Boletín Oficial
DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958 Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso competa.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.–Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del convenio colectivo de la Asociación Recreativa Los Alcores de la provincia de Toledo, número de convenio colectivo 45000042011985, suscrito, de una parte, por un representante de la empresa y de lotra, por cinco representantes de los trabajadores como Delegados de Personal, presentado ante este Organimso el día 24 de febrero de 2015, y tras las modificaciones efectuadas en el mismo firmado el 20 de febrero de 2015, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 7 del Decreto 121/2012, de 2 de agosto de 2012 por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las Competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía, y Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013, capítulo II, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales y empleo, a los diferentes Órganos de la Consejería de Empleo y Economía, este servicio periférico de la Consejería de Empleo y Economía acuerda:

Primero.–Ordenar su inscripción en el Libro Registro de convenios colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

Segundo.–Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 26 de mayo de 2015.–El Coordinador, Antonio Luis San Román Águila.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

Asociacion Recreativa «LOS ALCORES»

CAPÍTULO I

Artículo 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio Colectivo de Empresa regulará las relaciones de trabajo entre la Asociación Recreativa "LOS ALCORES", con domicilio social en finca Vista Alegre, término municipal de Cazalegas, y el personal a su servicio de los centros de trabajo ubicados en el Club "Los Alcores" término municipal de Cazalegas y oficinas en Talavera de la Reina, Calle San Isidro, número 1-1.° A.

CAPÍTULO II

Artículo 2.- VIGENCIA, DURACIÓN Y PRORROGA.

El presente convenio estará vigente entre el 1 de Enero del 2015 y el 31 de Diciembre del 2015. Llegado su vencimiento, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, si no es denunciado con un mes de antelación como mínimo por cualquiera de las partes, dando comunicación escrita a la vez a la otra parte. Los conceptos económicos tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de 2015., abonándose dentro del mes siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Artículo 3.- PRELACIÓN DE NORMAS.

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal. En lo no previsto expresamente en el texto del presente convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 4º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones contenidas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo entendiéndose que, examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo. La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y adsorbidas por las condiciones pactadas en este convenio, en tanto estas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquellas. Quedan exceptuadas de lo establecido en los párrafos anteriores aquellas mejoras concedidas en base a un rendimiento superior al normal, a características del puesto de trabajo personal o cualquier otra contraprestación establecida por un mayor rendimiento expreso o penosidad en el trabajo, así como las normas venideras de carácter general que ostenten la condición de derecho necesario y no compensable en cómputo anual.

Artículo 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente convenio surtirá efectos a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevará a efecto dentro de los tres meses siguientes a la notificación de la norma afectada.

Artículo 6.- COMISIÓN PARITARIA.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio.

Composición: La Comisión Paritaria estará integrada por tres miembros de la Junta Directiva de la Asociación en representación de la empresa y por parte de los trabajadores otros tres miembros, considerándose como domicilio de la citada comisión a estos efectos el domicilio de la empresa.

Asesores: Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Funciones específicas:

1.- Interpretación autentica del convenio

2.- Arbitraje de los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes.

3.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4.- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

5.- Entender, entre otras, cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

Procedimiento:

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinario. La Comisión Paritaria otorgará tal calificación por unanimidad de todos sus miembros. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de treinta días, y en el segundo, en el máximo de diez días. Ambos en relación con la fecha de notificación certificada. Procederán a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integren. Las partes acuerdan que, en caso de discrepancia se someten a aplicar las pautas marcadas por el Acuerdo sobre Solución extrajudicial de Conflictos (A.S.E.C).

CAPÍTULO III

Artículo 7.- CONTRATACIÓN.

El personal, en función de la modalidad de contratación, se clasifica en:

a) Personal Fijo.

Es aquel trabajador/a que se precisa de modo permanente para realizar los trabajos propios de la actividad de la empresa.

b) Personal eventual.

Es el personal contratado temporalmente por la empresa para atender exigencias circunstanciales, acumulación de tareas aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

c) Personal de obra o Servicio Determinado.

