

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo da empresa CLUB FLUVIAL DE LUGO, (Código 27100242012018), asinado o día 14 de maio de 2018, pola representación da empresa e pola representante dos traballadores, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo ACORDO:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 22 de maio de 2018.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CLUB FLUVIAL DE LUGO

CAPÍTULO I: UNIDADES DE NEGOCIACION

Artículo 1.- Partes concertantes

El presente convenio del Club Fluvial de Lugo, se suscribe de una parte por la Junta Directiva de la empresa, y de otra parte por el Delegado/a de Personal como representación legal de los trabajadores.

Ambas partes se reconocen mutuamente como interlocutores válidos y con legitimación suficiente para negociar el presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el Título III del vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II: AMBITO, VIGENCIA Y DENUNCIA

Artículo 2.- Ámbito funcional.

El presente Convenio es de ámbito de empresa y regula y establece, con carácter general, las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en la empresa Club Fluvial de Lugo, y a los que en el futuro se incorporen al centro de trabajo de la empresa en Lugo.

Artículo 3.- Ámbito territorial

El presente Convenio se suscribe al ámbito territorial de la provincia de Lugo.

Artículo 4.- Ámbito personal

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que en la actualidad presta sus servicios o que en el futuro vaya a prestar servicios en la empresa Club Fluvial de Lugo, comprendidos en los ámbitos anteriores del Convenio.

Artículo 5.- Ámbito temporal

La vigencia de este convenio colectivo se extenderá desde el 1 de enero de 2.018 al 31 de diciembre de 2.022.

Artículo 6.- Entrada en Vigor

Este convenio entrara en vigor el día 1 de enero de 2.018, cualquiera que sea la fecha de su firma, o la fecha en la que el organismo administrativo competente lleve a efecto su publicación oficial.

Artículo 7.- Denuncia y ultraactividad.

La denuncia del convenio se producirá automáticamente a la finalización de su vigencia.

Denunciado el convenio en la forma expresada, y hasta que no se logre un nuevo acuerdo, se mantendrá en vigor el contenido íntegro del presente convenio.

CAPÍTULO III: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 8.- Comisión Mixta Paritaria

Para la interpretación y desarrollo de lo pactado en el presente convenio se creará una Comisión Mixta Paritaria, que estará compuesta por un miembro de cada una de las dos partes negociadoras y que entenderá de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del mismo, así como, adecuar el Convenio a los cambios normativos que se produzcan durante su vigencia

La Comisión Mixta se reunirá a petición de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte. La reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días desde la fecha en que fuera solicitada.

El domicilio de la comisión será el de la sede de la empresa.

En el caso de no llegarse a un acuerdo, tal y como refleja el artículo 85.3 del estatuto de los trabajadores, ambas partes se comprometen a someterse a la mediación AGA, como método extrajudicial de solución de conflictos.

Artículo 9.- Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, por tanto, absorberán y compensarán en su conjunto las que hubieran regido anteriormente por imperativo legal, jurisdiccional, convenio o pacto, o contrato individual, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 10.- Garantías *ad personam*

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto económicas como no económicas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de la plantilla que se hubieran pactado individual o colectivamente en la empresa.

Todas las retribuciones y compensaciones de carácter salarial o extrasalarial que cualquier trabajador tenga reconocidas a título individual por encima de las cantidades establecidas en el presente Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, cualquiera que sea el origen, individual o colectivo de las mismas, quedarán reconocidas y garantizadas a título individual mediante un complemento salarial denominado complemento "ad personam"

No obstante, y a los efectos de la conformación del complemento ad personam, los pluses funcionales, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo o de cualquier otra naturaleza, continuarán abonándose con la denominación e importe que tuvieran en la fecha de entrada en vigor del Convenio.

Este complemento será revalorizable conforme al IPC del año inmediatamente anterior, pero teniendo como tope el incremento salarial fijado en el presente convenio para cada año.

