contrato de trabajo.

b) Sólo se podrán formalizar pactos sobre horas complementarias en contratos a tiempo parcial de duración indefinida; es decir, con trabajadores fijos en la empresa.

   El pacto de horas complementarias recogerá el número de horas a realizar que puedan ser requeridas por la empresa. En ningún caso las horas complementarias podrán exceder del 30% de la jornada semanal.

c) El trabajador podrá renunciar al pacto de horas complementarias, comunicándolo por escrito a la empresa con 15 días de antelación, cuando concurran las siguientes circunstancias:

   - La atención de las responsabilidades familiares, enunciadas en el artículo 37.5 del estatuto de los trabajadores.
   - Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
   - Por incompatibilidad por otro contrato a tiempo parcial.

Así mismo, para los supuestos no contemplados anteriormente el trabajador podrá renunciar al pacto de horas complementarias comunicándolo por escrito con 1 mes de antelación.

d) El trabajador conocerá el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de siete días.

e) La realización de horas complementarias respetará en todo caso los límites en materia de jornada y de descanso del Estatuto de los Trabajadores y de este Convenio.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas serán retribuidas como las ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

g) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización estarán sujetas al cumplimiento de los requisitos establecidos en los anteriores apartados. En caso de incumplimiento de estos requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Artículo 24. Contratos formativos

I. Contrato de trabajo en prácticas.- Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación Vigente. Como especialidades de este convenio se acuerdan:

La retribución de este tipo de contrato será del 90% de las retribuciones del Convenio según su Grupo, así como los complementos a que tenga derecho.

II. Contrato para la formación.- Podrán concertarse contratos para la formación con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21, y sin límite de edad cuando se trate de contratados de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

El contrato para la formación se ajustará a las siguientes reglas:

- Considerando que el objeto de este tipo de contratación es la adquisición, por parte del trabajador de la formación teórica y práctica necesaria para realizar adecuadamente un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, los contratados no tendrán la titulación necesaria para realizar un contrato en prácticas.

- La duración mínima de estos contratos será de seis meses, siendo dos años su período máximo de duración.
- Certificación al final del periodo de formación.
- Se realizará un seguimiento de la formación vinculada a éstos contratos por parte de la comisión mixta paritaria.

La retribución de este tipo de contratos será del 80% el primer año, y del 90% el segundo año de vigencia del contrato, de las retribuciones del Convenio según su Grupo, así como los complementos a que tenga derecho.

Jornadas de descanso y vacaciones

Artículo 25. Jornada de Trabajo

La jornada laboral será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, pudiendo desarrollarse en régimen de jornada partida o continuada y la misma se prestará de lunes a domingo.

En jornadas continuadas de más de seis horas se establece un descanso de 15 minutos, considerando este descanso como jornada efectiva de trabajo. Los turnos para efectuar los descansos serán acordados entre la empresa y el trabajador. En aquellos casos en los que se lleven a cabo descanso superiores a quince minutos, se mantendrá el derecho a continuar realizándolos, respetándose lo que sea habitual en la empresa.

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

Durante los dos meses anteriores a la finalización de cada año natural, las empresas afectadas por el convenio colectivo elaborarán el calendario laboral del año siguiente, en el que deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo, debiendo dicho calendario ser expuesto en el centro de trabajo correspondiente durante todo el año natural.

Dadas las especiales características de este sector, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que correspondan a los trabajadores, y con independencia de que los contratos de trabajo lo sean a tiempo parcial o a tiempo completo. En este sen-

tido, la jornada se concretará mediante cuadrante que se confeccionarán cada dos meses y que deberán recoger los turnos y horarios de cada trabajador.

El número de horas semanales de tiempo efectivo para los trabajadores a jornada completa no podrá ser superior a 48 horas durante la vigencia de este convenio. Para los trabajadores a tiempo parcial, no podrá ser superior a la proporción establecida para los trabajadores a jornada completa.

En aquellas empresas en las que por aplicar la distribución irregular de jornada, los 14 festivos anuales tengan la consideración de jornada ordinaria, así como, en las que se acuerden con los representantes de los trabajadores el establecimiento de turnos rotativos o fijos de cobertura de festivos, el trabajador que preste sus servicios en esos días se le compensará cada hora trabajada con 1´20 horas de descanso a disfrutar en días completos de descanso, que podrán hacerse efectivo en el mes siguiente a aquél, o bien, podrán acumularlo a sus vacaciones anuales.