Es el trabajador/a contratado para la realización de obra o servicio determinado.

Artículo 8.- CLASIFICACIÓN FUNCIONAL.

El personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecuta en la empresa en algunos de los siguientes grupos profesionales: Administrativo, Manuales u Oficios Varios.

Pertenecen al grupo profesional "Administrativo" las siguientes categorías:

a) Administrador-Contable.

b) Auxiliar Administrativo

Pertenecen al grupo profesional "Manuales u Oficios Varios" las siguientes categorías:

c) Vigilante-Encargado

d) Vigilantes

e) Portero/a
f) Guarda de noche
g) Dis-Jokey Discoteca
h) Limpiador/a
i) Socorrista Piscinas
j) Ayudante/a Oficios Varios

Artículo 9.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.

El personal afectado por este convenio podrá realizar trabajos de la categoría inmediatamente superior, no como ocupación habitual, sino en casos de necesidad perentoria y corta duración, que no exceda de noventa días al año alternos o consecutivos. Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente. Asimismo, si por conveniencia de la empresa se destina a un trabajador a trabajos de categoría profesional inferior a la que está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el trabajador/a conservará la retribución correspondiente a su categoría laboral. El personal con capacidad fisica disminuida, la empresa tratará de acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, accidente, enfermedad u otras circunstancias, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. Los trabajadores/as de las categorías de vigilantes, portero y guarda, en los horarios que sea necesario, porque se prevea no hay afluencia de socios al Club Los Alcores y de mutuo acuerdo con la empresa, podrán realizar trabajos de mantenimiento, sin merma en la remuneración de su categoría.

Artículo 10.- PREAVISO DE CESE.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá preavisar con un periodo de antelación de siete días naturales. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción en su liquidación de finiquito correspondiente a los días que se haya dejado de preavisar. La notificación de cese, se realizará por escrito, que el trabajador/a firmará por duplicado devolviéndole un ejemplar con el enterado.

Artículo 11.- EXCEDENCIA.

Se estará en lo dispuesto por lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

CAPÍTULO IV

Artículo 12.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La facultad de organización del trabajo corresponde a la Junta Directiva de la Asociación o a las personas en que ésta delegue en cumplimiento de sus funciones. Esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas contenidas en este Convenio y respetando las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento y con previo acuerdo con la representación de los trabajadores.

Artículo 13.- JORNADA DE TRABAJO.

La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores elaborará el calendario laboral, debiendo exponerlo en lugar visible en todos los centros de trabajo. Se establece una jornada laboral de cuarenta horas semanales, con las únicas limitaciones de respetar el tope diario de nueve horas de trabajo ordinarias. Dadas las características de la empresa los trabajadores podrán prestar servicios en domingos y festivos y descansar durante el resto de la semana.El descanso semanal en ningún caso será inferior a día y medio consecutivo. Los días festivos trabajados se pagarán como horas extraordinarias festivas. El personal de oficina hará jornada continua de trabajo de lunes a sábado durante el periodo del 1 de junio al 30 de Septiembre. Todos los sábados de invierno y verano librarán alternándose, realizando durante la semana el horario necesario para el cómputo de las cuarenta horas semanales. El resto de personal hará jornada continua en temporada de piscinas, salvo que por libranza de un compañero haya necesidad de un día a la semana hacer jornada partida. Disc-jokey y limpiador/a, trabajaran en invierno a tiempo parcial por horas y en temporada de piscinas a jornada completa. Los trabajadores que hagan jornada continua igual o superior a seis horas disfrutaran dentro de su jornada, de un descanso de quince minutos por jornada, que se considerará como tiempo efectivamente trabajado. La jornada máxima diaria no podrá superar las nueve horas de trabajo efectivo. Si bien se podrá pactar la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, no pudiéndose superar en ningún caso las nueve horas diarias de trabajo efectivo. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas. El personal que realice la sustitución del Guarda cuando éste se encuentre en periodo de vacaciones, si al terminar dicha sustitución, al día siguiente tiene que incorporarse a su puesto de trabajo, trabajará en jornada de tarde, corriendo la jornada de mañana a cargo de la empresa. El personal que realice sustitución de guarda de noche recibirá una compensación económica diaria de trece con cuarenta y ocho euros. En el caso de coincidir un festivo en periodo de descanso semanal este se compensará con otro día libre dentro de la misma semana y en su defecto se cobrará como horas extraordinarias. Se garantizará que todos los trabajadores indefinidos disfrutarán al menos un fin de semana de descanso al mes en temporada de piscinas, manteniéndose los descansos habituales de fin de semana para el resto del año.