CAPÍTULO IV: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y las condiciones general de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la empresa. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador/a.

La representación unitaria o sindical del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

CAPÍTULO V: CONTRATACIÓN

Artículo 12.- Contratación.

El contrato de trabajo podrá llevarse a cabo por duración indefinida o determinada y en general en cualquiera de las modalidades que admita en Estatuto de los Trabajadores y demás legislación que sea de aplicación.

Se hará constar en el contrato el contenido general de las condiciones que se pacten. En todo caso se considerará contenido mínimo del contrato de trabajo formalizado por escrito la siguiente: identificación de las partes, duración del contrato, jornada de trabajo, duración de las vacaciones, centro de trabajo, grupo, nivel o categoría profesional del trabajador/a, retribución pactada y referencia al convenio colectivo aplicable.

Artículo 13.- Pruebas de aptitud.

La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Artículo 14.- Periodo de prueba.

Podrá concertarse un periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de:

- Grupo 1 y 2: 3 meses
- Grupo 3 y 4: 2 meses
- Grupo 5 y 6: 15 días

1. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación

2. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes estableciéndose el mismo por escrito.

Artículo 15.- Preaviso de fin de contrato y dimisión del trabajador.

A la finalización del contrato de trabajo la empresa estará obligada a notificar el cese al trabajador por escrito y con 15 días de antelación a la fecha de los contratos de duración igual o superior a los 12 meses.

El incumplimiento de esta obligación por parte de la empresa llevara aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo 1 y 2: 1 mes
- Grupo 3 y 4: 15 días
- Grupo 5 y 6: 15 días

En caso de que no se produzca dicho preaviso, el trabajador deberá indemnizar a la empresa con el salario diario multiplicado por los días de menos con los que se haya producido el preaviso.

Artículo 16.- Contrato en Prácticas

El contrato en prácticas tendrá la finalidad de facilitar la práctica profesional de los trabajadores o trabajadoras para perfeccionar sus conocimientos y adaptarlos al nivel de estudios cursado.

Se establece una retribución mínima garantizada mensual para los trabajadores/as en prácticas en el ámbito de aplicación de este convenio, en la siguientes cuantía, sin que en ningún caso, los salarios de estos trabajadores/as puedan ser inferiores al 60% y 75% durante el primer y segundo año de contrato, respectivamente, a los salarios correspondientes al grupo y la categoría de la que sean trabajadores en prácticas.

Artículo 17.- Contrato para la Formación.

El objeto de este contrato es permitir la prestación de una actividad laboral retribuida en la empresa, a la vez que se adquiere la formación teórica, relacionada con la actividad laboral que se presta.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y el máximo de 3 años.

La formación teórica del contrato de formación tendrá una duración mínima del 15% y máxima del 20%, pudiéndose impartir acumulado semanalmente el tiempo destinado a formación.

En todo caso el salario de contratación de los trabajadores/as para la formación será como mínimo igual o superior al 75%, durante el primer año de vigencia del contrato y 85%, durante el segundo y tercer año de vigencia del contrato, del salario base de la categoría profesional para la que se forma al trabajador, en todo caso dicha retribución no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

CAPÍTULO VI: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 18.- Grupos y niveles profesionales

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en este convenio serán clasificados en unos niveles profesionales identificados con las denominaciones de Grupo I, Grupo II, Grupo III, Grupo IV, Grupo V y Grupo VI, de acuerdo con las tareas y funciones que desempeñen, así como por la formación o especialización exigida para ejercerlas.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador/a un nivel profesional.

GRUPO I

Sus funciones son la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización de los recursos económicos y materiales, la toma de decisiones, y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial, y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en la empresa.

Se incluyen es este nivel los directores generales y gerentes.

GRUPO II

Son aquellos que toman decisiones o participan en su elaboración y dirigen la dirección del departamento correspondiente o ejecución en la empresa.

Se incluyen en este nivel Directores Departamento y médicos.

