

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3974 *Resolución de 27 de marzo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Aunar Group 2009, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Aunar Group 2009, S.L. (código de convenio n.º 90100221012015), que fue suscrito, con fecha 5 de enero de 2015, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por los Delegados de personal en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente 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.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de marzo de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AUNAR GROUP 2009 S.L. PARA LOS AÑOS 2015 A 2019

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores de la empresa Aunar Group 2009 S.L., fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contratación en los centros de trabajo radicados en Tarragona y Madrid.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y ante la dispersión de criterios recogidos en los diferentes convenios colectivos de aplicación en cada uno de los centros de trabajo referidos en el párrafo anterior en los que la empresa Aunar Group 2009 S.L. ejerce su actividad, se acuerda el presente convenio. Teniendo como pauta principal que a igual trabajo igual salario y condiciones, y realizando una unificación de criterios y derechos y obligaciones entre la empresa y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este convenio es de aplicación en los centros de trabajo de la empresa ubicados en Tarragona y Madrid.

Artículo 3. *Vigencia, duración y prórroga.*

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2015 y será vigente hasta el día 31 de diciembre de 2019.

La denuncia para la revisión o rescisión del convenio deberá efectuarse por escrito con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha del vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas.

En caso de no mediar denuncia de las partes se prorrogará de año en año según lo dispuesto en el artículo 86.2 del E.TT.

Estarán legitimados para la formalización de la denuncia la dirección de la empresa y los delegados de personal o el comité de empresa, en su caso. La denuncia se comunicará a la otra parte y a la autoridad laboral.

Una vez denunciado el anterior convenio, el término máximo para el inicio de la negociación será de ocho meses. Mientras no se llegue a un acuerdo expreso sobre el nuevo convenio continuarán en vigor las cláusulas normativas del anterior y solamente perderán vigencia las cláusulas obligacionales.

Una vez iniciada la negociación del nuevo convenio, esta deberá finalizar antes de catorce meses a contar desde la pérdida de vigencia del convenio anterior. En este caso el convenio quedará prorrogado por el plazo máximo de catorce meses y una vez transcurrido el mismo perderá su vigencia.

Una vez finalizado el plazo máximo de negociación establecido en el párrafo anterior sin haberse llegado a un acuerdo, a los efectos de solventar de manera efectiva las discrepancias, las dos partes se adhieren y acuerdan someterse a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal del sector de instalaciones deportivas.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones generales y las retribuciones establecidas en este Convenio se considerarán aplicables para todos los trabajadores de la empresa incluyendo los que su ingreso o permanencia en la misma fueran anteriores a la entrada en vigor de este convenio. Las condiciones anteriores quedarán sin efecto y en su caso serán compensadas y absorbidas por esta últimas manteniéndose el presente convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 5. *Garantías personales.*

Se respetarán las condiciones particulares adquiridas a partir de la entrada en vigor del presente convenio, de aquellos trabajadores que, con carácter general y en cómputo anual, excedan del conjunto del presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» 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 6. *Comisión paritaria del convenio.*

A los efectos de dirimir sobre la interpretación del presente convenio y las demás cuestiones atribuidas por ley, se creará una comisión paritaria formada por cuatro miembros en representación de los trabajadores y cuatro miembros en representación de la empresa.

En el plazo máximo de treinta días desde la firma del convenio, las partes deberán haber designado los miembros de la comisión.

La comisión paritaria se reunirá de forma ordinaria una vez cada cuatrimestre y con carácter ordinario, para resolver cuestiones encomendadas a la misma, cuando las partes de mutuo acuerdo lo estimen conveniente o cuando así lo acuerden las dos terceras partes de sus miembros. Las convocatorias serán efectuadas por su secretario mediante escrito, haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día, debiendo ser enviada a cada uno de sus miembros con siete días de antelación, como mínimo, a la fecha prevista. Deberá resolver las cuestiones que le sean sometidas en un plazo no superior a 30 días, salvo acuerdo de las partes prorrogando dicho plazo. Los

acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los presentes. En caso de desacuerdo se acuerda la sumisión al Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), adhiriéndose al V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos (ASAC), así como a su reglamento de desarrollo.

