

- **CORRECCIÓN DE ERRORES DEL CONVENIO COLECTIVO. PISCINAS E INSTALACIONES ACUÁTICAS** ([BOCM DE 30 DE OCTUBRE DE 2003](#))

Advertido error material en la publicación de la citada Resolución, se procede, en virtud de lo previsto en el artículo 105.2 de la Ley 30/1992, redactado de acuerdo con la Ley 4/1999, de 13 de enero, a su rectificación en la forma siguiente:

— En el capítulo IX, punto 9.12, donde dice: Gratificación de verano (del 1 de julio al 30 de junio); debe decir: Gratificación de verano (del 1 de enero al 30 de junio).

- **REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO. PISCINAS E INSTALACIONES ACUÁTICAS** ([BOCM DE 8 DE AGOSTO DE 2003](#))

Examinado el texto de la revisión salarial del convenio colectivo del sector de Piscinas e Instalaciones Acuáticas (código número 2805835), suscrito por la Asociación de Empresarios de Piscinas e Instalaciones Acuáticas, SIMEPIA, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, el día 26 de mayo de 2003, completada la documentación exigida en el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.º de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.2.a) del Decreto 254/2001, de 8 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo, esta Dirección General resuelve.....

(incluye las tablas salariales)

- Anticipo del texto del convenio:

**CONVENIO COLECTIVO. PISCINAS E INSTALACIONES ACUÁTICAS** ([BOCM DE 3 DE AGOSTO DE 2000](#))

Examinado el texto del Convenio colectivo del sector de Piscinas e Instalaciones Acuáticas , suscrito por Asociación Empresarios Piscinas e Instalaciones Acuáticas, Unión General de los Trabajadores, Comisiones Obreras y SIMEPIA, el día 23 de febrero de 2000, completada la documentación exigida en el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios

colectivos de trabajo, esta Dirección General resuelve:

Primero.— Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este organismo.

Segundo.— Disponer la publicación del presente anexo, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

## CONVENIO COLECTIVO

### CAPÍTULO I

#### Extensión

1.1 **Ámbito territorial.** El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio de la Comunidad de Madrid.

1.2 **Ámbito funcional.** Dentro del ámbito enunciado en el punto anterior, la aplicación del Convenio será obligatorio para las entidades, comunidades de propietarios, clubes, complejos y parques deportivos y de ocio, y en general para todas las empresas que posean piscinas, lagos, estanques, playas artificiales, playas naturales, playas de recreo, pantanos, clubes náuticos, y demás instalaciones afines, así como para los trabajadores que presten servicio en las mismas.

1.3 **Ámbito de aplicación.** Será de aplicación el presente Convenio a todas las entidades, comunidades de propietarios, clubes, y en general para todas las empresas que posean piscinas, lagos, estanques, playas artificiales, playas naturales, playas de recreo, pantanos, clubes náuticos, y demás instalaciones afines, así como los trabajadores que en razón de su actividad, estén relacionados con cualquiera de las referidas en el punto anterior.

### CAPÍTULO II

#### Vigencia, duración, prórroga y denuncia

2.1 **Vigencia.** La vigencia del presente Convenio, será a partir del 1 de enero de 2000.

2.2 **Duración.** La duración de este Convenio, será de cuatro años contando a partir de la antes expresada fecha de vigencia, entendiéndose prorrogado año a año, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado.

2.3 **Denuncia.** La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse, al menos, con dos meses de antelación a su término o al de la prórroga en curso, teniendo que formalizarse por escrito dirigido a las representaciones que los suscriben.

2.4 Estarán legitimados para formularla, las mismas representaciones que lo negocian, de acuerdo con el artículo 87 punto 2.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha legitimación, tendrá que acreditarse fehacientemente por la parte denunciante en el momento de formular la denuncia del Convenio.

2.5 Prórroga. En caso de prórroga, por no haber sido denunciado por ninguna de las partes o no haber llegado a acuerdos dentro de los dos meses siguientes a su vencimiento, será actualizado con un incremento salarial equivalente al aumento del índice de precios al consumo en su conjunto nacional de los doce meses anteriores, con independencia de los posibles acuerdos que se puedan alcanzar posteriormente.

2.6 La negociación deberá iniciarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de caducidad del Convenio denunciado.

### CAPÍTULO III

#### Globalidad y garantía personal

3.1 Globalidad. Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

3.2 Garantía personal. Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente ad personam las que vengan implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada cuando examinadas en su conjunto resulten más beneficiosas para el trabajador. En todo caso, serán respetadas, con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva, las vacaciones de mayor duración, así como las mejoras económicas.

### CAPÍTULO IV

#### Comisión mixta paritaria

4.1 Constitución. A la firma del presente Convenio, se crea una Comisión mixta paritaria, constituida por representantes de las organizaciones de empresarios y de los sindicatos firmantes del Convenio.

4.2 Procedimiento. La Comisión mixta estará formada por tantos miembros como acuerden las partes firmantes, eligiendo de entre y por ellos a un presidente y un secretario, siendo los demás, miembros vocales de la misma.

4.3 Funciones. Las funciones de la Comisión mixta, serán las siguientes:

4.4 Interpretación auténtica del Convenio.

4.5 Valoración de puestos de trabajo del mismo.

4.6 Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (S.M.A.C.) u otros organismos competentes.

4.7 Actualización de las normas del Convenio.

4.8 Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

4.9 Todas aquellas cuestiones referentes a los sectores afectados por el Convenio, que por mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.

4.10 Convocatoria. La Comisión mixta, se reunirá:

4.11 Una vez cada tres meses (reunión ordinaria).

4.12 Cuando así lo acuerden dos terceras partes de sus miembros.

4.13 Las convocatorias se realizarán por escrito, donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día.

4.14 Se enviarán a los miembros con siete días, como mínimo, de antelación al de la fecha de la reunión.

4.15 Se considerará válidamente constituida la Comisión mixta, cuando se halle presente la mayoría simple de sus miembros.

4.16 Acuerdos. Los acuerdos se adoptarán por mayoría y no serán efectivos, hasta la aprobación del acta en que consten.

4.17 En caso de desacuerdo, por alguna de las partes, si así lo convienen conjuntamente pueden someterse a arbitraje, conciliación o mediación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (S.M.A.C.) u otro organismo competente, a cuyo fin, le serán remitidos los informes que las partes consideren oportunos, junto con el acta de la reunión.