GRUPO III

Son aquellos trabajadores y trabajadoras que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa del departamento que corresponda dentro de la empresa, coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluyen en este nivel Fisioterapeuta, Jefe de Contabilidad, Jefe Administrativo, Jefe de Actividades Deportivas.

GRUPO IV

Son aquellos trabajadores y trabajadoras que realiza tareas complejas propias de cada grupo profesional que requieren un alto grado de especialización, conociendo a la perfección las actividades a desempeñar y realizándolas con plena autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Se incluyen en este nivel Entrenadores Deportivos, Oficial 1ª Administrativo, Oficial 1ª Socorrista, Coordinadores Deportivos, Oficial 1ª Mantenimiento.

GRUPO V

Son aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, y que requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas.

Se incluyen en este nivel Oficial de 2º Administrativo, Recepcionista, Socorrista, Monitores, Oficial 2ª Mantenimiento.

GRUPO VI

Son los trabajadores que desarrollan tareas simples de cada uno de los grupos profesionales con total dependencia de las instrucciones dadas por sus superiores y bajo su supervisión.

Se incluyen es este nivel Aux. Administrativo, Telefonista, Conserje, Portero, Aux. Socorrista, Aux. Monitor, Peón Mantenimiento, Personal de Limpieza.

Artículo 19.- Movilidad funcional

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional es una facultad derivada del ejercicio normal del poder de dirección y organizativo de la empresa por lo que, en el caso de ser destinados los trabajadores/as a trabajos dentro del mismo grupo profesional, no será necesario justificar motivo alguno.

En caso de necesidad del servicio todos los trabajadores y trabajadoras, podrán ser destinados a trabajos de superior categoría, por un período no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, en ese caso el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones efectivamente realizadas. Superados estos períodos, el trabajador o trabajadora podrá reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas conforme a la normativa aplicable.

En el caso de que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, la empresa podrá destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta. En el supuesto de que la circunstancia que motive esta movilidad durara más de dos meses, deberá, en el caso de que sea posible, realizarse la cobertura de forma rotativa, en este caso los trabajadores/as mantendrán su retribución de origen y demás derechos de su categoría profesional.

La empresa emitirá comunicación justificada a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, requiriendo informe de la misma, y al interesado o interesada, razonando la justificación del cambio.

CAPÍTULO VII: TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 20.- Jornada laboral.

La jornada de trabajo máxima será de 1.710 horas anuales de trabajo efectivo.

La jornada laboral podrá ser desarrollada en régimen de jornada partida o continuada y la misma se prestará de lunes a domingos.

La jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que correspondas a los trabajadores, y con independencia de que los contratos sean a tiempo completo o tiempo parcial.

En el caso de jornadas continuadas de 5 horas o más se establece un descanso de 30 minutos, dicho descanso será considerado como tiempo de trabajo efectivo, pudiendo acordar la empresa con cada trabajador que dicho periodo de descanso se divida en dos periodos de 15 minutos cada unos de ellos. Los turnos para efectuar los descansos serán acordados entre la empresa y los trabajadores.

El tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo tanto al inicio como al final de la jornada diaria, debiendo en todo caso atender a los clientes que hubiesen entrado antes

de la hora de cierre en el establecimiento, sin que esta obligación pueda superar 30 minutos a partir de dicha hora, teniendo siempre la consideración de trabajo efectivo.

Los trabajadores que realicen su jornada en domingo y festivo tendrán derecho a una compensación económica de 38€ por cada día de trabajo.

Por su parte, tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en este artículo.

El trabajo nocturno será el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La retribución de las horas trabajadas en horario nocturno se incrementará en un 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 21.- Descanso semanal y festivos.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de dos días ininterrumpidos.

Se establecen dos días festivos anuales no susceptibles de compensación que serán el 5 de octubre y el 1 de enero, el 25 y 31 de diciembre el cierre de las instalaciones se realizará a las 20,00 horas.