Se establecen como mínimo dos días festivos anuales que orientativamente, serán el día 1 de enero y el 25 de diciembre, que serán de cierre de la instalación, no susceptibles de compensación. No obstante, para todas aquellas empresas que vengan abriendo sus centros esos días, o vienen ampliando ese mínimo, bien con jornadas o medias jornadas de cierre, se respetará tal hecho.

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

Artículo 26. Descanso Semanal y Permisos

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

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos:

1) 15 días naturales y consecutivos en caso de matrimonio.

2) 2 días por nacimiento de hijo, por fallecimiento, por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si por estos motivos el trabajador tuviera que desplazarse a más de 100 Km. de su lugar de residencia, el permiso será de cuatro días.

3) 2 días por asuntos propios.

4) Un día por traslado de domicilio habitual.

5) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo acreditar previamente de manera fehaciente, los motivos y circunstancias de los mismos.

   Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga una reducción de más del 20% de la jornada en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del estatuto de los trabajadores.

6) Para realizar las funciones sindicales o representación de los trabajadores en los términos legalmente establecidos al efecto.

7) Por tiempo indispensable, a las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al empresario

8) Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrá ser dividida en dos fracciones de media hora, pudiéndose sustituir este derecho por la reducción de media hora en su jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

9) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, previa justificación de los mismos en la empresa cuando el trabajador curse estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional.

10) Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos de cómo máximo 12 horas anuales de duración para acudir a visitas medicas del propio trabajador o para acompañar a ascendientes y descendientes que convivan con ellos siempre y cuando la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios de la seguridad social.

Artículo 27. Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar.

El trabajador o trabajadora, podrá reducir su jornada de trabajo, sin derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes

a) El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de 6 años o de un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no realice actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

b) Tendrá el mismo derecho quien tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo y no desarrolle actividad retribuida.

c) En los casos de nacimientos de hijos que, por cualquier causa médica, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, con independencia de la ausencia retribuida de una hora establecida legalmente, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 28.- Excedencias por conciliación de la vida familiar

I.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

II.- También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

III.- Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

IV.- Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

V.- En los casos contemplados en los apartados anteriores de este artículo, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas firmantes del presente convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

Artículo 29. - Vacaciones

Los trabajadores tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones al año, estableciéndose como periodo de disfrute para 15 de esos días, el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año. Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le computará de forma proporcional al tiempo trabajado.

El calendario de vacaciones deberá confeccionarse durante el primer cuatrimestre del año, de tal forma que el trabajador conozca las fechas de disfrute con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio de las mismas. El computo del inicio de las vacaciones anuales no se podrá hacer en día festivo no recuperable o día de descanso.

La elección de los turnos de vacaciones se realizarán mediante un sistema rotativo.

Regimen económico

Artículo 30. Estructura salarial

Tendrán la consideración de salarios los siguientes conceptos:

- Salario base, es el establecido para cada categoría dentro del grupo profesional correspondiente, que se señala en las tablas salariales del anexo 1 del presente convenio.

- Plus de nocturnidad, es el establecido en el art. 32, cuya cuantía se fija en el anexo 1 del presente convenio.

- Complementos salariales, son las cantidades devengadas al trabajador además y con independencia del salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo como las del puesto de trabajo o de calidad en el trabajo. Éstos complementos tienen el carácter de no consolidables en el salario del trabajador.

- No tendrán la consideración de salario las percepciones extrasalariales, que son cantidades de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador como consecuencia de la prestación de su trabajo, por lo cual no formarán parte en ningún caso de las bases de cotizaciones de la Seguridad Social. Se establece así, dentro de este concepto un plus de transporte.

Artículo 31 . Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias realizadas en domingos o en festivos oficiales, se compensarán a razón de hora y media de descanso por cada una de trabajo.

El resto de horas extras realizadas en días que no sean los antedichos serán compensadas a razón de una hora trabajada por una hora de descanso.