4.18 La decisión de los citados organismos, tendrá carácter vinculante, excepto en el caso de que ambas partes llegaran a un acuerdo posterior o simultáneo, en cuyo caso prevalecerá éste sobre aquélla, que quedará nulo y sin efecto.

4.19 Recaído dicho arbitraje, obtenida avenencia ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (S.M.A.C.) u otros organismos o conseguido acuerdo interpartes, éstos serán cumplidos en todos sus términos y no podrá ser ignorado su cumplimiento, ni ejercitarse, por ninguna de ambas partes, acción conflictiva, de cierre patronal o de huelga, tendente a su

no observancia, modificaciones o anulación.

4.20 Comisiones de trabajo. Cuando la Comisión mixta lo considere oportuno, y así lo acuerde, se crearán Comisiones de trabajo restringidas, para tratar temas concretos que afecten a los trabajadores y las empresas.

4.21 Estas Comisiones elaborarán las ponencias, que luego serán presentadas a la Comisión mixta, dichas ponencias no serán vinculantes, sino que tendrán mero carácter consultivo.

4.22 La secretaría. El domicilio de la secretaría, será el mismo que el de la Comisión mixta.

4.23 Funciones de la secretaría. Las funciones de la secretaría, serán las siguientes:

4.24 Convocar las reuniones.

4.25 Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las consultas recibidas.

4.26 Elaborar y llevar un registro de las actas aprobadas y librar certificaciones de sus acuerdos.

4.27 Cuantos otros cometidos le sean encomendados, por el acuerdo de la Comisión mixta, para su mejor funcionamiento.

4.28 Domicilio. La Comisión mixta, tendrá su domicilio en Madrid, calle Barquillo, 19, piso primero izquierda, pero podrá reunirse en cualquier otro lugar, previo acuerdo entre las partes.

## CAPÍTULO V

### Del empresario

Deberes del empresario derivados de la reglamentación sanitaria de las piscinas:

5.1 No utilizar al socorrista en otras funciones que no sean las específicas del mismo (vigilar, controlar y atender a todo bañista que requiera sus servicios). En caso de inclemencias meteorológicas y las instalaciones estén vacías y no se utilicen las piletas de baño, se le podrá destinar a otras funciones análogas a su cometido.

5.2 Disponer de cabinas y vestuarios de utilización exclusiva para los técnicos en salvamento acuático.

5.3 Disponer de utensilios de rescate obligatorios por la Ley, así como todo el material indispensable para la práctica de los primeros auxilios.

- 5.4 Tener en condiciones higiénico-sanitarias todo lo que concierne al recinto.
- 5.5 Uniformar y prestar ayuda al socorrista en todo lo que necesite para prestar una mayor labor en sus funciones.
- 5.6 Tener socorristas suficientes para todo el horario de funcionamiento de las instalaciones.
- 5.7 Contratar el número de socorristas según lámina de agua de la pileta y nunca menos de lo que establece la Ley.
- 5.8 Que las personas contratadas estén en posesión de la máxima titulación para el trabajo que realicen.

## CAPÍTULO VI

### Régimen de trabajo

- 6.1 Organización del trabajo. La organización del trabajo, así como la clasificación de servicios que se estimen convenientes, son facultad exclusiva de la empresa.
- 6.2 El progreso técnico, la mejor formación profesional y el más adecuado equipo, debe suponer una mejora en las condiciones de trabajo y una mejor remuneración, en su justa correspondencia por la prosperidad de la empresa.
- 6.3 Facultades de la empresa. Son facultades:
- 6.4 Dirigir el proceso productivo, en la forma más adecuada para promover bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores, así como la más justa distribución de los beneficios de dicho proceso.
- 6.5 Promover, estimular y mantener la colaboración con sus trabajadores, como necesidad insoslayable de la paz social y de la prosperidad del conjunto de los factores productivos personales.
- 6.6 Organizar la producción y mejorar y dignificar las relaciones laborales.
- 6.7 Crear, respetar y hacer cumplir las plantillas del personal, fijadas de acuerdo con lo que dispone el presente Convenio.
- 6.8 Promover y respetar las categorías profesionales de sus trabajadores, facilitándoles su formación profesional y su promoción social y humana.
- 6.9 Derechos de los trabajadores. Son derechos de los trabajadores:

6.10 Obtener en compensación por su intervención en el proceso productivo, una remuneración suficiente para la subsistencia digna, en jornada normal.

6.11 Que sus iniciativas sean atendidas para la prosperidad de la empresa.

6.12 Ser consultados, a través de sus representantes legales, en toda decisión relativa a la reestructuración del trabajo, clasificaciones, categorías profesionales, etcétera.

## CAPÍTULO VII

### Del personal

7.1 Disposiciones generales. Desde el momento que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones específicas de una categoría determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que para dicha categoría profesional fija este Convenio colectivo o cualquier disposición que tenga fuerza de obligar.

7.2 Todas las empresas afectadas por este Convenio, están obligadas a calificar aquellas categorías profesionales que empleen y no estén previstas en el mismo, debiendo para ello, tanto las empresas como los trabajadores acudir a la Comisión mixta del Convenio.

7.3 Clasificación según la permanencia. El personal afectado por el presente Convenio se clasifica en fijo, fijo de carácter discontinuo, interinidad y eventual.

7.4 Personal fijo. Es el que se contrata expresamente por tiempo indefinido y el que adquiere tal condición por imperativo legal.

7.5 Personal fijo discontinuo. Es el que se contrata expresamente por el tiempo que dure cada temporada con carácter fijo.

7.6 Personal interino. Es el contratado para sustituir a trabajadores con reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, tales como cumplimiento del servicio militar o servicio social sustitutorio, ejercicio de cargo público, representación o funciones de cargo público de ámbito provincial o superior, privación de libertad que le impida acudir al trabajo mientras no exista sentencia condenatoria, suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia forzosa, permiso prenatal o maternidad e incapacidad temporal.