Al personal con jornada laboral de lunes a domingo que preste servicios mediante rotación se le garantizará la libranza de un fin de semana al mes (sábado y domingo), salvo pacto en contrario con el trabajador/a.

Artículo 22.- Permisos, licencias y reducción de la jornada

Permisos retribuidos:

Avisando con la debida antelación, el trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

- a) Tres días laborables por nacimiento de un hijo, excepto en el caso de nacimiento de parto por cesárea en cuyo caso serán 5 días.
- b) Tres días laborables por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Tres días laborables por accidente o enfermedad grave u hospitalización o ingresos hospitalarios con intervención quirúrgica ambulatoria de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos a), b) y c), si el trabajador hubiese de desplazarse más de 75 Km de su lugar de residencia habitual, el permiso será de cinco días. Salvo en los casos de fallecimiento y nacimiento que deberán ser disfrutados de forma continuada en el momento del hecho causante, en los restantes supuestos de los apartados anteriores, los permisos de tres días podrán ser disfrutados en tanto dure la causa que los motive.
- d) Un día natural por traslado de domicilio habitual y 2 días en el caso de que el trabajador tuviera que desplazarse más de 50 Km.
- e) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- f) Tres jornadas de licencia retribuida por asuntos propios por año natural. Estas jornadas de licencia retribuida, serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en todo caso el disfrute de estas jornadas deberá ser preavisado a la empresa con una antelación de 2 días a la fecha de disfrute.
- g) Los trabajadores, con aviso y posterior justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos de como máximo 16 horas anuales de duración, para acudir a visitas médicas del médico del propio trabajador, o para acompañar a ascendientes o descendientes sea la asistencia sanitaria prestada por servicios sanitarios públicos o privadas el disfrute de este permiso deberá avisarse con una mínimo de antelación de 24 horas.
- h) En todo caso los trabajadores tendrán derecho a las licencias y permisos previstos en el Estatuto de los Trabajadores en vigor.

Permisos no retribuidos:

- a) Todos los trabajadores podrán disfrutar de 6 días de permiso no retribuido al año y con posibilidad de recuperación, según acuerdo entre la empresa y el trabajador. Tales días no podrán ser previos o posteriores a los de disfrute de festivos, vacaciones o puentes y su solicitud deberá realizarse con una antelación de, al menos, 7 días previos a la fecha de disfrute, salvo causa que lo imposibilite.
- b) De la misma manera, podrán optar por una licencia de hasta un mes de duración, de carácter no retribuido, en el caso de hospitalización prolongada por enfermedad grave o en caso de enfermedad muy grave que implique estancia domiciliaria del cónyuge o de parientes que convivan con el trabajador /a.

En todo caso lo relativo a la reducción de la jornada de trabajo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 23.- Vacaciones anuales

Todo el personal vinculado al presente convenio disfrutara de 31 días naturales de vacaciones al año, y se establece como periodo de disfrute preferente pero no obligatorio de al menos quince de esos días, el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año.

Los días de vacaciones no disfrutados por coincidir con periodos de I.T. serán disfrutados al finalizar la incapacidad temporal.

Artículo 24.- Excedencias

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia sin remuneración, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, 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.

También tendrán derecho a un período de excedencia sin remuneración no superior a dos años los trabajadores y las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, también podrá ser concedida una excedencia no remunerada por un período máximo de un año, a un trabajador o una trabajadora 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 este y pese a desarrollar actividad retribuida, se encuentre en situación de IT como consecuencia de las razones antes expresadas. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de esta podrá prorrogarse hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

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

Cuando uno nuevo sujeto causante diera ese derecho a un nuevo período de excedencia, su inicio dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

En los casos contemplados en los apartados anteriores de este artículo, en los que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia, dicho período será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a la participación en los cuales 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.

El trabajador o trabajadora excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con 30 días de antelación al término de la excedencia, causando baja en la empresa, de no cumplir con dicho plazo.