En caso de producirse discrepancias en la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores cualquiera de las partes deberá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que deberá emitir un informe en el plazo máximo de siete días a contar desde la fecha que la discrepancia le fuera planteada. En caso de que la comisión paritaria no llegara a un acuerdo en dicho informe, ambas partes podrán acudir a la jurisdicción competente.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *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 8. *Movilidad geográfica.*

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a siete días naturales en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Artículo 9. *Variabilidad en el lugar de la prestación de los servicios.*

1. Variabilidad en el lugar de la prestación de los servicios. Para el caso de que durante la vigencia del convenio fuera contratada la empresa para la gestión o prestación de servicios en nuevos centros de trabajo, la Dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de lugar de trabajo y trasladarlos a otro distinto radicado en la misma localidad u otros municipios dentro de la misma provincia donde el trabajador preste inicialmente sus servicios.

2. Prestación en diferentes centros de la misma empresa. En el contrato de trabajo se podrá establecer la prestación de servicios en diferentes lugares de trabajo de la empresa en la misma localidad u otros municipios dentro de la misma provincia, de tal forma que unos días se desarrollen funciones en un lugar de trabajo, y otros días en otro sin compensación adicional alguna. Dicha cláusula únicamente podrá tener vigencia para el caso de que durante la vigencia del convenio fuera contratada la empresa para la gestión o prestación de servicios en nuevos centros de trabajo dentro de la misma localidad o provincia.

3. Prestación en diferentes lugares de trabajo de la misma empresa en el mismo día de trabajo. En el contrato de trabajo se podrá establecer la prestación de servicios en diferentes lugares de trabajo de la empresa, en la misma localidad o municipios dentro de la misma provincia, cuya distancia sea como máximo de 20 kilómetros, en una misma jornada de trabajo.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 10. *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 11. *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.

Artículo 12. *Pruebas de aptitud.*

1. Con carácter previo al ingreso de los trabajadores, podrán realizarse 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 el grupo profesional y el puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2. Los trabajadores que desempeñan tareas de Socorrismo Acuático necesitan mantener unas capacidades físicas mínimas. Deberán acreditar anualmente la superación de un reciclaje que certifique que mantienen esta condición física, de acuerdo a las pruebas Físicas para Socorristas Acuáticos establecidas por la Federación Española de Salvamento y Socorrismo. El certificado deberá ser expedido por autoridad competente. La empresa podrá realizar anualmente pruebas a los trabajadores para comprobar su competencia.

3. Los Socorristas, Médicos, Enfermeros y Técnicos Sanitarios necesitan conocer, aplicar y estar actualizados en las Técnicas de RCP (Resucitación Cardiopulmonar) y Desfibrilación. Para seguridad de los clientes deberán acreditar anualmente la superación de un reciclaje que certifique que se encuentran al día en referencia a estas técnicas, de acuerdo a los protocolos de la ERC European Resuscitation Council. Los reciclajes deberán acreditarse por autoridad competente. La empresa podrá realizar anualmente pruebas a los trabajadores para comprobar su competencia.

4. La falta de superación de dichas pruebas podrá ser motivo de extinción de la relación laboral.

Artículo 13. *Período de prueba y preaviso de cese voluntario.*

1. Se establece un período de prueba, que deberá constar por escrito en el contrato de trabajo, de la siguiente duración:

Grupos 1 y 2: 180 días.

Grupos 3, 4 y 5: 90 días.

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. Ésta podrá instarse, durante el transcurso de dicho período, por cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa alguna al respecto, con la condición de que se comunique por escrito, haciendo constar como causa de la extinción de la relación laboral el no superar el período de prueba.

2. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba no interrumpirá su cómputo.

