

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio Delegación territorial de Córdoba

Núm. 55/2016

Convenio o Acuerdo: Asociación Cultural Vista-Sierra

Expediente: 14/01/0251/2015

Fecha: 29/12/2015

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Don Bernardo Fernández Rico

Código: 14001732011998

Visto el Acuerdo de 7 de noviembre de 2015, sobre modificación del "Convenio Colectivo de Asociación Cultural Vista-Sierra", y de conformidad a lo establecido en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Acuerda

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

ACTA DE REVISIÓN DE CONVENIO COLECTIVO

En Córdoba, 7 de noviembre de 2015, siendo las 10:30 horas, reunidos de una parte y de la otra las personas abajo relacionadas, en los locales de la empresa Asociación Cultural Vista-Sierra, con CIF G-14.437.651 y domicilio en Córdoba, Carretera de Trassierra, km. 1,3, manifiestan:

Por la representación empresarial: Don Ángel Manuel Alba López y don Antonio Rafael Dueñas Pérez.

Por la representación social: Don Francisco Rísquez Rodríguez.

Constituyen el objeto de la reunión proceder a la revisión salarial y modificaciones de Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Asociación Cultural Vista-Sierra, para el año 2016, según se relacionan en los siguientes puntos:

1. Se acuerda la modificación y añadido de varios artículos y modificación de las tablas salariales del Convenio Colectivo, quedando así:

CONVENIO COLECTIVO ASOCIACIÓN CULTURAL VISTA-SIERRA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes

El contenido del presente Convenio Colectivo ha sido pactado por la Representación legal de la Asociación y los trabajadores.

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

El presente Convenio afecta al centro de trabajo de la Asociación Cultural Vista-Sierra, Asociación dedicada a la actividad de Club Social y Actividades Deportivas, con sede en Córdoba capital.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente Convenio será de aplicación al personal que presta sus servicios en la Asociación Cultural Vista-Sierra.

Por tanto quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio, las relaciones de servicios con personas contratadas para la realización de trabajos específicos, que desarrollen su actividad en Régimen de Derecho Civil y Mercantil, que se regirán por sus normas específicas.

Artículo 4. Ámbito temporal. Duración y vigencia

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2016, con independencia del día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. La denuncia de este Convenio se hará con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, entendiéndose prorrogado en sus propios términos, conforme a derecho, de no mediar denuncia por alguna de las partes, en escrito dirigido a la otra en tiempo y forma.

El primer trimestre de cada año correspondiente a la vigencia del convenio, la Asociación junto con los representantes legales de los trabajadores, pactará y negociarán las condiciones económicas contempladas en el Anexo I.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas

a) Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias en su ámbito de aplicación.

b) Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas en la Asociación al entrar este convenio en vigor, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

c) Con carácter supletorio, y en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral vigente y disposiciones complementarias.

d) Los incrementos salariales que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo global anual, superen las aquí establecidas.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. Organización del trabajo

La organización del trabajo, es facultad y responsabilidad de la Asociación, que será la que decida llevarlo a cabo.

La dirección de la Asociación, estudiará de acuerdo con la legislación vigente las medidas oportunas en cuanto a la organización del trabajo, en especial a lo siguiente:

- Implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- Estudios de tiempos.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Primas.
- Incentivos y valoración del puesto de trabajo.
- Horario de trabajo y distribución de la jornada.

En cuanto a cronometraje, se tomará como base la actividad de un trabajador normal.

CAPÍTULO III

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 prórroga 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 vigentes en cada momento.

La Asociación no podrá condicionar el empleo a un trabajador por cuestiones de ideología, raza, sexo, religión, afiliación política o sindical.

El Delegado de Personal, tendrá acceso a los contratos de trabajo que realice la Asociación cuando lo estime oportuno, pudiendo conocer los modelos escritos que se utilizan, así como los documentos relativos a la finalización de la relación laboral.

Artículo 16. Periodo de prueba

- El periodo de prueba del personal se establece de acuerdo con las siguientes escalas:

15 días para trabajadores no cualificados.

30 días para el personal cualificado.

Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador como la Asociación, podrán desistir de la relación laboral y resolver el contrato, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, maternidad, adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba interrumpen el cómputo del mismo.

Una vez superado el periodo de prueba, su continuidad en la Asociación, vendrá regulada por el contenido de su contrato de trabajo, por el presente Convenio y la normativa de aplicación sobre el tipo de contratación efectuada.