Las horas extraordinarias no compensadas en tiempo de descanso, se retribuirá de la siguiente forma:

Horas extraordinarias realizadas en jornadas ordinarias:

Grupo 1: 6 euros/hora
Grupo 2 : 6 euros/hora
Grupo 3: 6 euros/hora
Grupo 4 : 5 euros/hora
Grupo 5: 5 euros/hora

Horas extraordinarias realizadas en domingo, o en alguno de los 14 festivos anuales:

Grupo 1: 9 euros/hora
Grupo 2: 9 euros/hora
Grupo 3: 9 euros/hora
Grupo 4 : 7,5 euros/hora
Grupo 5: 7,5 euros/hora

Artículo 32.- Nocturnidad

Se considerará trabajador nocturno aquél que realice, entre las 22 horas y las 6 horas, una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo. Para este caso, las empresas abonarán un plus de nocturnidad en una cuantía de 0,60 euros por cada hora de la jornada nocturna.

No obstante, las partes acuerdan que para aquellos trabajadores que no tengan derecho a percibir el plus de nocturnidad, pero su jornada acabe después de las 23 horas y antes de la 1.00 de la madrugada o se inicie antes de las 6 de la mañana, percibirán en nómina un complemento por cada hora de trabajo efectivo que realicen comprendida en el horario antes mencionado que ascenderá a la cuantía de 0,60 euros.

Los menores de 18 años no podrán realizar la jornada nocturna. No se podrán realizar horas extraordinarias dentro de dicha jornada.

Artículo 33. Pagas extras

Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, de 30 días de salario base y mejora voluntaria, siempre y cuando la perciba el trabajador, cada una de ellas, que se devengarán semestralmente: la correspondiente a junio, del día 1 de Enero al 30 de Junio de cada año, y la correspondiente a Diciembre, del 1 de Julio al 31 de Diciembre, igualmente, de cada año.

El abono de dichas pagas se efectuará, como máximo la de junio el día 30 de dicho mes y la de Diciembre el día 20 de dicho mes.

Las pagas extras podrán ser prorrateadas mensualmente, si así se acuerdan entre empresa y el trabajador

Artículo 34. Incrementos de Convenio

Las tablas salariales de aplicación durante el año 2004 quedan reflejadas en el anexo 1 de este Convenio. Durante la vigencia del presente convenio se establece, con fecha de efectos del 1 de enero del 2005, un incremento dentro de los conceptos retributivos del convenio, igual al IPC +0´25 real del año inmediatamente anterior para el 2005.

Artículo 35 . Plus Transporte

El personal recibirá la cantidad de 1'08 euros por día efectivamente trabajado en concepto de "complemento plus transporte ".

Clasificación del personal

Artículo 36. Grupos Profesionales.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio serán clasificados en unos niveles funcionales identificados con las denominaciones de Grupo 1, Grupo 2, Grupo 3, Grupo 4 y Grupo 5, pudiéndose incluir dentro de los mismos distintos niveles cuya confluencia se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como, por la formación o especialización exigida para ejercerlas.

GRUPO 1.

Criterios Generales. Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Elaboran la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.

Toman decisiones o participan en su elaboración, y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en la empresa.

Formación. Se requiere la equivalente a titulación universitaria de grado superior o medio, o bien una dilatada experiencia en el sector.

Se incluyen en este Grupo, los Directores Generales, Gerentes de los Gimnasios o Centros de Actividad Físico-Deportiva.

GRUPO 2.

Criterios Generales. Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al Grupo 1 o a la propia Dirección de la empresa, según el tamaño de ésta.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas, y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Llevan a cabo, además funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecen o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

Formación. La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior, medio, o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un período de práctica o experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo y/o en el sector.

Equiparación.

Nivel I: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: directores de departamento, tales como financiero, recursos humanos, comercial, marketing, de actividades técnicas, así como, médico, etc.

Nivel II: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a las categorías: Fisioterapeutas, DUE, etc,.

GRUPO 3.

Criterios Generales. Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución. Asimismo, integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores.

Formación. La formación requerida será la equivalente a titulación académica de grado medio, formación profesional de primer grado, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia adquirida en el sector.

Equiparación.

Nivel I : Se incluye en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: coordinador fitness, actividades aeróbicas, de piscina, de raqueta, de clases colectivas, de mantenimiento de instalaciones, oficial administrativo 1ª, oficial de 1ª de mantenimiento de instalaciones, coordinador recepción.

Nivel II: Se incluye en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: monitor multidisciplinar

GRUPO 4.

Criterios Generales. Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. Realizan trabajos consistentes en le ejecución de tareas concretas, dentro de una actividad más amplia.