3. Los trabajadores que decidan extinguir su relación laboral de forma voluntaria deberán notificarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima a la fecha de su efectividad y según grupo profesional de:

- Grupos 1: 60 días.
- Grupos 2 y 3: 20 días.
- Grupo 4 y 5: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 14. *Características generales de los contratos y del personal.*

Se podrán utilizar todas las modalidades contractuales previstas legalmente, tengan estas carácter indefinido como temporal, si bien dadas las características de la actividad de la empresa se otorgará prioridad a la estabilidad en el empleo, de tal modo que las necesidades permanentes de las mismas tenderán a ser cubiertas por trabajadores/as con contrato fijo discontinuo y solo cuando exista alguna de las causas coyunturales, legalmente establecidas, procederá la contratación temporal.

El personal podrá tener la siguiente consideración según la permanencia en el servicio de la misma:

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 a jornada completa o a tiempo parcial (trabajadores que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que les contrata para realizar trabajos que no se repiten en fechas ciertas 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 15. *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, entendiéndose que estos se pueden formalizar 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:

Cobertura de eventos deportivos que no perduren en el tiempo, tales como, campeonatos, demostraciones deportivas, competiciones oficiales o competiciones propias de la empresa, etc., se desarrollen los mismos tanto dentro del centro de trabajo de la empresa como fuera del mismo.

Otros eventos puntuales que no perduren en el tiempo como fiestas locales, eventos publicitarios, casamientos, bautizos, fiestas y eventos con estructuras inflables, eventos de empresas, etc., se desarrollen los mismos tanto dentro del centro de trabajo de la empresa como fuera del mismo.

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 16. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

Dadas las especiales características de la actividad de la empresa y resultando 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, la empresa podrá contratar bajo esta modalidad de contrato de trabajo a sus trabajadores, teniendo el mismo una duración máxima de seis 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 en cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Artículo 17. *Contrato de interinidad.*

Cuando se otorgue este contrato para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva de puesto de trabajo, además de las causas legalmente previstas para su formalización, expresamente se establecen 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 temporal, 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 su celebración.

Artículo 18. *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. Podrán realizarse contratos fijos discontinuos a tiempo parcial, siempre que la legislación lo permita.

El trabajador fijo discontinuo será llamado por orden de antigüedad en la empresa, dentro del mismo grupo profesional y nivel y especialidad si la hubiera, mediante cualquiera de los medios con los que pueda acreditarse su llamamiento, indicando la fecha de incorporación. A los efectos de evitar indefensión para ninguna de las partes, el trabajador deberá responder en el plazo de siete días por escrito. El contrato queda extinguido si el trabajador no se incorpora a su puesto de trabajo o bien si no emite respuesta por escrito en el referido plazo de siete días, por lo que se entenderá que rescinde el contrato de forma voluntaria.

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 la prevista para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Artículo 19. *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 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.

La empresa, de acuerdo con el trabajador, podrá fijar la realización de horas complementarias. La realización de estas horas estará sujeta 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) Solo 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 concurren 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.

Asimismo, para los supuestos no contemplados anteriormente, el trabajador podrá renunciar al pacto de horas complementarias comunicándolo por escrito con un 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, períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

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

CAPÍTULO IV

Jornadas de trabajo, movilidad funcional y medidas de flexibilidad

Artículo 20. Jornada de trabajo.

Las partes acuerdan regular la jornada laboral teniendo en cuenta las necesidades de la actividad de la empresa y las características del sector en el que presta servicios. Durante la vigencia del Convenio la jornada quedará así establecida en 1824 horas en cómputo anual.

La jornada laboral podrá 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, que no será considerado como tiempo efectivo de trabajo, de 15 minutos. Los turnos para efectuar los descansos serán acordados entre la empresa y el trabajador.

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

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

El número de horas diarias de los trabajadores a jornada completa no podrá ser superior a 9 horas.

El número de horas semanales de tiempo efectivo para los trabajadores a jornada a tiempo completo no podrá ser superior a 54 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.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral. La fijación del calendario se realizará respetando los límites establecidos legalmente respecto al régimen de descansos, y la consulta previa a los representantes de los trabajadores. Será obligatorio exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente.