7.7 Personal eventual. Es aquel personal contratado para atender las exigencias circunstanciales del mercado.

Clasificación según la función:

7.8 Director general.

- 7.9 Titulado superior.
- 7.10 Titulado medio.
- 7.11 Oficial administrativo.
- 7.12 Encargado general.
- 7.13 Maquinista (depuradora y climatización).
- 7.14 Socorrista.
- 7.15 Monitor de natación.
- 7.16 Monitor de tenis.
- 7.17 Monitor de gimnasia.
- 7.18 Masajista.
- 7.19 Patrón de embarcación de recreo.
- 7.20 Auxiliar administrativo.
- 7.21 Oficial de oficio.
- 7.22 Ayudante de maquinista.
- 7.23 Taquillero.
- 7.24 Ayudante de oficio (mantenimiento).
- 7.25 Encargados de vestuario.
- 7.26 Portero.
- 7.27 Vigilante.
- 7.28 Almacenero.
- 7.29 Telefonista.
- 7.30 Personal de limpieza.



Definición de las funciones de cada puesto de trabajo de este Convenio:

7.31 Director general. Es el máximo responsable de la instalación y de las actividades y funcionamiento que en ella se desarrollan.

7.32 Titulado superior. Son los técnicos que ejercen su actividad concreta y determinada, y que mediante su titulación desarrollan sus servicios en el área específica para la que su titulación los cualifica.

7.33 Titulado medio. Son los técnicos que ejercen su actividad concreta y determinada, y que mediante su titulación desarrollan sus servicios en el área específica para la que su titulación los cualifica.

Bajo la supervisión del titulado superior, cuando exista en la empresa, colaborará en cuantos trabajos le sean encomendados por el mismo, dentro de la especialidad propia de su título.

7.34 Oficial administrativo. Ejecutará con precisión los trabajos que le encomienden sus superiores en la empresa. Supervisará el trabajo de los auxiliares administrativos. Elaborará resúmenes, balances, programas de trabajo y ordenación de los cometidos administrativos, llevando la contabilidad general de la instalación. Coordinará las funciones administrativas de la instalación, sistematizando el trabajo; colaborará con el encargado general en el proyecto de necesidades de la misma, en sus aspectos económicos y de personal.

7.35 Encargado general. Es la persona en posesión de unos conocimientos generales, propios del puesto que desempeña y que a las órdenes de la dirección de la instalación, se encargará del buen estado y funcionamiento de la misma, controlando la buena ejecución de los necesarios trabajos referidos a reparación, conservación, mantenimiento y limpieza, siendo de su competencia el control de los consumos de los diferentes productos y artículos, propios y necesarios en la instalación.

Asimismo se encargará de la distribución, y control del personal, siguiendo las directrices que se marquen en cada caso. Del mismo modo se encargará de recopilar y revisar los partes diarios del trabajo personal (si los hubiere) dándoles su conformidad o reparos, según los casos. De todo ello, seguidamente dará puntual información a la Dirección de la empresa.

7.36 Maquinista (depuradora y climatización). Es el especialista en posesión del correspondiente título que acreditará como persona con los conocimientos necesarios para controlar la sanidad, pureza y limpieza del agua, así como para vigilar el buen funcionamiento de la maquinaria del sistema de depuración y climatización, en su caso, de la instalación, siendo el responsable de dichas tareas.

7.37 Socorrista. Es el especialista en posesión del correspondiente título federativo debidamente actualizado o con el grado de conocimientos suficientes en materia de

socorrismo acuático y prestación de primeros auxilios cuya formación será acreditada por el organismo competente que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para desempeñar las labores de vigilancia y prevención de accidentes en el agua y recinto de baño, asimismo es el responsable de las tareas de salvamento que fueran precisas, colaborando con el personal sanitario de la instalación en los casos de socorrismo en que pudiera ser necesario.

Asimismo deberá:

- a) No abandonar el puesto de vigilancia bajo ningún pretexto, excepto en caso de atender a un accidentado o siendo relevado por otro técnico en salvamento, pero siempre comunicándolo al encargado de la instalación.
- b) Cumplirá con los horarios establecidos de apertura y cierre de las instalaciones.
- c) No podrá realizar durante las horas de baño que no sea el de sus funciones de técnico en salvamento.
- d) Vigilar, controlar y atender a todo bañista que requiera sus servicios.
- e) Prepararse físicamente y reciclar los primeros auxilios antes y durante la temporada de baño.
- f) Tener conocimiento y acatar las prohibiciones y exigencias que marca la Ley sobre el Reglamento de Piscinas Públicas.
- g) Llevar en todo momento de su trabajo un distintivo que lo acredite como tal.

7.38 Monitor de natación. Es el especialista en posesión del correspondiente título que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para la impartición de clases de natación, siendo el responsable de dichas tareas.

7.39 Monitor de tenis. Es el especialista en posesión del correspondiente título, que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para la impartición de clases de tenis, siendo el responsable de dichas tareas.

7.40 Monitor de gimnasia. Es el especialista en posesión del correspondiente título, que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para la impartición de clases de gimnasia, siendo el responsable de dichas tareas, así como del propio gimnasio.

7.41 Masajista. Es el especialista en posesión del correspondiente título, que le acredita como persona con los conocimientos necesarios, y aplicará los tratamientos terapéuticos, según las necesidades de los usuarios.

7.42 Patrón de embarcación de recreo. Es el especialista en posesión del correspondiente título debidamente actualizado que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para patronear embarcaciones de recreo, con las debidas garantías para las personas de a bordo, así como para el resto de los usuarios de entorno, sean estas embarcaciones de otro tipo o bañistas.

7.43 Auxiliar administrativo. Trabaja a las órdenes directas del oficial administrativo, en la realización de procesos de Administración generados por la actividad de la instalación o en su relación con los diferentes estamentos de la empresa, siéndoles necesarios conocimientos de contabilidad y estadísticas, de acuerdo con su categoría profesional (niveles elementales), así como mecanografía y consultas con terminales, asimismo prestará su atención al usuario, en relación con lo administrativo.

7.44 Oficial de oficio (mantenimiento). Son los que realizan y controlan las tareas en materia de mantenimiento a nivel de los conocimientos que determinan su categoría y profesión, bajo programa o no.

7.45 Ayudante de maquinista. Cumplirá su función a las órdenes del oficial maquinista.

7.46 Taquillero. Las funciones del taquillero son el control y venta de tasa y billeteaje. Si en algún caso no tuviera actividad en la taquilla, podrá ayudar en las tareas elementales en el área administrativa.

7.47 Ayudantes de oficio (mantenimiento). Son los que realizan tareas programadas o no, en materia de mantenimiento a nivel de los conocimientos que determinan su categoría, siempre supervisado por el oficial de oficio correspondiente.