Formación. La formación básica requerida será La formación requerida será la equivalente formación profesional de primer grado, la equivalente al graduado escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

Equiparación.

NIVEL I: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: masajista, oficial de 2ª de mantenimiento de instalaciones, oficial administrativo 2ª, recepcionista, taquillero, socorrista, monitores de actividades físico-deportivas,

NIVEL II: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: auxiliares administrativos, telefonistas, control de acceso, portero, esteticista.

GRUPO 5.

Criterios Generales.- Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas, que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación.

Formación. La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia.

Equiparación. Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes plazas o similares: personal de limpieza, peón de mantenimiento de instalaciones, personal de vestuarios, mozo de cuadra, etc.

Artículo 37. Trabajos en Distintos Grupos Profesionales.

La empresa podrá encomendar al trabajador funciones propias de un grupo profesional distinto al suyo, siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y durante el periodo indicado en los párrafos siguientes, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo al finalizar el motivo que dio origen al cambio o transcurra el periodo máximo permitido.

La realización de trabajos de un grupo profesional superior no podrá exceder de 6 meses durante un período de 12 meses, o de 8 meses durante un período de 24 meses. La retribución mientras se desarrollan las funciones en el grupo superior será la correspondiente al mismo.

Para el supuesto de que el trabajador tenga que realizar funciones de un grupo profesional inferior, la situación se mantendrá por el tiempo imprescindible, conservando la retribución económica correspondiente al grupo profesional de origen, salvo que la situación viniera motivada por la propia solicitud del trabajador.

Lo dicho con anterioridad no será de aplicación para el grupo profesional correspondiente a los monitores multidisciplinares que se encuentren encuadrados en el Grupo 3 Nivel II), los cuales desarrollaran su actividad según la necesidades de la empresa como monitores en las distintas modalidades o actividades que se den a los clientes en el centro de la empresa, sin que el cambio en la actividad o enseñanza concreta que realice se considere trabajo en distinto grupo profesional.

Régimen disciplinario

Artículo 38. Faltas y Sanciones.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

FALTAS LEVES. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen dos faltas en un mes o una cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho periodo.

2. No comunicar con suficiente antelación cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4. Las discusiones con otros trabajadores dentro de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

5. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.

6. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

7. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

8. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

FALTAS GRAVES. Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes, o por dos faltas leves por el mismo motivo.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

10. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de la empresa por parte del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales

FALTAS MUY GRAVES.

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

12. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez a la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.

13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera y habiendo mediado sanción por escrito.

15. El incumplimiento reiterado en las instrucciones dadas por la empresa en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 39. Régimen de Sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

I. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

II. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

III. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 40. Sometimiento al ASEC

Las partes firmantes de este convenio estiman necesarios establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, por ello acuerdan su adhesión al ACUERDOS SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS (ASEC), vigente y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este convenio, quienes surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente convenio.

Aquellos conflictos colectivos que tengan ámbito exclusivo de Comunidad Autónoma, serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

Clausulas de formación para el convenio colectivo de intalaciones deportivas

Artículo 41. Formación Continua.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a participar activamente en todos los trabajos, foros, y demás actividades que se deriven del desarrollo de la Ley de Cualificaciones Profesionales. Así mismo, acuerdan adherirse al modelo que en su momento, regule el subsistema de Formación Continua.

Ambas partes se comprometen a llegar a un acuerdo para solicitar ayudas para planes de formación continua amparados en esta negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, mediante la suscripción con el INEM de contratos programas que tengan por objeto desarrollar acciones formativas de interés general para un sector productivo o con el fin, de satisfacer necesidades específicas de formación continua, siempre y cuando, dichas acciones afecten a un ámbito superior a una Comunidad Autónoma.

Artículo 42. Formación y cualificación.

Las partes firmantes se comprometen a constituir una comisión paritaria para el desempeño de todas las funciones que la nueva Ley de Formación Profesional y Cualificaciones a través del Instituto Nacional de Cualificación le otorga.

Derechos sindicales

Artículo 43. De los representantes de los trabajadores.

Se entenderá por Representantes de los Trabajadores a los Comités de empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Artículo 44. Comité Intercentros.

Aquellas empresas con dos o más centros de trabajo y que en total superen los 200 trabajadores podrán constituir un Comité Intercentros.