Artículo 21. *Medidas para contribuir a la flexibilidad interna.*

Se establece un porcentaje mínimo del 5% y máximo del 20% de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año.

Artículo 22. *Movilidad funcional.*

Durante el último trimestre natural de cada año se procederá a comunicar a los representantes de los trabajadores las condiciones de movilidad funcional para el año siguiente. Los representantes de los trabajadores deberán comunicar en el plazo de diez días la conformidad o no a la propuesta. En caso de disconformidad se someterá la cuestión a la comisión paritaria del convenio para que emita un informe vinculante en el plazo de diez días.

En caso de no existir acuerdo en la citada comisión la empresa procederá a las modificaciones por movilidad funcional, comunicándose individualmente a cada trabajador afectado con un preaviso de quince días. Todo ello sin perjuicio de las impugnaciones establecidas en la legislación social.

Artículo 23. *Descanso semanal y festivos.*

Descanso semanal: Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio durante la vigencia de este convenio.

Festivos: Se establecen como mínimo dos días festivos anuales que de forma orientativa, 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 vengán abriendo sus centros esos días, o vieren ampliando ese mínimo, bien con jornadas o medias jornadas de cierre, se respetará tal hecho.

Artículo 24. *Permisos retribuidos.*

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

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Dos días por nacimiento de hijo, fallecimiento, 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 más de 75 km. de su lugar de residencia, el permiso será de cuatro días.

Un día por traslado de domicilio habitual.

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 artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Se concederán los permisos necesarios a las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad u optar por la acumulación, según se estipule en la legislación vigente en cada momento. En el supuesto que la legislación de aplicación en cada momento, no contemple concreción alguna en esta materia se someterá a la Comisión Mixta Paritaria la concreción de este apartado. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Artículo 25. *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 dentro de la edad establecida legalmente al respecto o de un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no realice actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de entre, al menos, una hora 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) Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, también podrá ser autorizada una reducción de jornada por un periodo máximo de un año de entre al menos una hora y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones, al trabajador que tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo aunque realice actividad retribuida.

d) 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.

e) Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 26. *Excedencias por conciliación de la vida familiar.*

I. Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de esta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo, para atender a familiares de primer grado de consanguinidad.

III. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa también podrá ser concedida una excedencia por un período máximo de un año, a un trabajador que tenga que atender al cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo y pese a desarrollar actividad retribuida, se encuentre en situación del IT como consecuencia de las razones antes expresadas. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de esta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

IV. 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.

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

VI. En los casos contemplados en los apartados anteriores de este artículo, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho período 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 período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

Artículo 27. *Vacaciones.*

Se establecen en 30 días naturales al año. Los trabajadores con contratos cuya duración sea inferior al año natural disfrutarán de la parte proporcional de vacaciones. Serán distribuidas a razón de quince días a elección de la empresa y quince días a elección del trabajador. Será necesario advertir por escrito a la sede social de la empresa los períodos que sean elegidos por los trabajadores con dos meses de antelación siendo en períodos quincenales, no pudiendo coincidir más del 20 % de la plantilla y centro en los mismo periodos, siendo que si así se manifieste la voluntad de varios trabajadores en la coincidencia superando el porcentaje expresado será realizado un sorteo a dichos fines de determinación del personal con derecho a disfrute en el período coincidente.

Los trabajadores en común acuerdo y respetando el porcentaje podrán cambiar entre ellos el período de vacaciones siempre que sean de la misma categoría laboral avisando a la empresa con 15 días de antelación, superado este límite no será posible el cambio de turnos de vacaciones.

En los casos de trabajadores que presten sus servicios en centros de trabajo de temporada, únicamente podrán disfrutar de sus vacaciones en los periodos que soliciten si las necesidades del servicio lo permiten. En caso de que por necesidades de servicio no puedan realizar sus vacaciones en dichos periodos, les serán retribuidas al finalizar la campaña de temporada.

