

Convenio Colectivo de Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas. (Interprovincial) (BOE de 19 de junio de 2001)



Visto: El texto del Convenio Colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (código de Convenio número 9911925), que fue suscrito con fecha 10 de mayo de 2001, de una parte, por la asociación empresarial ATEP, en representación de las empresas del sector, y de otra, por la central sindical de Comisiones Obreras, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 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, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Convenio Colectivo Estatal de Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas

Capítulo Primero.

Artículo 1. Ambito territorial

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 2. Ambito funcional

El presente Convenio Colectivo afecta y obliga a todas las empresas cuya actividad principal consista en el mantenimiento y la conservación de instalaciones acuáticas, por encargo de terceros, a excepción de parques acuáticos, polideportivos y piscinas municipales, así como todo el personal que preste servicio en ellas.

Se entiende que la empresa que se dedica al mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas es aquella que desarrolla las siguientes actividades, mantenimiento de instalaciones acuáticas de carácter de ocio, en lo concerniente a los sistemas de depuración,

saneamiento del agua, revisiones del vaso, aperturas de piscinas y prestación de servicios auxiliares a los usuarios.

Artículo 3. Ambito personal

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio la totalidad del personal que trabaja por cuenta de la empresa afectada por este Convenio.

Capítulo II.

Artículo 4. Vigencia, duración y prórroga

El presente Convenio estará vigente entre el 1 de enero de 2001 y el 31 de diciembre de 2003. 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 a la vez a la otra parte.

Los conceptos económicos tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de 2001, abonándose dentro del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o, para aquellas empresas que tuvieran conocimiento fehaciente del texto y tablas, dentro de los sesenta días siguientes a su notificación.

Artículo 5. Prelación de normas

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal, comprendidos dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal que se expresan en los arts. 1, 2 y 3 del mismo.

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 6. Absorción y compensación

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio Colectivo se establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas, que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Artículo 7. Vigencia a la totalidad

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 efecto 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 8. Comisión Paritaria

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Composición: La Comisión Mixta estará formada por tantos miembros como acuerden las partes firmantes, todos ellos elegidos entre las partes firmantes del Convenio o aquellos que legalmente sustituyan o representen.

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

Funciones específicas:

1º Interpretación auténtica del Convenio.

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

3º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación Comisiones Obreras y ATEP.

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 Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Las partes nombrarán uno o dos Secretarios/as, quienes tendrán como cometido, entre otros, la recepción de la correspondencia dirigida a la Comisión Mixta, dándole el trámite necesario.

Domicilio: Se fijan como domicilios, a efectos de notificaciones:

Comisiones Obreras: Calle Lope de Vega, 38, tercera planta, 28014 Madrid.

ATEP: Calle Cristóbal Bordiú, 35, cuarta planta, oficina 407, 28003 Madrid; plaza de España, sin número, 08004 Barcelona.

Ambas partes acuerdan que, en caso de discrepancia, se someten a aplicar las pautas marcadas por el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

Capítulo III.

Artículo 9. Organización del trabajo

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio, es facultad de la empresa, sin perjuicio de las competencias atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores a los Delegados de Personal, Comités de Empresa y secciones sindicales.

Artículo 10. Jornada de trabajo

La jornada máxima anual será de mil setecientos ochenta y seis horas de trabajo efectivo.

Los trabajadores disfrutarán, dentro de su jornada, de un descanso de quince minutos por jornada completa continua trabajada, que se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

Se considerará como días no laborables el 24 de diciembre y el 31 de diciembre.

Artículo 11. Horario

El horario del personal será fijado por la Dirección de la empresa en atención a las necesidades del servicio.

Las horas de presencia, entradas y salidas, ausencias autorizadas y otras incidencias serán objeto de control por parte de la empresa.

Artículo 12. Horas extraordinarias

Las horas de trabajo que rebasen la jornada pactada tendrán la consideración de extraordinarias.

Para la realización de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en la normativa legal que pueda ser aplicable durante la vigencia de este Convenio.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria. Se acuerda entre las partes el abono de las horas extraordinarias al precio de 1.600 pesetas cada una de ellas o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto en cada una de las empresas incluidas en el presente, se entenderá que las horas extraordinarias deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

Para los/as trabajadores/as que, por la modalidad o duración de su contrato, realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirán en la misma proporción que existe entre tales jornadas.

Artículo 13. Vacaciones

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de treinta días naturales retribuidos que, por la naturaleza de la actividad de la empresa, se disfrutarán, preferentemente, entre el día 1 de octubre y el 1 de mayo, no siendo sustituibles por compensación económica.

El salario a percibir durante el período de vacaciones comprenderá las retribuciones correspondientes a salario base más antigüedad.

Artículo 14. Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, que no excederá de quince días hábiles.

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

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

Artículo 15. Preaviso de cese

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.

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 del preaviso.

Capítulo IV.