Artículo 14.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Serán horas extraordinarias las que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y las realizadas en festivos partiendo de la base que serán siempre de carácter voluntario, excepto

las de fuerza mayor. Se abonarán las horas extraordinarias al precio que se detallan en el anexo 1 de tablas salariales. Las horas extraordinarias pueden ser compensadas con descansos, por cada hora extra realizada de lunes a domingo, con dos horas de jornada normal y por cada hora extra realizada en festivo y nocturna por dos horas de jornada. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas ordinarias. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizaran semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador/a en el parte correspondiente. Para que los representantes legales de los trabajadores puedan controlar las horas extraordinarias que se realicen la empresa hará entrega de copia-resumen mensual de las realizadas a dichos representantes.

Artículo 15.-VACACIONES.

El personal afecto por este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, que serán distribuidas de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores antes de la finalización del primer mes del año en curso, no pudiendo coincidir en el periodo denominado "temporada de piscinas", el cual comprende del 1 de junio al 15 de septiembre, más de un trabajador, excepto aquellos que formen una unidad familiar.

Si la empresa no concede las vacaciones durante el periodo comprendido entre los meses de temporada de piscinas abonará a los empleados que lleven más de un año de alta continua en la empresa una bolsa de vacaciones cuya cuantía queda reflejada en el Anexo 1 de Tablas Salariales, que se abonará en el mes de Septiembre de cada año. Todo el personal fijo disfrutará al menos de una semana de vacaciones durante los meses de Junio o Septiembre sin que esto afecte para el cobro de la bolsa de vacaciones. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondieran, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. El nuevo periodo de disfrute lo asignará la empresa de acuerdo con el trabajador/a. El personal que no lleve un año completo de servicios disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo de trabajo. Los trabajadores eventuales de temporada lo disfrutarán antes de finalizar su contrato de trabajo.

Artículo 16.- LICENCIAS.

Los trabajadores/as tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos, abonándose éstos como efectivamente trabajados:

a) Por matrimonio quince días.

b) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica ambulatoria sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, hospitalización, accidente grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días naturales; por desplazamiento fuera de la localidad de residencia, cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Un día por boda de un hijo o hermano

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Para el cumplimiento de un deber de carácter público o privado el tiempo indispensable para ello.

g) Concederan permisos para la asistencia a cursos de perfeccionamiento del personal con derecho a retribución, cuando se cuente con la aprobación de la empresa, o la asistencia a dichos cursillos haya partido de la misma.

h) El personal que realice estudios para la obtención de un título profesional, tendrá derecho a los permisos necesarios para realizar los exámenes oportunos.

i) El tiempo necesario para asistir al funeral, por fallecimiento de parientes de hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, dentro de la provincia de residencia del trabajador.

En ningún caso los permisos y licencias concedidos podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas. Se podrá solicitar hasta diez días sin sueldo por ario, que se concederán siempre que no entorpezca el normal desenvolvimiento del Club.

Tendrá la misma consideración que conyugue, la persona que conviva de manera estable con el/ la trabajador/a y así lo haya comunicado con una antelación de seis meses y por escrito a la empresa.

j) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

k) El progenitor, adoptante o acogedor preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración

de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma y, como máximo, hasque que el menor cumpla los 18 años.

l) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de 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.

m) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menos hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, no siendo inferior a 15 jornadas laborales. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores 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. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidad directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise 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 sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Todo ello sin perjuicio de los derechos que otorgue la legislación general vigente.