A estos efectos, los miembros de los distintos comités de centro o delegados de personal, designarán de entre sus componentes a quienes les habrán de representar en el Comité Intercentros que se constituya para debatir los distintos problemas derivados de la aplicación del presente Convenio, que, por trascender al centro de trabajo, deban ser tratados con carácter general a nivel de toda la empresa.

Dicho Comité Intercentros estará compuesto por nueve miembros que deberán guardar en cada momento la debida proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales.

Los gastos que se originen como consecuencia de las reuniones del Comité Intercentros en aquellas empresas en que estén constituidos serán abonados por estas en la forma que se acuerde entre la dirección y los representantes de los trabajadores.

Artículo 45. De las organizaciones sindicales.

Las partes firmantes ratifican su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 46. Delegados Sindicales.

1. Las Secciones Sindicales que legalmente se constituyan, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa.

   El número de Delegados Sindicales que correspondan y su crédito horario, estará a lo dispuesto en el artículo 10 de la LOLS, aplicando para ello el número total de la plantilla de la empresa.

   El Sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado Sindical.

2. Funciones de los Delegados Sindicales:

   2.1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la empresa.

   2.2. Asistir a las reuniones de los Comités de empresa y del Comité de Seguridad y Salud, con voz y sin voto.

   2.3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de empresa de acuerdo con lo regulado a través de

la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo, a los miembros del Comités de empresa.

2.4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato en particular.

Artículo 47. Garantías sindicales.

1. Cuando un miembro del Comité de empresa o Delegado Sindical, haya agotado su crédito personal, podrá acumular el de otros miembros de su mismo Comité para el mismo período, con autorización expresa de estos, poniéndolo en conocimiento previo de la dirección de la empresa.

   El ejercicio de la acumulación horaria antes citada, no supondrá menoscabo o merma alguna de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan colectivamente, en el transcurso de su ejercicio, a los de su mismo grupo o nivel.

2. Las horas invertidas en las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria, el Comité de Seguridad y Salud, así como aquellas nuevas que de mutuo acuerdo se pudieran constituir, serán a cargo de la empresa, no siendo computables como parte del crédito horario establecido en la ley o en el presente Convenio. Igualmente no será computable el tiempo de asistencia a reuniones convocadas por la dirección de la empresa.

Artículo 48. Salud Laboral.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo coinciden en la necesidad de potenciar las acciones preventivas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Tales acciones habrán de contar con un método que ordene y aborde el riesgo de una forma continua para evitar o en su defecto controlar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

A tal efecto, considerando que deben ser prioritarios los temas que afectan a la salud laboral y la seguridad en el trabajo, hacen una seria llamada a las Direcciones de las empresas, Comités de Salud y Seguridad, Delegados de Prevención, Comités de Empresa, Delegados de Personal y trabajadores, para que sigan el más estricto cumplimiento, vigilancia y aplicación de todas las normas de prevención y seguridad vigentes y la adopción

de aquellas acciones formativas, organizativas e informativas que se juzguen necesarias para una disminución real de los accidentes de trabajo.

Debe buscarse en todas las empresas del Sector la más absoluta colaboración de todos, correspondiendo al empresario el deber de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, por lo que deberá adoptar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información a los trabajadores con los medios necesarios.

La Comisión Paritaria Sectorial tendrá como una de sus prioridades la Seguridad Laboral tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Sus funciones serán las siguientes:

- Elaboración de un catálogo de riesgos y enfermedades profesionales del sector.
- Elaboración y análisis de la siniestralidad del sector anualmente.
- Valoración del informe anual que los Servicios de Prevención deben realizar sobre prevención, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Seguimiento del cumplimiento de la Ley 31/95 en las empresas del sector.
- Realización de propuestas a las empresas y delegados de prevención.
- Estudio de las propuestas realizadas por los delegados de prevención en su empresa y que no hayan sido adoptadas.
- Elaboración de planes de formación para trabajadores y delegados de prevención.
- Fijar los protocolos para la realización de los reconocimientos médicos, que no lo hayan sido por las autoridades sanitarias.
- En general, todas aquellas medidas que vayan encaminadas a la disminución de la siniestralidad laboral en el sector, que sean acordes a la legislación vigente y al presente convenio.