7.48 Encargados de vestuario. Es el responsable de recoger, custodiar y entregar la ropa a los usuarios, para ello entregará la percha y contraseña correspondiente. No se hará cargo de los valores que el usuario quiera declarar, informándoles que se entreguen en la oficina de la instalación, en el caso de existir una caja de valores. Será de responsabilidad el buen uso, decoro y funcionamiento de los vestuarios.

7.49 Portero. Comprobará y cumplirá las normas que se establezcan para el acceso a la instalación.

7.50 Vigilante. Serán sus funciones, mantener los aparatos de que disponga la instalación para uso y recreo del público, debidamente limpios y en condiciones de correcta utilización, retirando o colaborando a su retirada, cuando así lo determine la empresa. Comprobar que el usuario hace uso correcto del material de las instalaciones, de acuerdo con las normas establecidas, indicando la forma de hacerlo si no fuera así, atender las sugerencias que el público le haga. Aconsejará y ayudará al usuario e informará al encargado general de todo lo que implique riesgo de accidente.

7.51 Almacenero. Es aquel que dirige, vigila y organiza, las operaciones de almacenamiento y expediciones, de todo el material de las instalaciones.

7.52 Telefonista. Será la responsable de la centralita, o en su defecto, de los teléfonos que existan en la instalación, así como de la megafonía del recinto.

7.53 Personal de limpieza. Estos trabajadores, realizarán las siguientes funciones:

7.54 La limpieza de las áreas de uso del público para su recreo y esparcimiento, incluso el vaciado de papeleras o ceniceros dentro de dicho recinto de recreo.

7.55 La limpieza de unidades, tales como oficinas, accesos, vestuarios, y demás departamentos en los que pueda estar dividida esta instalación.

7.56 Igualdad y no discriminación. Dentro de las empresas, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de sexo, ideología política, religión, raza y afiliación sindical.

7.57 Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, sin discriminación alguna.

7.58 Capacidad disminuida. Las empresas procurarán acoplar al personal con capacidad disminuida, que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida de trabajo, destinándoles a puestos adecuados a sus condiciones.

7.59 Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente. El orden para el beneficio que se establece en el párrafo anterior, se determinará por la antigüedad en la empresa y en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

7.60 Ingresos, ascensos, ceses, jubilaciones, contrataciones y vacantes.

7.61 Ingresos. Para ingresar en la empresa, es preceptivo que el aspirante haya cumplido la edad de dieciséis años.

7.62 Período de prueba. Todo el personal estará sujeto a un período de prueba que será el que se detalla a continuación:

— Personal titulado, cinco meses.

— Personal mandos intermedios, dos meses.

— Personal administrativo, dos meses.

— Personal obrero subalterno, quince días.

Durante este período tanto la empresa como el trabajador, podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

7.63 La empresa podrá someter a los aspirantes a las prueba teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de profesionalidad y conocimientos.

7.64 Ascensos. Los ascensos para cubrir vacantes o ampliaciones de plantilla, se llevarán a cabo previa prueba de aptitud teórico-práctica, en la que se valorarán todas las circunstancias inherentes al puesto que se ha de cubrir entre el personal de la especialidad y, en su defecto, entre el de especialidades afines.

7.65 El tribunal que haya de juzgar las pruebas en todos los casos, será designado por la empresa y presidido por un representante de la misma. Necesariamente formarán parte del tribunal, dos trabajadores, de categoría superior, al del puesto que se juzga, designados por los representantes legales de los trabajadores.

7.66 En el caso de que la vacante a cubrir sea la de un puesto de trabajo que requiera titulación, bastará la presentación del correspondiente título actualizado.

7.67 Ceses. El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, quince días antes de la fecha del cese.

7.68 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 del salario de un día por cada día de retraso de preaviso.

7.69 Habiendo recibido la empresa, con la antelación señalada, el preaviso indicado, vendrá obligada, al finalizar el plazo, a abonar al trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación por la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado, con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con un máximo del número de días del preaviso.

7.70 Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años. Las partes firmantes de este Convenio, han examinado los posibles efectos sobre el establecimiento de un sistema que permita la jubilación al 100 por ciento de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir sesenta y cuatro años de edad y siempre que se produzca la simultánea contratación por parte de las empresas de los trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en

número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten con contratos de igual naturaleza que los que se sustituyen, teniendo en cuenta para ello el Real Decreto 1194/1984, de 17 de julio.

7.71 Las empresas no están obligadas a cumplir esta jubilación voluntaria incentivada con más de dos trabajadores al año, en las condiciones anteriormente descritas.

7.72. Todo trabajador que cese en la empresa por la contingencia de jubilación o invalidez permanente total o absoluta, según la edad del mismo y siempre que lleve un mínimo de diez años al servicio de la empresa, le será abonada en concepto de indemnización por la extinción de su contrato de trabajo la siguiente indemnización:

Años de edad

Importe

— Sesenta y cinco años

2 mensualidades.

— Sesenta y cuatro años

3 mensualidades.

— Sesenta y tres años

4 mensualidades.

— Sesenta y dos años

5 mensualidades.

— Sesenta y un años

6 mensualidades.

— Sesenta años

7 mensualidades.

Cada cinco años más de antigüedad al servicio de la empresa que exceda de los diez años, se incrementará el premio en una mensualidad más.

Las mensualidades estarán integradas por el salario base, plus Convenio más la antigüedad.

Cuando la declaración de invalidez recaiga sobre un trabajador que no alcance los sesenta años, la cuantía del premio se calculará como si tuviera esa edad.

7.73 Al cumplir los sesenta y dos años, los trabajadores pueden optar entre el contrato de relevo jubilación parcial, regulados por el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores o a la jubilación incentivada voluntaria contemplada anteriormente.

7.74 Contratación. Con el fin de asegurar una mayor equidad profesional en el personal sujeto a este Convenio, las empresas, se comprometen a cubrir las plazas que en la plantilla queden vacantes debiendo para ello contratar a personas que tengan la debida capacitación para ocupar dicha vacante.

7.75 Todos los trabajadores afectados por este Convenio deberán jubilarse a los sesenta y cinco años siempre que tengan cubierto el período de carencia que para tal fin fija la Seguridad Social. Si por cualquier circunstancia, no tuviera cubierto el período de carencia, su jubilación será obligatoria a los setenta años.