Artículo 17.- FERIAS DE MAYO, SEPTIEMBRE Y ASUNTOS PROPIOS.

El personal afecto a este convenio disfrutará de un día libre en las ferias de mayo y otro en las ferias de septiembre de Talavera de al Reina, independientemente de sus días libres correspondientes. Todo el personal que lleve más de un año continuado en la empresa disfrutará además de dos días de libre disposición para asuntos propios, sin merma de su salario, debiendo comunicárselo a la empresa al menos con una semana de antelación el día que disponga, pero sin necesidad de justificación.

CAPÍTULO V

Artículo 18.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 19.- GRADUACIÓN DE FALTAS.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Artículo 20.-FALTAS LEVES.

a) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo, que produzcan deterioro leve de este.

b) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

c) Participar en riñas o juegos.

Artículo 21.- FALTAS GRAVES.

a) La reincidencia o reiteración en falta leve en el plazo de un mes.

b) Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se causa perjuicio grave para la empresa.

c) No dar inmediato aviso de los desperfectos o anormalidades observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se deriva perjuicio grave para la empresa.

d) Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.

e) La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas de los señores socios del Club o de sus compañeros de trabajo.

Artículo 22.- FALTAS MUY GRAVES.

a) La reincidencia y reiteración en faltas graves en el plazo de dos meses.

b) Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un periodo de tres meses.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza a las gestiones encomendadas y el hurto o robo.

d) Destrozar o causar desperfectos en útiles, herramientas, máquina, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

e) La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el código penal, siempre que esté reconocida en sentencia firme judicial.

f) Violar el secreto de correspondencia de la empresa.

g) Originar riñas o peleas.

h) Conducta de acoso laboral por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

Artículo 23.- SANCIONES.

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo por un periodo máximo de siete días. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a diez días , ni superior a un mes.

Las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, se comunicarán al trabajador por escrito.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta o se da cuenta a la autoridad Gubernativa, si procede.

Artículo 24.- PRESCRIPCIONES.

Las faltas leves prescribirán a los siete días, las graves a los quince días y las muy graves a los treinta días, desde el momento en que fueron cometidas.

CAPÍTULO VI

Artículo 25.- SALARIO BASE MENSUAL.

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, el salario base mensual será el fijado en las tablas anexas. Todos los trabajadores percibirán el abono de los haberes correspondientes a cada mes, antes del último día hábil del mismo. La empresa vendrá obligada, a petición del trabajador/a, a conceder un anticipo por el importe del salario base mensual devengado.

Artículo 26.- PLUS DE TRANSPORTE.

En concepto de transporte y de tiempo de desplazamiento se abonará el importe que queda reflejado en el anexo 1 de tablas salariales. El mismo no será percibido por el trabajador durante el disfrute de su período anual de vacaciones.

Artículo 27.- PLUS DE ANTIGÜEDAD.

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio se establecen en quinquenios del ocho por ciento. Se respetará el valor de trienios del ocho por ciento, como derecho adquirido, a los trabajadores que ya lo vienen cobrando y será de aplicación a los siguientes trienios. La acumulación de los incrementos por antigüedad, no podrá en ningún caso, suponer más del diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte arios y del cincuenta por ciento como máximo a los veinticinco años. Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

Artículo 28.- PLUS DE ASISTENCIA.

El trabajador recibirá un plus mensual por asistir al trabajo cuya cuantía queda reflejada en el anexo 1 de tablas salariales.

Artículo 29.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

El personal comprendido en este Convenio percibirá las siguientes pagas extraordinarias:

Treinta y uno de marzo, quince días.

Treinta de Junio, treinta días.

Treinta y uno de octubre, quince días.

Veinte de diciembre, treinta días.