Otras excedencias:

Cuando lo permitan las necesidades organizativas de la compañía, y previa aceptación por parte de esta, también podrá ser concedida una excedencia no remunerada por un período de entre seis meses y un año, con reserva del puesto de trabajo, para atender asuntos propios. Estas excedencias no podrán ser solicitadas sin que hubieran transcurrido al menos 2 años desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en empresas del ámbito de aplicación del presente convenio.

CAPÍTULO VIII: PERCEPCIONES ECONOMICAS. CONCEPTO Y ESTRUCTURA

Artículo 25.- Estructura Salarial y conceptos salariales

Las remuneraciones económicas de los trabajadores/as afectados por el presente convenio estarán constituidas por remuneraciones de carácter salarial (salario base, Plus de transporte y complemento ad Personam), y no salarial (dietas y kilometraje).

1.- Salario base.- Para cada una de los grupos y niveles profesionales será el que figura en la en la tabla salarial del Anexo I.

2.- Plus de transporte.- Las trabajadores percibirán en concepto de plus de transporte la cantidad mensual determinada en las tablas salariales del Anexo I.

3.- Complemento ad Personam.

Artículo 26.- Pagas extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias anuales, de 30 días de salario base que se percibirán en los meses de junio y diciembre, que se

devengaran semestralmente, la primera de ellas del 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 dicha pagas se efectuara, como máximo la de junio el día 30 de dicho mes, y la de diciembre el día 20 de dicho mes.

Por acuerdo entre la empresa y la trabajadora o trabajador las pagas podrán ser prorrateadas mensualmente.

Artículo 27.- Dietas y Kilometraje

1.- Dietas

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter extrasalarial que se debe al trabajador o trabajadora cuando por razones del trabajo deba desplazarse a un lugar distinto de aquel donde habitualmente presta sus servicios.

En el caso de desplazamientos de los trabajadores o trabajadoras a un lugar distinto de aquel donde habitualmente prestan sus servicios, tendrán derecho a las dietas y asignaciones para gastos de viaje que se detallan a continuación.

Se establece una dieta igual para todos los grupos y niveles profesionales, cuyos importes se señalan a continuación:

- a) Gastos de manutención y estancia: 53,34€.
- b) Gasto de manutención: 26,67€.

2.- Kilometraje

Cuando por razones de desplazamiento de los trabajadores o trabajadoras a un lugar distinto de aquel donde habitualmente prestan sus servicios, será de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de dicha situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación de 0,19 Euros/Km en el caso de que el trabajador utilizase su propio vehículo (cantidad que resulte de aplicación en razón a la legislación vigente fiscal en la materia).

Dichas asignaciones para los gastos de locomoción y gastos normales de manutención y estancia se modificaran en la misma cuantía que en su día fije o determine por Ley, la Agencia Tributaria.

En todo caso la empresa podrá optar entre el abono a los trabajadores de los gastos de manutención y/o estancia, o a pagar los gastos ocasionados por aquellos directamente en los restaurantes, y otros establecimientos de hostelería, hoteles o cualquier otro tipo de alojamiento.

Artículo 28.- Plus de toxicidad

Se prevé para aquellos trabajadores que manejen o estén expuestos de forma habitual a productos considerados tóxicos un complemento mensual de 40€ durante la vigencia del convenio.

Artículo 29.- Seguro de accidentes

La Empresa contratará a su cargo a favor de todos los trabajadores, un seguro que cubra los riesgos de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, y muerte derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, en las cuantías que a continuación se indican:

- Muerte por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.- 35.000€.
- Incapacidad permanente total por accidente de trabajo.- 40.000€
- Incapacidad permanente total por enfermedad profesional.- 40.000€.
- Incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo.- 40.000€
- Incapacidad permanente absoluta por enfermedad profesional.- 40.000€.
- Gran invalidez por accidente de trabajo.- 40.000€.
- Gran invalidez por enfermedad profesional.- 40.000€.