7.76 Todos los contratos serán visados por la representación legal establecida en la Ley 2/1991, de 7 de enero, o enviados a la Comisión mixta si no existiesen Delegados de personal o Comités de empresa.

7.77 Vacantes por jubilación o enfermedad. Las empresas afectadas por el presente Convenio, tendrán la obligación de cubrir las vacantes producidas por jubilación, de acuerdo al artículo 7.70.

7.78 En el caso de incapacidad temporal, cuando el trabajador sea dado de alta, si no se incorporara al trabajo por la razón que fuese, se cubrirá la plaza del mismo con carácter fijo con el contratado anteriormente como eventual.

7.79 Plantilla. La empresa entregará al Comité de empresa o Delegado del personal, los TC-2 una vez confeccionada la plantilla para la temporada de que se trate.

## CAPÍTULO VIII

### Trabajos de categoría superior e inferior

8.1 Trabajos de categoría superior. El personal incluido en el ámbito de este Convenio, podrá ser destinado por la empresa, en caso de necesidad, a ocupar un puesto de categoría superior, en el mismo centro de trabajo, por un plazo que no exceda de sesenta días ininterrumpidos o de noventa alternos, dentro del mismo año, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña, reintegrándose al personal su puesto anterior cuando cese la causa que motivó el cambio.

8.2 Cuando un trabajador realice trabajos de categoría superior durante más de sesenta días ininterrumpidos o noventa alternos dentro del mismo año se le concederá la categoría superior, figurando con la misma en el correspondiente escalafón.

8.3 Trabajos de categoría inferior. Si por necesidad de la empresa se destina a un trabajador de categoría inferior a la que tenga asignada, conservará el salario correspondiente a su categoría.

8.4 Esta situación no podrá prolongarse más de sesenta días continuos o alternos, y siempre en caso de extrema necesidad.

8.5 La empresa para mantener al trabajador en los trabajos de categoría inferior, se atenderá a lo que determina el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

8.6 Si el trabajador lo considera oportuno, podrá plantear resolución ante el juzgado social como si se tratase de despido improcedente, cuando se considere que se ha producido perjuicio grave de su formación profesional o menoscabo notorio de su dignidad.

8.7 Si el cambio tuviera origen en la petición del trabajador, se le podrá asignar el sueldo y categoría que corresponda a la nueva situación.

## CAPÍTULO IX

### Retribuciones

9.1 Disposiciones generales. Las retribuciones del personal, al que afecta este Convenio, estarán constituidas por el salario base del Convenio y los complementos del mismo.

9.2 El pago del salario se efectuará, dentro de la jornada laboral, por meses vencidos.



9.3 Las empresas podrán variar, de conformidad con el Comité de empresa o Delegado de personal, los períodos de pago establecidos, sin rebasar nunca el mes.

9.4 Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, en el momento de efectuar el pago de salarios, vendrán obligadas a entregar a los productores un duplicado del recibo, que habrá firmado éste, en el que se hagan constar todos los conceptos que establece la legislación vigente para que, en todo momento y circunstancias, el trabajador conozca lo que percibe por salario, lo que tributa a la hacienda pública y la cotización a la Seguridad Social.

9.5 Salarios:

Para el año 2000 el incremento salarial será el índice de precios al consumo previsto para el año más 1 (uno) punto sobre todos los conceptos retributivos.

Para el año 2001 el incremento salarial será el índice de precios al consumo previsto para dicho año más 0,8 puntos sobre todos los conceptos retributivos.

Para el año 2002 el incremento salarial será el índice de precios al consumo previsto para dicho año más 0,6 puntos sobre todos los conceptos retributivos.

Para el año 2003 el incremento salarial será el índice de precios al consumo previsto más 0,5 puntos sobre todos los conceptos retributivos.

Los incrementos salariales se abonarán para cada uno de los años de vigencia del Convenio, una vez publicado el Convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid en el plazo no superior a treinta días.

9.6 Pagas extraordinarias. Todo el personal afectado por el Convenio, percibirá, como mínimo tres gratificaciones anuales denominadas de "verano", "Navidad" y "beneficios", en cuantía de treinta días de salario base de Convenio más antigüedad cada una.

9.7 Se establece como fecha límite de pago para estas gratificaciones, las siguientes:

9.8 Gratificación de verano (15 de julio).

9.9 Gratificación de Navidad (15 de diciembre).

9.10 Gratificación de beneficios (15 de enero).

9.11 Los devengos de dichas gratificaciones serán:

9.12 Gratificación de verano (del 1 de enero al 30 de junio)\*.

\* Según la corrección de errores publicada por en el B.O.C.M. de 30 de octubre de 2003, I.L. 5552

9.13 Gratificación de Navidad (del 1 de julio al 31 de diciembre).

9.14 Gratificación de beneficios (del 1 de enero al 31 de diciembre).

9.15 Complemento de antigüedad. Se abonará un complemento personal consolidado de antigüedad fijado en trienios al 8 por ciento cada uno de ellos del salario base de Convenio.

9.16 La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador a la empresa.

9.17 El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día uno del mes siguiente a su cumplimiento.

9.18 Al personal fijo de carácter discontinuo se le computan a efectos de antigüedad, el valor de un trienio por cada dieciocho meses de actividad.

9.19 Plus Convenio. Se establece un plus de Convenio mensual consistente en la cantidad que figura en la tabla salarial anexa, y para cada una de las categorías. Dicho plus será revisado de acuerdo al artículo 9.26 de este Convenio.

9.20 Horas extraordinarias. Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que sobrepase la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en este Convenio colectivo.

9.21 El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio o las que se fijen por norma superior si éstas fuesen inferior al número indicado. Para los trabajadores fijos-discontinuos e interinos las horas extraordinarias serán prorrateadas de acuerdo a la duración del contrato.

9.22 La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, y de hacerse, se registrará día a día y se totalizarán mensualmente entregando copia al trabajador de resumen mensual de las mismas.

9.22 bis. La obtención del importe de la hora extraordinaria se hará de acuerdo con la siguiente fórmula:

9.23 Tendrán preferencia para hacer horas extraordinarias los trabajadores que presten sus servicios en el departamento donde se tengan que realizar, y entre éstos, se hará rotativamente entre los voluntarios de hacerlas.

9.24 Los trabajadores que tengan que trabajar un día festivo y, por necesidades del servicio, no pudiesen disfrutar del descanso compensatorio, verán incrementado el salario de ese día con un 75 por ciento.