- En tanto y cuanto la Comisión Mixta Paritaria no acuerde otra cosa en función de los estudios y necesidades que se detecten, las competencias y atribuciones de los delegados de prevención y comités de salud, la vigilancia de la salud, la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención y la formación en la prevención, estará sometida a la legislación general y específica sobre la materia.

Artículo 49. Incapacidad Transitoria

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a un complemento hasta el total de la base de cotización.

En caso de enfermedad común se complementa hasta el total de la base de cotización, sólo en caso de hospitalización y su recuperación.

Disposiciones adicionales

Disposición Adicional 1ª. Regulación de subsectores.

Por las especificidades que revisten los Clubes y empresas que desarrollan las actividades de Golf y Náuticos, y entendiendo esta comisión negociadora que no les pueden ser de aplicación los Grupos, categorías y retribuciones establecidos por este convenio, resulta necesario proceder a su regulación como subsectores, y se establece un procedimiento para ello:

- Una vez publicado el Convenio, podrán dirigirse a la Comisión Paritaria organizaciones empresariales representativas de los Clubes o Empresas, que desarrollan las actividades de Golf y Náuticos, a los efectos de su identificación e integración en el proceso negociador.

- Cumplido el anterior trámite, se convocará a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio, en la que se integrará una representación de las organizaciones empresariales representativas del subsector o subsectores a definir.

- La Comisión Mixta Paritaria del Convenio, podrá acordar que el desarrollo de las negociaciones con el objeto de establecer los Grupos Profesionales, retribuciones, fecha de efectos y aquellas cuestiones que puedan resultar necesarias definir por la especificidad del subsector, se lleve a cabo mediante una Comisión reducida, compuesta por organizaciones empresariales representativas del subsector y organizaciones sindicales.

- La Comisión reducida estará facultada para negociar respetando los derechos y garantías establecidos con carácter general en el Convenio, pudiendo establecer las mejoras y regulaciones necesarias en su subsector.

- En el momento que exista consenso en la Comisión reducida sobre los términos de la regulación del subsector, elevará el texto que pueda resultar a la Comisión Mixta Paritaria.

- La Comisión Mixta Paritaria en plenario, analizará el contenido del texto que se le propone, y de conformidad a su procedimiento de adopción de acuerdos, aprobará o no, la inclusión de la regulación del subsector de que se trate en el texto del Convenio

El procedimiento inicialmente previsto para la regulación del los subsectores de los Clubes y empresas que desarrollan las actividades de Golf y Náuticos, a petición de organizaciones empresariales o sindicales representativas, puede extenderse a aquellos otros ámbitos con entidad propia, en los que pueda resultar necesaria proceder a su definición como subsectores, al objeto de atender a una mayor adecuación del convenio a ese ámbito o tener presentes las especificidades propias del mismo.

Durante el último año de vigencia del Convenio, si a la Comisión Mixta Paritaria no se hubiesen dirigido organizaciones empresariales representativas de los ámbitos anteriormente referidos, ésta llevará a cabo averiguaciones con el objeto de constatar o no la existencia de las mismas. De existir se invitará a las mismas a participar de la negociación del siguiente Convenio, y de resultar infructuosa la determinación de la existencia de organizaciones representativas, la Comisión Mixta Paritaria, y la Comisión Negociadora del Convenio, quedarán facultadas para llevar a cabo la definición de los subsectores de la forma que estime pertinente.

Disposición Adicional 2ª. Uso genérico del lenguaje.

En el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición Adicional 3ª. Equiparación Matrimonios y Parejas de Hecho.

Se reconocen los mismos derechos que a los cónyuges en Matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, excepto en el permiso de matrimonio. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

Disposición Adicional 4ª. Antigüedad.

Aquellos trabajadores que vengan percibiendo un complemento salarial de antigüedad lo mantendrán sin que pueda ser compensando o absorbido por futuras mejoras salariales del presente convenio. Para aquellas empresas que tengan convenio o pactos de empresa propio donde se regule con sus trabajadores el concepto de antigüedad se regirá por lo que establezca al respecto el citado convenio.