CAPÍTULO V

Régimen económicoArtículo 28. *Estructura salarial.*

Tendrán la consideración de salario los siguientes conceptos:

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. En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional que cada año determine la normativa. En caso de que, en virtud de los acuerdos salariales fijados en el presente convenio, algún salario resulte por debajo del s.m.i., quedará automáticamente equiparado a este último.

Complementos salariales.—Son las cantidades devengadas al trabajador, además y con independencia del salario base, atendiendo a circunstancias motivadas por las peculiaridades de la prestación de los servicios que regula el presente convenio, como por ejemplo la falta excepcional del descanso de quince minutos por falta de suplente al ser el único trabajador en el centro de trabajo. Estos complementos tienen el carácter de no consolidables en el salario del trabajador pudiendo ser objeto de compensación y absorción.

No tienen la consideración de salario las percepciones extrasalariales. Éstas son las cantidades de carácter indemnizatorio o de gastos que percibe el trabajador como consecuencia de la prestación de su trabajo sin que, en ningún caso, formen parte de las bases de cotizaciones a la Seguridad Social. Así, dentro de este concepto, se establecen las dietas y el plus de kilometraje.

Artículo 29. *Horas extraordinarias.*

Todas las horas extraordinarias realizadas, indistintamente de que se hayan realizado en jornada laboral o no laboral para cada trabajador se compensarán a razón de una hora trabajada por una hora de descanso.

Las horas extraordinarias no compensadas en tiempo de descanso se retribuirán por los importes establecidos en el anexo 1.

Artículo 30. *Plus de nocturnidad.*

Se establece de forma expresa que dadas las características de la actividad de la empresa no existirá ni se abonará plus de nocturnidad, teniendo además en consideración que el salario base ya incluye toda la retribución ordinaria.

Artículo 31. *Pagas extras.*

Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, de 30 días de salario base, 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 30 de dicho mes.

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

Artículo 32. *Incrementos salariales.*

Las tablas salariales de aplicación durante el año 2015 quedan reflejadas en el anexo 1 de este Convenio. A resultas de la situación económica actual y la fuerte competitividad en el sector se establece que para el año 2016 no se incrementarán las retribuciones, manteniéndose las mismas tablas salariales que en 2015.

La tablas salariales para los años 2017 hasta 2019 serán negociadas en cada momento por la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores. En el caso de que no exista acuerdo se estará a lo establecido en el artículo 6 del presente convenio.

Las cantidades, que de forma graciable, sean abonadas por la empresa podrán ser objeto de absorción o compensación en las siguientes anualidades.

Artículo 33. *Dietas.*

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter extra salarial que se debe al trabajador que por razones del trabajo deba desplazarse a un lugar distinto de aquel donde habitualmente preste sus servicios.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de desayuno, comida o pernoctación, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

Que la prestación de servicios que deba realizar le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera de la provincia donde radique aquel.

El derecho a la percepción del importe de las dietas nacerá y tendrá efectos únicamente a partir del día siguiente a la publicación de este Convenio y en las siguientes cantidades:

Desayuno: 3,5 € euros.

Comida: 10,00 € euros.

Si el trabajador debe de pernoctar, su alojamiento será a cargo de la empresa en hoteles de cómo mínimo tres estrellas.

Los importes de los desplazamientos en transporte público durante la jornada laboral y/o como consecuencia de esta, será el valor de los billetes de ida y vuelta en el transporte decidido por la empresa.

Artículo 34. *Plus de kilometraje.*

Los trabajadores que, a petición de la empresa y durante la jornada laboral, voluntariamente acepten hacer sus desplazamientos en vehículo propio viajes o desplazamientos, percibirán como gasto de locomoción la cantidad de 0,19 € por kilómetro o aquella que establezca Hacienda como exenta de tributación.

CAPÍTULO VI

Clasificación del personal

Artículo 35. *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.

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 y los Gerentes de centro.

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 esta.

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.

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.

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: Médicos, Enfermeros, Directores de departamento,...

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.

Se incluye en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: Supervisor general, Supervisor de zona, Jefe administrativo, Jefe de mantenimiento, Técnico de emergencias, Comercial, Monitor deportivo,...