9.25 Quebranto de caja. Los trabajadores que cumplan la función de taquilleros, y cuando la empresa no asuma los quebrantos de caja, ésta pagará al trabajador responsable de la misma, la cantidad de 10.000 pesetas mensuales por dicho concepto.

9.26 Revisión salarial.

a) 2000. En caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrara al 31 de diciembre de 2000 un incremento superior al previsto para dicho año, se regularizarán todos los conceptos retributivos desde el 1 de enero de 2000.

Tal incremento, se abonará con efecto 1 de enero de 2000 sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial de 2001 y se llevará a cabo tomando como referencia los salarios, que se recogen en la tabla anexa al presente Convenio.

b) 2001. En caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrara al 31 de diciembre de 2001 un incremento superior al previsto para dicho año, se regularizarán todos los conceptos retributivos desde el 1 de enero de 2001.

Tal incremento, se abonará con efecto 1 de enero de 2001 sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial del año 2002 y se llevará a cabo tomando como referencia los salarios, que se recogen en la tabla anexa al presente Convenio.

c) 2002. En caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrara al 31 de diciembre de 2002 un incremento superior al previsto para dicho año, se regularizarán todos los conceptos retributivos desde el 1 de enero de 2002.

Tal incremento, se abonará con efecto 1 de enero de 2003 sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial del año 2003 y se llevará a cabo tomando como referencia los salarios, que se recogen en la tabla anexa al presente Convenio.

d) 2003. En caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrara al 31 de diciembre de 2003 un incremento superior al previsto para dicho año, se regularizarán todos los conceptos retributivos desde el 1 de enero de 2003.

Tal incremento, se abonará con efecto 1 de enero de 2003 sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial del año 2004 y se llevará a cabo tomando como

referencia los salarios, que se recogen en la tabla anexa al presente Convenio.

9.27 En caso de producirse la revisión salarial, se abonará a los trabajadores la cantidad que corresponda por la aplicación de este artículo, dentro de los tres meses siguientes al que se conozca oficialmente.

## CAPÍTULO X

### Jornada laboral, horario, vacaciones y permisos

10.1 La jornada laboral queda como sigue en los cuatro años de vigencia del Convenio:

a) En el año 2000 la jornada laboral será de treinta y ocho horas a la semana.

b) En el año 2001 la jornada laboral será de treinta y siete horas a la semana.

c) En el año 2002 la jornada laboral será de treinta y seis horas a la semana.

b) En el año 2003 la jornada laboral será de treinta y cinco horas a la semana.

En las jornadas pactadas deberán respetarse que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas de descanso. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos abonables y no recuperables.

10.2 Calendario laboral. Todas las empresas acogidas al presente Convenio, deberán acordar con los representantes legales de los trabajadores o los trabajadores afectados si no existe representación legal de los mismos un calendario laboral anual en el que conste: jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones de todos los trabajadores. Este calendario deberá estar expuesto a todos los trabajadores.

10.3 Los trabajadores que tengan que trabajar un día festivo, y por necesidades del servicio no pudiesen disfrutar del descanso compensatorio, verán incrementado su salario de ese día en un 75 por ciento. Si ese día coincidiese además con una de las fiestas declaradas nacionales, de la Comunidad de Madrid o de la localidad donde esté situado el centro de trabajo, tendrá derecho al disfrute de otro día compensatorio.

Esta norma no es aplicable a los supuestos de vacaciones, permisos retribuidos e incapacidad temporal por cualquier causa.

El disfrute de este día compensatorio, será el día anterior o posterior al festivo, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y en su defecto el trabajador interesado.

10.4 Horario. En el mes de enero de cada año, se confeccionará el calendario laboral, que

será de mutuo acuerdo entre las empresas y los representantes de los trabajadores, de no existir acuerdo, se estará a lo que dispongan los órganos jurisdiccionales del orden social.

10.5 Nocturnidad. Se establece un complemento de nocturnidad consistente en el 25 por ciento del salario Convenio para todos los trabajadores que realicen su jornada de trabajo entre las 22,00 y las 06,00 horas de la mañana. Si no realizase toda la jornada laboral dentro de dicho horario, se les pagará las horas efectivamente trabajadas con dicho porcentaje, excepto si realiza dentro de dicho horario la mitad o más horas de la jornada que entonces se le abonará como si toda hubiera sido realizada dentro de dicho horario.

10.6 Vacaciones. El período de vacaciones retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de treinta días naturales al año.

10.7 El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el Delegado de personal o Comité de empresa y en caso de desacuerdo sobre la fecha de disfrute, resolverá el Juzgado de lo Social.

10.8 Los trabajadores que en la fecha acordada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, tendrán derecho a un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

10.9 En ningún caso comenzarán las vacaciones en domingo, festivo o día de descanso semanal.

10.10 Cuando no se disfruten las vacaciones en las fechas acordadas por causas organizativas o de producción y siempre de mutuo acuerdo entre las partes, el trabajador percibirá su salario incrementado en un 75 por ciento durante estos treinta días fijándose en ese instante la nueva fecha de disfrute.

10.11 El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses, como mínimo, en los tablones de anuncio para el conocimiento del personal.

10.12 El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

10.13 En caso de fallecimiento del trabajador, el importe correspondiente a dicha parte proporcional de las vacaciones se satisfará a sus derechohabientes.

10.14 Descanso semanal. Todos los trabajadores disfrutarán un día y medio de descanso semanal, que podrá ser variado por necesidad razonada de la empresa.

10.15 Permisos. Todo el personal sujeto a este Convenio, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos, con la necesaria justificación en cada caso.

10.16 Quince días naturales en caso de matrimonio.

10.17 Dos días en caso de nacimiento de hijos, ampliable a dos días más si el parto presenta complicaciones o resultase enfermedad grave y éstas sean certificadas médicamente.

10.18 Dos días por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

10.19 Cuatro días para fallecimiento de cónyuge o persona con la que cohabite habitualmente, si la empresa tiene constancia, hijos, padres.

10.20 Tres días por fallecimiento de hermanos consanguíneos.

10.21 Cuando en los supuestos 10.18, 10.19 y 10.20, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 kilómetros, se ampliará a dos días más.

10.22 Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, un día o dos, si fuese fuera de la localidad y a una distancia superior a 200 kilómetros.

10.23 Dos días por traslado del domicilio habitual.

10.24 Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, tal como ordena la legislación aplicable, y siempre con el correspondiente justificante.