Artículo 17. Ceses

El personal que se proponga cesar al servicio de la Asociación, deberá comunicarlo por escrito a esta. Dicha comunicación deberá efectuarse sin abandonar el trabajo con el plazo de quince días de antelación a la fecha en la que haya de dejar de prestar sus servicios. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar, con la antelación indicada, dará derecho a la Asociación a descontar de la liquidación del mismo, el importe de la retribución diaria, por cada día de retraso del aviso.

Artículo 18. Características generales de los contratos y del personal

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

El personal de la Asociación vinculada 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 Asociación que les contrata tanto sea a jornada completa como a tiempo parcial).

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.

Artículo 19. Contratos eventuales por circunstancias de la producción

Dadas las especiales características de la actividad de Asocia-

ción y siendo frecuente la existencia de períodos en los que se acumulan las tareas o se da un mayor número de demanda en la prestación de los servicios, se podrá contratar bajo esta modalidad de contrato de trabajo a sus trabajadores, teniendo el mismo una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho.

Artículo 20. Ascensos

En cuanto a las normas para ascensos, se establecen las siguientes:

Se determinarán como preferentes, la capacidad, disposición, productividad y la superación de las pruebas que determine la Asociación en función del puesto a ocupar, y en igualdad de condiciones, tendrá preferencia el trabajador con más antigüedad.

Artículo 21. Cambio de puesto de trabajo

La asignación de un trabajador a un puesto o puestos distintos de los que habitualmente desempeñe, puede producirse por las siguientes causas:

- Por mutuo acuerdo de Asociación y trabajador.
- Por ineptitud del trabajador, ya sea originaria o sobrevenida.
- Por necesidades derivadas de la organización del trabajo o el mejor aprovechamiento de sus aptitudes, previa consulta al Delegado de Personal o Comité de Empresa.

En los tres supuestos anteriores, el cambio no supondrá pérdida económica alguna en cómputo anual, garantizándose en los sucesivos años lo incrementos correspondientes al puesto de origen.

CAPÍTULO IV

Jornadas de descanso, permisos y vacaciones

Artículo 22. Jornada laboral

La jornada real de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio, será la que proceda de conformidad con las disposiciones legales reguladoras de esta materia en todo momento, y se distribuirá conforme a las necesidades de la Asociación, no sobrepasando en cómputo semanal el tope de las cuarenta horas.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada ordinaria o de los períodos en que ésta se pueda dividir, el trabajado se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

La diferencia en cómputo mensual entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el empleado, dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente disminución proporcional de sus retribuciones.

La jornada laboral podrá desarrollarse en régimen de jornada partida o continuada y la misma se prestará de lunes a domingo. El cómputo de jornada para los trabajadores a tiempo parcial se realizará en la misma proporción a la jornada anual de los trabajadores a tiempo completo.

En jornadas continuadas de seis o más horas se establece un descanso, considerado como tiempo efectivo de trabajo, de 15 minutos. Los turnos para efectuar los descansos serán acordados entre la Asociación y el trabajador.

Considerando las específicas características de la actividad de esta Asociación y por tratarse de servicio al público, con la máxima afluencia en época estival y festivos, se establecerán turnos rotativos y libranzas precisos para cubrir sus necesidades.

Artículo 23. Horario

La fijación de los horarios es facultad de la dirección de la Asociación, quien se encargará de elaborarlos, llevando a cabo una confección semanal de los mismos, se contempla así mismo la posibilidad de cambios en los cuadrantes, ya publicados, cuando las circunstancias obliguen a ello. No obstante, sin perjuicio de las

competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores en materia de jornada, habrán de ser consultados así mismo por la Asociación.

Artículo 24. Descanso laboral y festivos

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio, siempre que los cuadrantes lo permitan dentro del funcionamiento normal de la actividad.

Teniendo en cuenta que la actividad de la Asociación se mantiene de forma permanente durante todos los días del año y, siendo necesaria también la prestación del servicio durante todos los festivos del calendario oficial, la actividad en esos días se realizará según los turnos que la Asociación precise para el normal ejercicio de la misma. Dicho calendario se consensuará con los Delegados de Personal, de forma que la rotación sea equitativa.

En base a ello y a juicio de la Dirección de la Asociación, podrán ser compensados de la forma siguiente:

A) Acumularlos, por tiempo equivalente, a las vacaciones anuales.

B) Disfrutarlos como día de descanso en fin de semana en los periodos que así lo permitan.

Las instalaciones permanecerán cerradas los días 24, 25 y 31 de diciembre a partir de las 15:00 horas, no siendo susceptible de compensación.

Igualmente el día 1 de enero se cerrarán las instalaciones a partir de las 9:00 horas.

Artículo 25. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo, que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria. Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán de la siguiente manera:

- Las dos primeras horas se compensarán con descansos de hora y media cada una.