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.

Formación.—La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, 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.

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: Administrativo oficial 2.ª, Personal restauración oficial 2º, Oficial de mantenimiento, Socorrista, Monitores de parque, 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.

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: Auxiliar general, Personal de limpieza, Auxiliar de mantenimiento, ...

CAPÍTULO VII

Faltas y sanciones

Artículo 36. *Clasificación de faltas.*

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave, muy grave.

1. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo.
2. La falta de puntualidad en las rotaciones o descansos que se realizan durante la jornada de trabajo.
3. No respetar las normas de imagen y uniformidad de la empresa.
4. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
5. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
6. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
7. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores dentro de la empresa.
8. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
10. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.

2. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La reincidencia en faltas leves.
2. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
4. No asistir a una prueba de validación de aptitudes físicas o técnicas.
5. La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. 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.
6. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como, negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.
7. Descuido en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
8. 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.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
10. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.
11. Cualquier actitud u omisión durante la jornada de trabajo que puedan afectar la Imagen de la Empresa.

12. No realizar las tareas encomendadas con la debida diligencia y esmero sobre todo aquellas que puedan afectar a la seguridad de los clientes.

3. Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La reincidencia en falta grave.
2. Ausentarse del puesto de vigilancia sin el consentimiento expreso del supervisor.
3. Toda conducta u omisión que pueda poner en peligro manifiesto a los clientes, supervisores o subordinados.
4. Faltar dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. 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.
7. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
8. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.
9. La ingesta de alcohol o drogas durante la jornada de trabajo.
10. Concurrir al trabajo bajo los efectos del alcohol o drogas, con habitualidad o cuando dicha circunstancia produzca una situación negativa en el trabajo.
11. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
12. 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.
13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.
14. Falta notoria de respeto o consideración al público.
15. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
16. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, clientes, compañeros o subordinados.
17. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal, física, o de carácter sexual.
18. El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.
19. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

Artículo 37. Régimen de sanciones.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, 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 o despido disciplinario.

CAPÍTULO VIII

Salud laboral e IT

Artículo 38. *Salud laboral.*

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud.

Derechos de participación y organización de la prevención.

Se creará una comisión paritaria de seguridad y salud y medio ambiente para el seguimiento de los acuerdos del convenio en materia de evaluación de la aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales en el sector.

Dentro del plazo máximo de dos meses desde la publicación del convenio, la empresa y los trabajadores, procederán a constituir esta comisión, con carácter paritario e integradas por tres miembros de la representación de los trabajadores y tres miembros de la representación empresarial. En dicha comisión podrán integrarse con voz pero sin voto, dos asesores por cada una de las dos representaciones.

En la reunión de la constitución de dicha Comisión, deberá establecerse el calendario de reuniones así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento. El régimen de acuerdos en el funcionamiento de dicha Comisión supondrá que la adopción de decisiones requerirá el voto favorable de al menos la mitad más uno de cada una de las dos representaciones integrantes de dicha comisión.

Los acuerdos que se adopten en el seno de dicha Comisión se incorporarán al cuerpo del Convenio.

Dicha Comisión tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que en el ámbito sectorial supone la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el de los temas relativos a riesgos laborales y prevención de los mismos que afecten a las diferentes actividades del sector con carácter general.

Otras funciones de la comisión serán, las de coordinar la información en materia de siniestralidad en el sector, promover mejoras en esta materia y fomentar campañas de prevención, coordinar y desarrollar programas formativos tanto a responsables de empresas, delegados y trabajadores.

CAPÍTULO IX

Otras disposiciones

Artículo 39. *Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET.*

Una vez finalizado el período de consultas de quince días sin que la empresa y los órganos de representación de los trabajadores hayan llegado a ningún acuerdo relativo a

la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, las partes someterán las divergencias a la comisión paritaria del convenio regulada en el artículo 6. La comisión paritaria del convenio deberá pronunciarse en el plazo máximo de seis días. En caso de que la comisión paritaria no llegara a un acuerdo, ambas partes acuerdan someter la cuestión a un arbitraje.