Anexo

Tablas salariales

Grupo profesional	nivel	salario	plus transporte	hora nocturna
grupo 1	1	773	1'08	0'60
grupo 2	1	708	1'08	0'60
	2	675	1'08	0'60
grupo 3	1	642	610	1'08
	2	1'08	0'60	0'60
grupo 4	1	566	547	1'08
	2	1'08	0'60	0'60
grupo 5		540	1'08	0'60

Grupo profesional	nivel	Hora Comple. o traslado (art. 13)	Hora extra Ordinaria	hora esta festiva
grupo 1		0,52	6 €/hora	9 €/hora
grupo 2	1	0,47	6 €/hora	9 €/hora
	2	0,45	6 €/hora	9 €/hora
grupo 3	1	0,43	6 €/hora	9 €/hora
	2	0,41	6 €/hora	9 €/hora
grupo 4	1	0,38	5 €/hora	7,5 €/hora
	2	0,36	5 €/hora	7,5 €/hora
grupo 5		0,36	5 €/hora	7,5 €/hora

Direcciones

Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO.

Plaza de Cristino Martos, 4 - 6ª planta
28015 - Madrid
Teléfono: 91 540 92 95. Fax: 91 548 16 13
fct@fct.ccoo.es
www.fct.ccoo.es

ANDALUCÍA

Federación de Comunicación y Transporte - Andalucía

C/ Trajano, 1 - 4ª planta.
41002 - Sevilla
Teléfono: 95 450 70 32. Fax: 95 422 95 34
andalucia@fct.ccoo.es

ARAGÓN

Federación de Comunicación y Transporte - Aragón

Paseo de la Constitución, 12 - 4ª planta.
50008 - Zaragoza
Teléfono: 976 23 50 47. Fax: 976 22 19 50
aragon.fct@fct.ccoo.es

ASTURIAS

Federación de Comunicación y Transporte – Asturias

C/ Santa Teresa, 15- 2º.
33005 - Oviedo
Teléfono: 98 527 75 55/65 Fax: 98 596 62 15
asturias.fct@fct.ccoo.es

CANARIAS

Federación de Comunicación y Transporte - Canarias

C/ Primero de Mayo, 21. 3ª planta
35002 - Las Palmas de Gran Canaria
Teléfono: 928 44 75 24. Fax: 928 44 75 23
laspalmasgc.fct@fct.ccoo.es

C/ Méndez Núñez, 84. 10ª planta
38001 - Santa Cruz de Tenerife
Teléfono: 922 60 47 26. Fax: 922 60 47 27
tenerife.fct@fct.ccoo.es

CANTABRIA

Federación de Comunicación y Transporte - Cantabria

C/ Santa Clara, 5. 1ª planta
39001 - Santander
Teléfono: 942 36 73 30. Fax: 942 22 59 21
cantabria.fct@fct.ccoo.es

CASTILLA - LA MANCHA

Sindicato de Comunicación y Transporte - Albacete

C/ Mayor, 62 - 1ª planta.
02002 - Albacete
Teléfono: 967 21 24 95. Fax: 967 24 20 96
ferroviarioalbacete@fct.ccoo.es

Sindicato de Comunicación y Transporte - Ciudad Real

Avda. de Alarcos, 24 - 2ª planta.
13002 - Ciudad Real
Teléfono: 926 21 60 61. Fax: 926 21 60 50
Móvil: 689 40 56 56
creal.fct@fct.ccoo.es

Sindicato de Comunicación y Transporte - Guadalajara

C/ Doctor Fernández Iparraguirre, 12.
19001 - Guadalajara
Teléfono: 949 24 83 55. Fax: 949 21 50 27.
guadalajara.fct@fct.ccoo.es

Sindicato de Comunicación y Transporte - Toledo

C/ Carlos V, 12. 45001 - Toledo.
Teléfono: 925 28 08 57. Fax: 925 25 57 52
toledo.fct@fct.ccoo.es

CASTILLA Y LEÓN

Federación de Comunicación y Transporte - Castilla y León

Plaza de Madrid, 4º - 8ª planta. 47001 - Valladolid
Teléfono: 983 29 62 44. Fax: 983 39 57 41.
castillaleon.fct@fct.ccoo.es

CATALUNYA

Federació de Comunicació i Transport - Catalunya

Vía Layetana, 16 - 2ª planta.
08003 - Barcelona
Teléfono: 93 481 27 65. Fax: 93 310 78 69.
fct@conc.es

CEUTA

Federación de Comunicación y Transporte - Ceuta

C/ Alcalde Fructuoso Miaja, 1 - 2ª planta.
51001 - Ceuta.
Teléfono: 956 51 62 43. Fax: 956 51 79 91.
ceuta.fct@fct.ccoo.es