No obstante, la indemnización que se perciba con cargo al seguro aquí contemplada, se considerara como percibida a cuenta de la indemnización que, en su caso, pudieran declarar, con cargo a las empresas, los Tribunales de Justicia en la vía Penal, compensándose hasta donde aquella no alcance

Artículo 30.- Ropas de trabajo

La empresa facilitará a los trabajadores, al menos, dos equipos o uniformes de trabajo al año, que incluirá ropa, calzado y equipos de protección adecuados, excepto que por la naturaleza del trabajo desempeñado no fueran necesarios dichos uniformes o prendas de trabajo.

Artículo 31.- Compensación en el caso de incapacidad temporal

En el caso de situación de baja por IT ya sea a consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, como a consecuencia de accidente de trabajo y enfermedad profesional, las empresas abonarán el complemento necesario para que, junto con las prestaciones abonadas por la seguridad social, el trabajador perciba el 100% de su salario.

Artículo 32.- Incrementos salariales.

Para los años 2013-2017 las retribuciones serán revisadas con el 1,5% en cada uno de los años.

Para el año 2018 las retribuciones serán las establecidas en la tabla salarial del Anexo I.

Para el año 2019 y sucesivos, se pacta una subida salarial del 1,5% para cada uno de los años con cláusula de revisión al IPC real del año anterior, según se publique en el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya, en el supuesto de que este fuera superior.

CAPÍTULO IX: PREVENCIÓN DE RIEGOS Y SALUD LABORAL

Artículo 33.- Vigilancia de la Salud

La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las revisiones deberán realizarse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo.

Los reconocimientos médicos se realizarán en función de los riesgos inherentes al trabajador.

Artículo 34.- Seguridad y Salud en el Trabajo.

En todo momento se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, del Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el R.D. 39/1997, de 17 de enero, del R.D. 773/1997, de 30 de mayo sobre utilización de equipos de protección individual, y demás legislación que sea de aplicación en la materia.

Artículo 35.- Equipos de Protección Individual.

De conformidad con lo establecido en el artículo 17.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa facilitará a los trabajadores/as equipos de protección individual para el desempeño de sus funciones.

De la misma forma los trabajadores/as están obligados al empleo de los equipos de protección individual proporcionados por la empresa, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 29 de la citada Ley 31/1995, obligación que, en caso de incumplimiento dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el convenio.

CAPÍTULO X: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 36.- Principios de aplicación.

1.- Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa reguladas por el presente convenio colectivo se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes.

2.- Corresponde a la Dirección del Club Fluvial imponer las sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.

3.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

4.- La representación de los trabajadores recibirá copia de todas las comunicaciones disciplinarias de la empresa, tanto del aviso o apercibimiento de sanción como de la sanción en sí misma. En todo caso, la representación de los trabajadores deberá ser consultada por la dirección de la empresa antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, la ausencia de este requisito conllevará la nulidad de la sanción impuesta.

Artículo 37.- Clasificación de las faltas.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

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

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada. Si como consecuencia de esto se originase algún perjuicio para la empresa o que ello se hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, esta falta podría ser calificada como grave o muy grave.

e) Los pequeños descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo.

f) La falta de aseo y limpieza ocasional del personal cuando sea de tal índole que pueda afectar a la imagen de la empresa y al proceso productivo.

g) La embriaguez ocasional.

h) La falta de atención y diligencia con los socios, superiores jerárquicos, compañeros, directiva y público en general cuando no perjudiquen la imagen de la empresa, así como la incorrección con los mismos.

i) La ejecución deficiente y reiterada de los trabajos encomendados cuando de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

Se considerarán como faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.

b) La inasistencia al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, o alegar motivos falsos para la obtención de permisos, sin perjuicio de lo establecido a este respecto como falta muy grave.

e) La simulación de la presencia en el trabajo de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa o a sus bienes o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. Expresamente, se considera imprudencia en acto de servicio la manipulación indebida de los elementos de seguridad y la no utilización de las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.

g) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la empresa para usos propios.

i) La negligencia o desidia en el trabajo cuando afecte a la buena marcha del mismo o cause perjuicio económico a la empresa.

j) Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.