- A partir de la tercera hora, se compensarán con dos horas de descanso.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión absoluta de las horas extraordinarias habituales.

Asimismo en función del objetivo de creación de empleo, las partes firmantes, consideran necesario acordar que el número máximo de horas extraordinarias sean de 50 al año.

Las horas extraordinarias necesarias por periodos punta, tendrán el carácter de estructurales.

Artículo 26. Vacaciones

El período anual de vacaciones, será de treinta días naturales, y dado el carácter de la Asociación, será disfrutado, en los períodos siguientes:

1 de enero a 30 de abril.

1 de octubre a 31 de diciembre.

Para la elección del periodo vacacional entre los trabajadores del mismo área, se optará por la flexibilidad y acuerdo entre éstos. En caso de discrepancia se aplicará la rotación de turnos entre el personal fijo y siempre con el visto bueno de la Dirección del Club. El primero en elegir, en caso de discrepancia, será el de mayor antigüedad, al siguiente año que exista discrepancia será el siguiente en antigüedad y así sucesivamente se irá rotando en la elección del periodo vacacional, siempre y cuando exista discrepancia.

Artículo 27. Permisos y licencias

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de las siguientes licencias y permisos retribuidos:

a) Por matrimonio: 15 días naturales.

b) Por nacimiento de hijo: 2 días naturales.

c) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos, nietos, padres, hermanos, abuelos): 2 días naturales.

d) Por cambio de domicilio: 2 días naturales.

e) Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

f) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos del acuerdo que se llegue con el Club.

Este derecho constituye un derecho individual de los trabajadores, sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los supuestos b y c, los plazos señalados serán ampliables según las circunstancias especiales de cada caso apreciadas por la Asociación.

Todos los anteriores apartados, deberán ser debidamente justificados ante la Asociación en la forma que ésta determine. En caso contrario la Asociación descontará de sus haberes el importe correspondiente al tiempo faltado, independientemente de la correspondiente falta que constará en su expediente personal.

CAPÍTULO VI

Régimen económico

Artículo 28. Retribuciones salariales

Las retribuciones salariales del personal se compondrán del salario base, más los complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador y el trabajo realizado.

Artículo 29. Salario base

Es el establecido para cada categoría dentro del grupo profesional correspondiente que se indica en las tablas salariales del anexo 1 del presente convenio.

Artículo 30. Complemento de antigüedad

Por cada tres años de servicio prestados a la Asociación, la misma abonará en concepto de antigüedad, la cantidad de 15 euros mensuales.

Artículo 31. Complemento específico

Se retribuye al trabajador atendiendo a circunstancias especiales del puesto de trabajo (turnos, franja horaria en la que realiza su trabajo, manejo de herramientas, atención al público, conocimientos específicos...).

Artículo 32. Complemento de productividad

En atención a las causas objetivas, que acrediten el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa, con que se desempeña el puesto de trabajo y el grado de cumplimiento del mismo, la Asociación podrá aplicar el referido complemento y de manera voluntaria en cuantía que estime oportuno y como tope la indicada en el anexo I. En ningún caso el devengo de este complemento, durante un período de tiempo, originará derecho de ningún tipo por parte de su perceptor.

Artículo 33. Complemento de disponibilidad

Se aplicará al trabajador adscrito a puesto de trabajo que, realizando la cuantía normal de horas semanales de actividad, por las especiales características de aquél, requiera disponibilidad y alte-

raciones en el horario de trabajo. Estas alteraciones de horario deberán comunicarse al trabajador con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Artículo 34. Pagas extraordinarias

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá el importe de 30 días de los conceptos siguientes: Salario Base, Complemento Específico, Antigüedad y Disponibilidad correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo en el mes de julio y diciembre.

Quien ingrese o cese durante el transcurso del año, cualquiera que sea la causa, tendrá derecho a la parte proporcional de dichas pagas y en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 35. Indemnización por transporte

Para abonar los gastos que se ocasionen en sus desplazamientos al centro de trabajo, se establecerá una indemnización por transporte de 4 euros por día efectivo trabajado.

Artículo 36. Abono de retribuciones

Las retribuciones salariales serán de cobro mensual y percibidas por los trabajadores a través de transferencia bancaria a la C/C que cada trabajador designe y de la que sea titular.

Artículo 37. Anticipos salariales

El trabajador tendrá derecho a solicitar, antes del quince de cada mes, un anticipo de hasta un 30% de sus retribuciones líquidas del mes anterior, que se hará efectivo el día 16.