EUSKADI

Federación de Comunicación y Transporte - Euskadi

C/ Uribitarte, 4 - 1ª planta. 48001 - Bilbao.
Teléfono: 94 424 08 37. Fax: 94 424 92 09
transporbiz@euskadi.ccoo.es

EXTREMADURA

Federación de Comunicación y Transporte - Extremadura

Avenida Ramón y Cajal, 4.
06005 - Badajoz
Teléfono: 924 22 41 39. Fax: 924 22 48 66.
extremadura.fct@fct.ccoo.es

GALICIA

Federación de Comunicación e Transporte - Galicia

C/ Alfonso Molina s/n.
(Edificio Sindicatos Km.2), 4º izq. 15008 - A Coruña
Teléfono: 981 14 58 96. Fax: 981 13 42 28
fct.sn@galicia.ccoo.es

LA RIOJA

Federación de Comunicación y Transporte - La Rioja

C/ Milicias, 1 - 3ª planta. 26003 - Logroño
Teléfono: 941 24 42 22. Fax: 941 25 71 71
rioja@fct.ccoo.es

LES ILLES BALEARS

Federació de Comunicació i Transport - Les Illes Balears

C/ Francesc de Borja i Moll, 3 - 2ª planta
07003 - Palma de Mallorca
Teléfono: 971 72 60 60. Fax: 971 71 96 14
asindical.fct@ccoo.illes.balears.net

MADRID

Federación de Comunicación y Transporte - Madrid Región

C/ Lope de Vega, 38 - 4ª planta
28014 - Madrid
Teléfono: 91 536 53 00. Fax: 91 536 51 41
madrid.fct@fct.ccoo.es

MELILLA

Federación de Comunicación y Transporte - Melilla

Plaza Primero de Mayo, 1 – 3º. 29803 - Melilla
Teléfono: 952 67 65 35. Fax: 952 67 25 71
correos.melilla@fct.ccoo.es

MURCIA

Federación de Comunicación y Transporte - Región de Murcia

C/ Corbalán, 4 - 1ª planta
30002 - Murcia
Teléfono: 968 35 52 23. Fax: 968 35 51 35
murcia.fct@fct.ccoo.es

PAÍS VALENCIÀ

Federació de Comunicació i Transport - País Valencià

Plaza Nápoles y Sicilia, 5 - 1ª planta
46003 - Valencia
Teléfono: 96 388 21 50 . Fax: 96 388 21 01
fctpv@pv.ccoo.es

Ficha de Afiliación a CC.OO.

FICHA DE AFILIACION A CC.OO.

DATOS PESONALES

DNI | 1. APELLIDOS | NOMBRE

DIRECCION | CODIGO POSTAL | LOCALIDAD | E-MAIL

TELEFONO | FECHA DE NACIMIENTO (D-M-A) | PROVINCIA | CEE

DATOS EMPRESA

NIF | NOMBRE O RAZ. SOCIAL | NOMBRE COMERCIAL | TELEFONO E.T.

DIRECCION CENTRO DE TRABAJO | CODIGO POSTAL | LOCALIDAD CENTRO DE TRABAJO

DATOS SINDICALES

FECHA DE ANTIGUEDAD/ALTA | SECTOR | CCOO | SUBSECTOR | CODE

PREFERIRIA PAGAR LA CUOTA SINDICAL POR NOMINA ☐ POR BANCO/CAJA ☐

ORDEN DE DOMICIALICION BANCARIA

ENTIDAD PRESTADORA | CC.OO. UNIDAD ADMINISTRADORA DE RECAUDACIÓN (UAR) | FECHA

DETALLE DOMICILIACION | CONCEPTO: CUOTA SINDICAL DE AFILIACION TITULAR DEL RECIBO

TITULAR CUENTA DE CARGO | CCC | ENTIDAD | SUCURSAL | D.C. | NUMERO DE CUENTA

ENTIDAD DE CREDITO | NOMBRE | OFICINA | DIRECCION | LOCALIDAD

MUY FAVS. SRES. CON CARGO A MI CUENTA Y HASTA NUEVO AVISO, ATENDAN LA PRESENTE ORDEN DE DOMICILIACION

FIRMA

Ficha de Afiliación a CC.OO.

Remitir a:

Federación de Comunicación y Transporte

www.fct.ccoo.es

Ver Direcciones