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

l) La comisión de 3 faltas leves, mediando sanción o amonestación, en un periodo de 3 meses.

m) La incorrección con socios, público, compañeros o directivos siempre que no se considere falta leve.

Se considerarán faltas muy graves:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

j) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes.

c) El abandono del puesto de trabajo cuando hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

e) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a ella el contenido de estos.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados cuando de ello se derivasen perjuicios graves para las personas o las cosas.
- k) Las agresiones y los malos tratos de palabra o de obra cometidos contra las personas en el desarrollo de la actividad laboral.
- l) La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el trabajo.
- m) El acoso sexual.
- n) Hacer desaparecer, inutilizar o causar daños en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- ñ) El hurto, robo o malversación cometidos en la empresa como a los compañeros y compañeras de trabajo o cualquier otra persona dentro de las instalaciones de la empresa.
- o) Los malos tratos de palabra u obra o falta notoria de respeto y consideración, con socios, público, compañeros, jefes, directivos o con sus familiares.
- p) La continua y reiterada falta de aseo y limpieza personal de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- q) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, hubiera mediado sanción por falta grave, aún de distinta naturaleza, en el periodo de tres meses.
- r) La participación en huelgas ilegales, así como el incumplimiento de atención a los servicios esenciales en caso de huelga.

Artículo 38.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días.
- Despido disciplinario.

Con arreglo a lo establecido en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves, a los veinte días, y las faltas muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI: REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y OTROS DERECHOS SOCIALES

Artículo 39.- Representación de los trabajadores.

En lo referente a los aspectos sindicales se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores, y la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical, y demás legislación que sobre esta materia sea de aplicación.

Artículo 40.- Prohibición de discriminación.

La empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Los planes de igualdad, podrán contemplar, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en

términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Se tendrá como objetivo la elaboración y difusión de recomendaciones sobre las mejores prácticas para la elaboración de los planes de igualdad.

La composición, el régimen de funcionamiento y periodicidad de las reuniones será establecido por la empresa y trabajadores/as.

Artículo 41.- Jubilación anticipada.

A los trabajadores y trabajadoras que, cumpliendo los requisitos exigidos en cada momento por la legislación vigente en materia de seguridad social, accedan a la pensión de jubilación anticipada a partir de los 63 años de edad, y una vez obtengan una resolución firme de la Administración de la Seguridad Social donde se les reconozca el derecho a la jubilación, la empresa les garantizará una cantidad igual a la diferencia entre la cuantía mensual de la jubilación reconocida de forma anticipada, y la cuantía mensual de la pensión de jubilación que resultaría de tener cumplida en aquel momento la edad ordinaria de jubilación, calculada en el momento del acceso a la jubilación anticipada.

Dicha prestación, una vez calculada, y por acuerdo entre las partes, se hará efectiva en un solo pago, siendo equivalente a la multiplicación de la cuantía determinada en el párrafo anterior, es decir, entre la diferencia entre la pensión anticipada y la que tendría derecho de tener cumplida la edad ordinaria de jubilación; por el número de años que falten al trabajador/a para cumplir la edad ordinaria de jubilación y cada año equivaldrá a 14 meses (los períodos inferiores al año se prorratearán), fijándose como límite máximo para el percibo de la misma los 67 años.

Artículo 42.- Jubilación parcial.