Artículo 38. Situaciones de incapacidad transitoria

Los trabajadores en caso de Incapacidad Temporal, percibirán con independencia de las prestaciones económicas establecidas por la legislación de la Seguridad Social, las siguientes retribuciones:

- Cuando la I.T. se derive de accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común con hospitalización y/o intervención quirúrgica, se completará la diferencia económica que hubiere entre la prestación económica arriba referida, desde el primer día que se encuentre en la misma, hasta alcanzar el 100% de todos los conceptos salariales hasta un tope máximo de dos meses.

- En los demás supuestos de I.T. por enfermedad común o accidente laboral, en los que no se produzca hospitalización, se abonará el 100% hasta dos veces al año con el tope máximo de un mes.

En ambos casos quedan excluidos aquellos conceptos económicos que supongan indemnizaciones o suplidos, que de cualquier forma compensen los gastos tenidos por el trabajador en el desempeño de sus funciones.

Artículo 39. Mejoras sociales

Todos los trabajadores fijos afectados por el presente Convenio, percibirán una ayuda por natalidad de 90 euros cada vez que se acredite el nacimiento de hijo.

Artículo 40. Prendas de trabajo

La Asociación facilitará un equipo de ropa de trabajo para el verano y otro para el invierno.

Prenda	Puesto	Cantidad	Periodicidad
INVIERNO			
Camisa	Personal Mantenimiento	2	Anual
Pantalón	Personal Mantenimiento	2	Anual
Jersey / sudadera	Personal Mantenimiento	2	Dos años
Prenda de abrigo (chaqueton / chaleco)	Personal Mantenimiento	1	Tres años
Botas	Personal Mantenimiento	1	Tres años
VERANO			
Polos	Personal Mantenimiento	2	Anual

Camiseta	Personal Mantenimiento Socorristas	2	Anual
Bermudas	Personal Mantenimiento	2	Anual
Bañador	Socorristas	2	Anual

Dichas prendas serán sustituidas con anterioridad al año, cuando se acredite su deterioro.

CAPÍTULO VI

Clasificación del personal

Artículo 41. 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 Asociación. 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 Asociación.

Puesto. Gerente.

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 Asociación, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al Grupo 1 o a la propia Dirección de la Asociación, 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 establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

Puestos: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las categorías: ATS, técnico superior y medio en organización, jefe de mantenimiento.

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.

Puestos: Se incluye en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: monitor deportivo, encargado de mantenimiento, técnico administrativo.

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 la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia.

Puestos: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: auxiliar mantenimiento instalaciones, ayudante mantenimiento instalaciones, socorrista, auxiliar administrativo.

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.

Puestos: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes puestos o similares: Limpiador/a, peón de mantenimiento de instalaciones.

CAPÍTULO VII

Código de Conducta Laboral

Artículo 42. Principios generales

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, ordenación técnica y organización de la Asociación, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la Asociación podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes.

Corresponde a la Asociación en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

Artículo 43. Faltas. Clasificación

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Asociación en virtud de incumplimientos laborales. Toda falta cometida por un trabajador con ocasión o como consecuencia de su trabajo se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 44. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1) La falta de puntualidad, hasta tres ocasiones en un mes, en la asistencia al trabajo, o cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho período.

2) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

3) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Asociación, o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, dependiendo de la gravedad del perjuicio o del accidente.

4) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

5) Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores dentro de la Asociación.

6) Falta de aseo y limpieza personal.

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

8) Pequeños descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo, así como en general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

9) No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos personales y de los familiares a cargo, que puedan afectar a la Asociación a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe y/o el perjuicio a la empre-

sa en estos actos determinaría la calificación como falta grave.

Artículo 45. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad durante un período de treinta días; o por dos faltas leves por el mismo motivo.

2) Inasistencia injustificada al trabajo por dos días, durante el período de un mes.

3) Simular la presencia de otro trabajador realizando el trabajo de él.

4) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas vigentes de seguridad e higiene, y a las establecidas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Asociación, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas deriven perjuicios graves a la Asociación, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Asociación o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

5) No atender al público con la corrección y diligencias debidas, siempre que de dicha conducta se derive un perjuicio para la Asociación o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

6) Descuido importante en la conservación de la maquinaria, herramientas, materia prima, instalaciones y demás enseres así como documentos de la Asociación.

7) La embriaguez durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la Asociación. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

8) La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

9) La realización sin el oportuno permiso, de trabajo particulares durante la jornada; así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Asociación para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

10) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio a la Asociación.

11) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello se derivase perjuicio para las personas o las cosas.

12) Las ofensas de palabra proferidas contra las personas o la Asociación, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad; así como las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a éste.

13) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 46. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1) La impuntualidad de asistencia al trabajo, superior a 40 minutos, en siete ocasiones en un período de un mes o el doble en un trimestre.

2) La inasistencia injustificada al trabajo durante más de dos días.

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; el hurto o robo, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, tanto a la Asociación como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra

persona dentro de las dependencias de la Asociación o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer en las instalaciones de la Asociación negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra sin expresa autorización de las Asociación.

4) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo o clientes, o que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Asociación.

5) La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo; la realización de trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena cuando el trabajador esté en situación de incapacidad temporal; así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja laboral.

6) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, menosprecio o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados o sus familiares.

7) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Asociación o revelar a elementos extraños a la misma el contenido de los mismos.

8) La agresión física, las frecuentes riñas y disputas con los compañeros de trabajo, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de su servicio.

9) El acoso sexual y mobbing.

10) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Asociación.

11) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Asociación.

12) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, y Plan de Prevención de Riesgos Laborales, debidamente advertida.

13) El consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la Asociación.

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 hubiese sido advertida o sancionada.

Artículo 47. Régimen de Sanciones

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. La Asociación dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Las sanciones que la Asociación puede imponer, según la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- Por faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
- 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 o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado

máximo.

Impuesta la sanción, la efectividad en su cumplimiento tendrá lugar en un período máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de seis, doce o dieciocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave

Artículo 48. Prescripción

Las infracciones y sanciones prescribirán según lo dispuesto a continuación: las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción de las infracciones comenzará a contarse desde el día en que la infracción se hubiera cometido.

Interrumpirá la prescripción la iniciación, con conocimiento del interesado, del procedimiento sancionador, reanudándose el plazo de prescripción si el expediente sancionador estuviera paralizado durante más de un mes por causa no imputable al presunto responsable.

El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en que adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción.

Interrumpirá la prescripción la iniciación, con conocimiento del interesado, del procedimiento de ejecución, volviendo a transcurrir el plazo si aquél está paralizado durante más de un mes por causa no imputable al infractor.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 49. Derechos y garantías sindicales

Los derechos sindicales de los trabajadores, así como las facultades de sus representantes, se ajustarán en todo momento a la normativa vigente sobre la materia.

Artículo 50. Cuota sindical

A solicitud de los trabajadores afiliado a los sindicatos, la Asociación descontará de su nómina mensual, la cuota correspondiente. Asimismo el trabajador comunicará a la Asociación, el número de cuenta y entidad bancaria a la que debe ser transferida.

Artículo 51. Comisión paritaria

Para el control, vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo, se constituye una Comisión Paritaria Mixta, que estará integrada por el Presidente de la Asociación y por el Delegado de Personal, así como los asesores que estimen se convenientes por ambas partes.

Las funciones específicas de esta Comisión paritaria son las siguientes:

- La interpretación del Convenio.
- Arbitraje de los problemas o cuestiones que les sean sometidos.
- Conciliación de problemas colectivos.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Para la validez de los acuerdos que adopte esta Comisión será indispensable, que sean adoptados por unanimidad de sus componentes.

ANEXO I

Tablas Salariales 2016

Puestos	Salario Base	Específico	Productividad	Disponibilidad	Total Mensual
---------	--------------	------------	---------------	----------------	---------------

Grupo I					
Gerente	1.450	101,50	100	150	1.801,50
Grupo II					
Técnico Organización y Administración	1.406	98,42	65	95	1.664,42
ATS	1.406	98,42	65	0	1.569,42
Jefe de Mantenimiento	1.406	210,90	65	95	1.776,90
Grupo III					
Monitor Deportivo	930	65,10	65	0	1.060,10
Encargado Mantenimiento	930	139,50	65	95	1.229,50
Técnico Administrativo	930	65,10	65	0	1.060,10
Grupo IV					
Ayudante Mantenimiento	890	133,50	55	0	1.078,50
Auxiliar Mantenimiento	873	130,95	16	0	1.019,95
Auxiliar Administrativo	873	61,11	16	0	950,11
Socorrista	873	61,11	0	0	934,11
Grupo V					
Peón Mantenimiento	655	32,75	0	0	687,75
Limpiador/a	655	32,75	0	0	687,75

Si en algún caso excepcional se tuviera que crear otra categoría no recogida en este Anexo I para contratos eventuales, el importe de los conceptos retributivos será pactado entre las partes negociadoras del Convenio.

Y en prueba de conformidad, firman los reunidos, el presente Acta, siendo las 11:00 horas del día que al comienzo se indica.

Firmas ilegibles.