10.25 El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos posteriormente.

10.26 Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

10.27 Todo trabajador que solicite los permisos a que hacen referencia los puntos 10.18, 10.19 y 10.20, y que no presente el preceptivo justificante, le será descontado de sus haberes el importe correspondiente al tiempo de ausencia, considerándose a su vez la falta como muy grave, por lo que la empresa podrá aplicar la sanción correspondiente.

En los demás casos de permisos retribuidos es potestad de la empresa, solicitar el justificante que proceda, a verificar la realidad del hecho, para el que se ha solicitado el permiso. Si se demostrara engaño o falsedad, se procederá por la empresa contra el trabajador según se establece en el primer párrafo de este punto.

10.28 Accidente. En caso de accidente de un trabajador, y a partir de la fecha de su baja y

hasta que sea dado de alta en la empresa, la empresa abonará a aquél la diferencia que exista entre el importe de la prestación económica de la Seguridad Social y la base de cotización.

10.29 Enfermedad. En los casos de enfermedad, se abonarán las diferencias antes citadas a partir del primer mes siguiente al de la fecha de su baja.

10.30 Las trabajadoras de baja por maternidad, percibirán desde el primer día de la baja, el 100 por ciento de la base de cotización.

10.31 Agotamiento del plazo máximo de incapacidad temporal. El trabajador enfermo o accidentado, con derecho a las prestaciones previstas en la vigente Ley de Seguridad Social, al transcurrir el plazo y las condiciones al efecto establecidas por las disposiciones vigentes en esta materia, pasará a la situación de invalidez provisional.

## CAPÍTULO XI

### Excedencia voluntaria o forzosa

11.1 Excedencia voluntaria.

11.2 Excedencia voluntaria común. Los trabajadores con una antigüedad en la empresa de un año, como mínimo, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco.

11.3 Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

11.4 La empresa no está obligada a conceder ninguna excedencia a sus trabajadores, cuando la misma se solicite para trabajar en otra empresa de la misma actividad.

11.5 La solicitud de la excedencia que deberá formularse por escrito, especificando necesariamente el motivo determinado de la petición, será resuelta por la empresa, en el plazo máximo de treinta días, a partir de la fecha de la solicitud.

11.6 El trabajador excedente tendrá derecho al reingreso, con preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno a la empresa, en las nuevas contrataciones de personal con categoría igual o similar a la suya.

11.7 Si la nueva contratación no correspondiera a la categoría propia, sino a la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella asignado o no reingresar y conservar su derecho preferente en puesto de su categoría.

11.8 La solicitud de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que la misma termine.

11.9 Cuando dicha solicitud no se formule o su formulación se efectuara fuera del plazo señalado, quedará nulo y sin efecto el derecho preferente del trabajador excedente al reingreso.

11.10 Excedencia voluntaria especial. Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia por un período máximo de tres años en los siguientes puestos:

11.11 Dedicarse a asistir a un familiar, en primer grado de consanguinidad, que hubiera sido declarado por la Seguridad Social minusválido, con necesidad de recibir cuidados permanentes, o en situación de gran invalidez.

11.12 En el caso de maternidad, la trabajadora tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia por un período máximo de tres años para atender a la crianza y educación inicial de cada hijo, a contar desde la fecha de terminación del período de descanso obligatorio.

11.13 Terminados los períodos de excedencias especiales señalados en el presente apartado, los trabajadores excedentes, previa solicitud de reingreso formulada con un mes de antelación, como mínimo, se reincorporarán automáticamente al puesto de trabajo que desempeñaban al solicitar la excedencia.

11.14 Serán de aplicación a las excedencias reguladas en este apartado las condiciones establecidas en los puntos 11.5 y 11.9.

11.15 La utilización de estas situaciones de excedencia con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho de reingreso.

11.16 Excedencia forzosa. Se concederá por la designación o elección para cargo público o sindical, que imposibilite la asistencia al trabajo, o la elección para cargo electivo de ámbito superior al de la empresa y que exija plena dedicación. La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al de su cese, salvo en los casos en que, por imperativo legal se imposibilite su reincorporación. Esta excedencia dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y se computará su duración como si el excedente siguiera en activo a efectos de antigüedad.

En todo caso este punto se estará en lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO XII

### Servicio militar



12.1 Servicio militar. Todos los trabajadores que se incorporen a filas, para cumplir el servicio militar obligatorio o voluntario, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo y un mes más, computándose este tiempo, a efectos de antigüedad, como si estuviesen presentes en la empresa.

12.2 Durante el período del servicio militar, los trabajadores, que cuenten con dos años de antigüedad, y tengan hijos a su cargo, tendrán derecho a percibir íntegramente las gratificaciones extraordinarias establecidas en el punto 8.3 del presente Convenio.

12.3 Quien ocupe la vacante temporal, producida por la incorporación de un trabajador al servicio militar, al reincorporarse a la empresa, ya licenciado del ejército, volverá a su antiguo puesto, si pertenecía a la empresa con carácter fijo, o cesará, si hubiera ingresado directamente para cubrir aquella plaza.

12.4 Si el trabajador era interino, se le avisará el cese con ocho días de antelación o se le abonará la indemnización equivalente a tal plazo.

12.5 Si el trabajador fijo una vez licenciado, no se reincorpora a su puesto en el plazo que determina el punto 12.1, el suplente adquirirá en su categoría, los derechos correspondientes al personal de plantilla y se le computará, a todos los efectos, como años de servicio, el tiempo que actuó en calidad de suplente.

## CAPÍTULO XIII

### Salud laboral

13.1 Salud laboral. Las empresas afectadas por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como, los reglamentos que la desarrollan y a los de especial aplicación a la actividad específica de las empresas.

13.2 Todas las empresas, obligadas legalmente a ello, constituirán el Comité de salud laboral, de acuerdo con las disposiciones contenidas en la mencionada Ley y reglamentos que la desarrollan.

13.3 Peligrosidad. Independientemente de lo previsto en el punto anterior, se tendrá en cuenta lo siguiente: Se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límites umbrales, que, en cada momento, vengan homologados por la legislación vigente.

13.4 Siempre que en los centros de trabajo se realicen inspecciones por el Instituto de Seguridad y Salud, Sanidad o cualquier otro en este sentido, sus resultados serán comunicados, por la Dirección de la empresa, a los representantes legales de los trabajadores y al Comité de seguridad e higiene.