CAPÍTULO VII

Artículo 30.- DERECHO DE REUNION E INFORMACIÓN.

Se estará a lo dispuesto en esta materia en el E.T. y la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias contenidas en lo legislación laboral vigente.

Artículo 31.- HORAS SINDICALES.

El Delegado de Personal dispondrá de dieciséis horas sindicales al mes para el ejercicio de sus funciones representativas.

CAPÍTULO VIII

Artículo 32.- BENEFICIOS SOCIALES.

Como premio de jubilación por un descanso merecido, la empresa abonará en concepto de premio, el equivalente al importe líquido percibido por el trabajador el último mes completo trabajado, siendo requisito necesario para tener dicho derecho el llevar un mínimo de diez años de alta continuada en la empresa.

CAPITULO IX

Artículo 33.- EQUIPAMIENTO DE TRABAJO.

La empresa proporcionará a los trabajadores el siguiente equipamiento. Personal de vigilancia y control de puerta: En invierno, cada dos años, una camisa de manga larga, un pantalón y una chaqueta.

Una prenda de abrigo cada cuatro años.

En verano, Dos camisas de manga corta y dos pantalones, cada dos años. Personal de trabajos manuales: Dos trajes de trabajos al año y un par de botas.

Para temporada de invierno un chaleco de abrigo, cada dos años.

Personal eventual de trabajos manuales: Un traje de trabajo y un par de botas para contratos no superiores a seis meses.

Al personal de limpieza: Una bata al año

Al personal de ropero: En invierno, cada tres años, una blusa, una falda o pantalón y una chaqueta.

En verano, cada dos años, una blusa y una falda o pantalón.

CAPÍTULO X

Artículo 34.- COMPLEMENTOS EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.).

En los casos de I.T. por enfermedad o accidente la empresa abonará desde el primer día en que se produzca, el complemento necesario para que juntamente con la prestación de la Seguridad Social el trabajador perciba el cien por cien del salario total que viene percibiendo en el momento de la baja.

CAPÍTULO XI

Artículo 35.- SEGURO ACUMULATIVOS DE ACCIDENTES.

La empresa mantendrá, con una entidad aseguradora, una póliza colectiva de accidentes a favor de todos los trabajadores con mas de un año de antigüedad en la empresa afectados por el presente convenio, entregando a estos el certificado individual correspondiente.Las cuantías a percibir serán de 15.000,00 euros por fallecimiento y de 21.000,00 euros por invalidez permanente, a causa del accidente sobrevenido a los asegurados y se entenderán tanto en el desarrollo de su trabajo como en su vida privada. Salvo indicación contraria y expresa de los asegurados, se entenderán como beneficiarios para el cobro del capital en caso de fallecimiento de las personas aseguradas, a los herederos legítimos de éste. La falta de este seguro acarreará la responsabilidad de la empresa. Esta póliza es independiente de la Seguridad Social.

CAPÍTULO XII

Artículo 36.- REQUISITOS EN CASO DE DESPIDO.

Dadas las características de la empresa y para evitar arbitrariedades, se pacta expresamente que los despidos que en su caso pudiera efectuar la junta directiva de la Asociación Recreativa "Los Alcores", y sin perjuicio de lo que determine la autoridad judicial correspondiente, tendrá el carácter de provisional hasta su ratificación por la asamblea general, a cuyo fin se deberá convocar a ésta, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de notificación del despido. Si la propuesta de despido no fuese ratificada por dicha asamblea extraordinaria, el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo sin merma de sus derechos y cobrando los salarios dejados de percibir en ese periodo, en caso contrario, el despido quedará confirmado desde la fecha de su notificación. Este requisito no será de aplicación para los trabajadores eventuales cuya contratación se realice a partir del uno de enero del 2.013