Artículo 40. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

De conformidad con la cultura interna de la empresa, entendiéndose que la plantilla debe ser un reflejo de la sociedad, se garantizará a través de procesos de selección, contratación, formación y promoción, la igualdad de oportunidades. La dirección de la empresa y el comité de empresa elaborarán en el plazo de tres meses desde la publicación del convenio, un procedimiento de denuncia para los casos de posible persecución por razones de sexo, raza o opinión, que estará a disposición de toda la plantilla.

La empresa garantizará la igualdad de retribuciones entre hombres y mujeres en cada uno de los grupos y niveles profesionales.

Artículo 41. *Formación.*

Con el objetivo de garantizar la competitividad y adecuación continua de los puestos de trabajo, así como garantizar la seguridad y promoción de la salud de la plantilla, todo el personal deberá asistir a los cursos de formación realizados por la empresa, indistintamente que se realicen dentro o fuera de la jornada de trabajo. La asistencia a cursos fuera de la jornada de trabajo podrá ser compensada a voluntad de la empresa.

La empresa proporcionará a todos sus trabajadores un curso básico de seguridad en el trabajo, siendo obligación de trabajador la asistencia y el aprovechamiento de dicho curso, sin el cual podrá ser motivo de extinción de la relación laboral. Asimismo la empresa proporcionará a los trabajadores que presten servicios en los diferentes centros de trabajo, los cursos de formación que requiera el cliente en todo momento para cada una de sus instalaciones, cuya realización será de carácter obligatorio para los trabajadores.

La empresa proporcionará a todos los trabajadores con el nivel de supervisor, un curso de seguridad en el trabajo de un mínimo de 50 horas que les permita actuar como recurso preventivo. La asistencia y aprovechamiento de dichos cursos será obligatoria para los supervisores.

Anexo 1

Tablas salariales 2015	Salario Base – Euros	Prorrata de pagas – Euros	Salario bruto mensual – Euros	Salario bruto anual – Euros
Grupo I:				
Director General	1.300,00	216,67	1.516,67	18.200,00
Grupo II:				
Médico	1.200,00	200,00	1.400,00	16.800,00
Enfermero	1.028,57	171,43	1.200,00	14.399,98
Director de Departamento	1.000,00	166,67	1.166,67	14.000,00
Grupo III:				
Supervisor General	857,14	142,86	1.000,00	11.999,96
Supervisor de Zona	685,71	114,29	800,00	9.599,94
Jefe Administrativo	685,71	114,29	800,00	9.599,94
Jefe de Mantenimiento	685,71	114,29	800,00	9.599,94
Técnico Emergencias TES	685,71	114,29	800,00	9.599,94
Comercial	685,71	114,29	800,00	9.599,94
Monitor Deportivo	685,71	114,29	800,00	9.599,94
Administrativo oficial 1	670,30	111,72	782,02	9.384,20
Personal restauración oficial 1	670,30	111,72	782,02	9.384,20
Grupo IV:				
Administrativo oficial 2	655,30	109,22	764,52	9.174,20
Personal restauración oficial 2	655,30	109,22	764,52	9.174,20
Oficial de mantenimiento	655,30	109,22	764,52	9.174,20
Socorrista	653,30	108,88	762,18	9.146,20
Monitor de Parque	648,60	108,10	756,70	9.080,40
Auxiliar Administrativo	648,60	108,10	756,70	9.080,40
Recepcionista	648,60	108,10	756,70	9.080,40
Dependiente/a	648,60	108,10	756,70	9.080,40
Grupo V:				
Personal de limpieza	648,60	108,10	756,70	9.080,40
Auxiliar general	648,60	108,10	756,70	9.080,40
Auxiliar mantenimiento	648,60	108,10	756,70	9.080,40
Precio hora extra:				
Grupo I				9,00
Grupo II				8,00
Grupo III				6,00
Grupo IV-V				5,00