La empresa y los trabajadores podrán pactar, previa la existencia de un acuerdo común entre ambas partes, jubilaciones parciales conforme a lo dispuesto en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

No obstante lo anterior, se reconoce a los trabajadores el derecho a pasar a la situación de jubilación parcial con la reducción máxima de la jornada que la normativa vigente permita en cada momento. En este caso, el tanto por ciento de la jornada que subsista para el trabajador parcialmente jubilado se podrá acumular por la empresa en jornadas completas en los meses inmediatamente posteriores al acceso a la jubilación parcial o en otros períodos.

En todo caso el trabajador interesado en la jubilación parcial deberá comunicarlo a la empresa con una antelación de 3 meses a la fecha en la que pretenda jubilarse parcialmente

DISPOSICIONES ADICIONALES:

Disposición adicional primera.- Equiparación de matrimonios y parejas de hecho.

Se reconocen los mismos derechos que a los cónyuges en matrimonio a las personas que, no casadas entre ellas, conviven, luego de justificación de esto mediante certificación de la inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

Disposición adicional segunda.- Legislación supletoria.

En todo lo no regulado en el presente convenio colectivo, se estará a lo que dispone, sobre esta materia, el vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las normas y disposiciones de carácter general establecidas en la legislación vigente en cada momento y el convenio colectivo sectorial y de la Comunidad Autónoma.

Disposición adicional tercera.- Solución de conflictos.

Las discrepancias que pudieran surgir para en la aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como las que pudieran producirse en el seno de la Comisión Paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA).

ANEXO 1 TABLA DE RETRIBUCIONES

GRUPOS	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	TOTAL MENSUAL	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	TOTAL ANUAL
I	Director General, Gerente	1.215,00	65,00	1.280,00	1.215,00	1.215,00	17.790,00

II	Directores Departamento, Médicos	1.124,00	65,00	1.189,00	1.124,00	1.124,00	16.516,00
III	Fisioterapeuta, Jefe Contabilidad, Jefe Administrativo, Jefe Act. Deportivas	1.097,00	65,00	1.162,00	1.097,00	1.097,00	16.138,00
IV	Entrenadores Deportivos, Oficial 1ª Administrativo, Oficial 1ª Socorrista, Coordinadores Deportivos, Oficial 1ª Mantenimiento	1.031,00	65,00	1.096,00	1.031,00	1.031,00	15.214,00
V	Oficial 2ª Administrativo, Recepcionista, Socorrista, Monitores, Oficial 2ª Mantenimiento	978,00	65,00	1.043,00	978,00	978,00	14.472,00
VI	Aux Administrativo, Telefonista, Conserje, Portero, Aux. Socorrista, Aux. Monitor, Peón Mantenimiento, Personal de Limpieza	945,00	65,00	1.010,00	945,00	945,00	14.010,00

R. 1448

www.cigservizos.org

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do “Convenio Colectivo de Materiales y Prefabricados de la Construcción de la provincia de Lugo”, (Código 27000395011981), asinado o día 23 de abril de 2018, pola representación empresarial e das centrais sindicais U.G.T. (23,08%), CC.OO. (46,15%) e C.I.G. (30,77%), como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo ACORDO:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 22 de maio de 2018.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

Convenio Colectivo de traballo para la Actividad de Materiales y Prefabricados para la Construcción de la Provincia de Lugo.

Artículo 1º.-El presente Convenio Colectivo regula con carácter prioritario las relaciones entre empresas y trabajadores de la Provincia de Lugo; aunque el domicilio social de la empresa radicense fuera de aquélla, en la siguiente actividad:

Mármoles, Granitos, Pizarras (extracción y acabado), Areniscas, otras Rocas para la Construcción, Cales, Yesos y escayolas, Áridos, Cementos naturales, Hormigón preparado, otros materiales de la Construcción que no estén incluidos en los esquemas orgánicos de otras actividades. Prefabricados de Yesos y Escayolas, Prefabricados de Cales Prefabricados de Hormigón, Terrazos, Mosaicos hidráulicos, otros Pavimentos de Cemento, Fibrocemento Materiales Aislantes y de Protección y otros Materiales Prefabricados.