CAPÍTULO XIII

Artículo 37.- SALUD, SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Los trabajadores en la prestación del servicio, tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud. La empresa está obligada a evaluar los riesgos y adoptar todas las medidas necesarias para evitarlos y cuando esto no sea posible, a proporcionar todos los medios de protección eficaces, como: señales, vallas, prendas reflectantes, ropa y calzado de seguridad, etc. Se acoplará a las personas de mayor edad o con salud delicada, para que realicen los trabajos de menor esfuerzo fisico dentro de su categoría. Serán por cuenta de la empresa, los reconocimientos o revisiones médicas. El resultado de dicho reconocimiento será entregado al trabajador. En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes. La empresa está obligada a facilitar al personal, antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos, se informará asimismo al delegado de Prevención o, en su defecto a los representantes de los trabajadores.

CAPITULO XIV

Artículo 38.- IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.

Especialmente, mediante el presente Convenio Colectivo la empresa se compromete a fomentar la igualdad de género, eligiendo en los procesos de contratación y siempre en caso de igualdad de meritos, a la mujer.

Igualmente y por medio de este texto, se acuerda fomentar la formación de las mujeres trabajadoras de esta empresa.

Artículo 39.- MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA.

Será aplicación lo dispuesto en el artículo 62 y siguientes de la Ley 3/2007.

El Protocolo de actuación de la empresa Asociación Recreativa Los Alcores en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo será:

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

a) Procedimiento informal.- En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de los trabajadores en la empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

b) Procedimiento formal.- En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria y sindical en la empresa.

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitaria y, en su caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes unitarios o sindicales del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

5. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en la Ley Orgánica 3/2007

6. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo suponga o implique por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes se comprometen a la adopción de medidas para impedir cualquier tipo de discriminación, manteniendo la estricta igualdad de trato en todos los ámbitos entre hombres y mujeres, quedando nulo cualquier acuerdo que no vaya encaminado en el sentido de la igualdad.

DISPOSICIÓN FINAL

Para cuanto no esté regulado de forma expresa en este Convenio se estará como derecho supletorio a lo dispuesto en la legislación laboral y general vigente.

ANEXO NÚMERO 1

TABLAS SALARIALES

Tablas Salarios año 2015 (01-01 al 31-12), en euros

Categoría trabajador	Salario-base mensual	Plús asistencia mensual	Plus transporte mensual
Administrador-Contable	1.735,92	26,03	198,28
Auxiliar Administrativo	890,61	26,03	198,28
Vigilante-Encargado	1.111,19	26,03	198,28
Vigilantes	1.045,71	26,03	198,28
Portero	1.045,71	26,03	198,28
Guarda Nocturno	1.045,71	26,03	198,28
(1) Disc-Jokey y Vig.Accesos con Minusvalía (Temp. Piscina)	814,72	26,03	198,28
(1) Limpiador/a Ropero, temporada piscinas	814,72	26,03	198,28
Socorristas	707,89	26,03	198,28
Ayudante/a oficios varios	707,89	26,03	198,28

	Salario hora (2)	Plus transporte jornada trabajada
(1) Disc-Jokey Discoteca y Vig. Zona Deportiva, con Minusvalía por horas.	7,00	6,60
Limpiador/a Ropero por horas.	7,00	6,60

(1) Trabajadores en Invierno a tiempo parcial por horas y en Temporada Piscinas a Jornada Completa.
(2) Incluido P/P. Pagas Extras y Días Festivos, Trabajadores a Tiempo Parcial por horas.
Bolsa de Vacaciones: 442,12 euros
PRECIO HORAS EXTRAS:
Horas normales personal de categorías profesionales a), b), c), d): 12,06 euros.
Horas normales personal de categorías profesionales h), i), j): 8,05 euros.
Horas festivos no sean domingos y nocturnas, personal categorías profesionales a), b), c), d): 15,72 euros.
Horas festivos no sean domingos y nocturnas, h), i), j): 12,47 euros.
Horas noches fin de año y Reyes para todas las categorías: 36,47 euros.
Incremento hora ordinaria nocturna de personal de categorías profesionales a), b), c), d): 5,05 euros.

N.º I.- 4700