13.5 Reconocimiento médico. La Dirección de la empresa gestionará ante las mutuas de accidentes de trabajo la realización de un reconocimiento médico cada año, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador.

## CAPÍTULO XIV

### Actividad representativa

14.1 Actividad representativa. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes se reconoce al Delegado de personal y al Comité de empresa, las siguientes funciones y competencias:

14.2 Trimestralmente. Ser informado por la Dirección de la empresa sobre la evolución general del sector al que pertenece la empresa, la evolución y la situación económica de la entidad y la evolución del empleo de la empresa.

14.3 Anualmente. Conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones participantes, de cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.

14.4 Mensualmente. Recibir los TC-1 y TC-2 del pago a la Seguridad Social por parte de la empresa, de toda la plantilla.

14.5 Ser informados, con carácter previo a su ejecución por la empresa.

14.6 Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

14.7 Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa.

14.8 Sobre los expedientes disciplinarios abiertos a cualquier trabajador de la empresa.

14.9 Sobre los cambios de titularidad de la empresa, preceptivamente por escrito.

14.10 Sobre las nuevas contrataciones de personal, conociendo los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, copias del TC-2, finiquitos y certificados de empresa.

14.11 Por escrito, y con el acuerdo del Delegado de personal, del cuadro de vacaciones establecido por la empresa, que deberá estar expuesto antes del 1 de abril de cada año.

14.12 Del calendario laboral, que tiene que contar con el acuerdo del Delegado de personal o Comité de empresa.

14.13 Dicho calendario deberá estar confeccionado antes del 15 de febrero, si en esta fecha es conocido el calendario laboral de la Comunidad de Madrid.

14.14 Sobre la estadística de índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los ingresos, ceses y ascensos.

14.15 Sobre los trabajadores que voluntariamente se acojan al procedimiento de jubilación establecido en los puntos 7.71 y 7.72.

14.16 Sin perjuicio de lo relacionado, los representantes de los trabajadores deberán ejercer una labor de vigilancia sobre:

14.17 El cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor.

14.18 Los procesos de selección de personal, no sólo para que se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también velando por los principios de no discriminación, igualdad y fomento de una política racional de empleo.

14.19 Comité de salud laboral. En materia de salud laboral, corresponde al Delegado o Comité de empresa, designar los representantes del personal que forman parte del mismo, revocar a los mismos cuando lo considere oportuno y ser informado de las actividades de dicho Comité.

14.20 Asimismo, en caso de desacuerdo con la empresa, podrá poner en conocimiento de los órganos jurisdiccionales del orden social aquellos casos en que, oído al Comité de seguridad y salud exista cierto riesgo, por las condiciones de trabajo existentes, de accidente o enfermedad profesional.

## CAPÍTULO XV

### Derechos sindicales

El Delegado de personal y el Comité de empresa tiene derecho a:

15.1 Conocer y ser informados preceptivamente en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores.

15.2 En los casos de expediente de regulación de empleo, por causas económicas o tecnológicas, se establecerá preceptivamente una instancia previa de negociación con la empresa por parte de los representantes legales de los trabajadores, pudiendo estar asesorados éstos por técnicos sindicales y estudiando conjuntamente con la empresa la situación económica de la misma. El plazo para realizar dicho estudio no podrá exceder de

quince días naturales, transcurridos los cuales la empresa queda facultada para la representación del expediente ante la autoridad laboral correspondiente.

15.3 Ser informados previamente a la imposición de sanciones.

15.4 El Delegado de personal o Comité de empresa, tendrá facultades para comprobar los supuestos contemplados en los artículos de trabajos de categoría superior e inferior, y en caso de que no sean respetadas las condiciones establecidas en los mismos, se acudirá a la jurisdicción social competente, que será quien resuelva.

15.5 En los casos de modificación de los horarios de trabajo existentes y de no haber acuerdo sobre la misma con el Delegado de personal o Comité de empresa, éste informará a la autoridad laboral competente, no pudiendo poner la empresa en práctica la modificación, hasta que no resuelva dicha jurisdicción.

15.6 Garantías. Ningún Delegado de personal o miembro del Comité de empresa, podrá ser despedido o sancionado durante el tiempo que dure su cargo, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

15.7 Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado, los restantes miembros del Comité de empresa o Delegados de personal, así como el Delegado sindical al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara como tal en la empresa.

15.8 No podrán ser recriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

15.9 Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

15.10 Dispondrán de las normas mensuales retribuidas que la Ley determine en cada momento.

15.11 Las horas que en jornada de trabajo los representantes de los trabajadores empleen por razón de su cargo, de acuerdo con la legislación vigente, serán abonadas como si fueran de presencia en su puesto de trabajo.

15.12 Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del Delegado de personal o miembro del

Comité de empresa como ponentes de las Comisiones negociadoras de Convenios colectivos, en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

15.13 En el caso de sesiones de la Comisión mixta paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio y Comisiones técnicas creadas en este Convenio, el trabajador disfrutará del mencionado permiso aunque su empresa no esté afectada por los temas a tratar.

15.14 Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

15.15 A los representantes legales de los trabajadores en la empresa se les concederá licencia retribuida, por el tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones de representación, en la forma y condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

15.16 Asambleas. Los representantes de los trabajadores dispondrán de doce horas para la celebración de asambleas de personal, dentro de las horas de trabajo sin que en ningún caso se perturbe la actividad normal de los procesos de trabajo continuo.

15.17 Estas asambleas deberán solicitarse con 48 horas de antelación, sin perjuicios de que se puedan estudiar en cada caso planteamientos urgentes.

## CAPÍTULO XVI

### De la acción sindical

16.1 Acción sindical. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no pudiendo éstas condicionar el empleo de un trabajador por el hecho de que esté o no afiliado, a que renuncie a su afiliación sindical, así como tampoco podrán despedir a un trabajador o discriminarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

16.2 Los trabajadores afiliados a un sindicato, podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

16.3 Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

16.4 Celebrar reuniones, previa información a la empresa.

16.5 Recaudar cuotas y distribuir información sindical.

16.6 Recibir información que le remita su sindicato.

16.7 Estas actividades se realizarán siempre fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

16.8 Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición tableros de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

16.9 Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales, tendrán derecho:

16.10 Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

16.11 A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato, previa comunicación a la empresa y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

16.12 L