Artículo 16. Retribuciones

El salario mensual para 2001 será el que figura en la tabla salarial anexa.

Si el IPC en 2001 fuera superior al 2,5 por 100, se revisarán las tablas salariales, con la diferencia una vez constatado tal índice, procediéndose a elaborar nuevas tablas salariales.

El salario mensual para 2002 se incrementarán las tablas de 2001 en el IPC previsto por el Gobierno para ese año más el 0,5 por 100.

El salario mensual para 2003 se incrementarán las tablas de 2002 en el IPC previsto por el Gobierno para ese año más el 0,5 por 100.

En los años 2002 y 2003 se efectuará una revisión salarial en el exceso del IPC real sobre el previsto para cada año y, una vez se constate tal índice, se elaborarán nuevas tablas salariales.

Los atrasos o diferencias que se pudieran producir por estas revisiones se abonarán dentro del primer trimestre de cada año.

Artículo 17. Salario base

Se entenderá por salario base la retribución correspondiente en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

Las retribuciones de los trabajadores que estén contratados o puedan contratarse a tiempo parcial será la parte proporcional del salario de este Convenio por jornada efectivamente trabajada.

Artículo 18. Antigüedad

La antigüedad en la empresa se computará desde su ingreso en la misma, contabilizándose el tiempo de aprendizaje. Consistirá en trienios, que se abonarán desde el día siguiente al cumplimiento de cada uno de ellos.

Se establecen aumentos periódicos por este concepto, consistentes en el 3 por 100 del salario base de este Convenio por cada trienio vencido, hasta un máximo de nueve trienios.

Artículo 19. Plus de transporte

Se establece un plus en concepto de tiempo de transporte y desplazamiento de 13.200 pesetas para el año 2001 para todos los meses, excepto en vacaciones.

Este plus comprende y compensa de manera especial a los siguientes conceptos:

Plus de transporte regulado en la Orden de 24 de septiembre de 1958 y disposiciones complementarias o concordantes. Plus de distancia regulado por las Ordenes de 1 de febrero y 4 de junio de 1958.

Artículo 20. Pagas extraordinarias

La totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán anualmente una gratificación extraordinaria en los meses de julio y diciembre, pagaderas antes de los días 15 de su mes respectivo.

Cada una de las pagas extraordinarias consistirá en una mensualidad del salario base más la antigüedad de cada trabajador.

Artículo 21. Dietas y desplazamientos

El trabajador que, por motivos del servicio, tenga que desplazarse fuera del municipio donde radica su puesto de trabajo, estando ausente de dicho centro, no permitiendo el retorno para comer, tendrá derecho a percibir una media dieta de 1.200 pesetas.

Los trabajadores que utilizan su vehículo para realizar trabajos de la empresa percibirán de ésta la cantidad de 28 pesetas por kilómetro recorrido, previa justificación de los efectivamente realizados.

Artículo 22. Nocturnidad

El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría sobre el tiempo trabajado efectivamente.

Capítulo V.

Artículo 23. Clasificación profesional

Los grupos profesionales y las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial por niveles del presente Convenio, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, serán las siguientes:

Personal técnico:

Técnico licenciado: Son los que se hallan en posesión del correspondiente título oficial de grado superior, estando unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilite y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente, por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorario de su profesión.

Técnico diplomado: Son los que se hallan en posesión del correspondiente título oficial, estando unido a la empresa por una relación laboral concertada en virtud del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita, y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorario de su profesión.

Personal administrativo:

Jefe administrativo: Es quien asume, bajo la dependencia directa de la Dirección, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad al personal administrativo.

Oficial administrativo: Son aquellos que tienen gran dominio del oficio en el área funcional de la empresa, realizando las tareas encomendadas, con iniciativa y asumiendo de plena responsabilidad. Realizará, entre otras, las siguientes tareas: Cajero de cobros y pagos sin firma ni función, plantea, suscribe y extiende las facturas con complejidad en su planteamiento y cálculo, planteamiento y realización de estadísticas, redacción de asientos contables, redacción de correspondencia con iniciativa propia que no excedan en importancia a los de mero trámite y los de tipo administrativo que en importancia resulten análogos.

Auxiliar administrativo: Son aquellos trabajadores que realizan trabajos elementales de oficina, administración y archivo, mecanografía y taquigrafía, atención al teléfono, etc., todo ello con pulcritud y esmero.

Personal de oficio:

Agente comercial: Es la persona encargada de llevar las relaciones comerciales de la empresa.

Encargado: Son los que, con conocimiento de todas las actividades que constituyen la actividad de la empresa, están al frente de la producción, con la responsabilidad de orientar, distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo personal, tienen control y responsabilidad sobre herramientas y útiles, materiales, suministros y rendimiento del personal que de ellos dependa.

Conductor: Entre los que se distinguen:

Conductor especialista: Es la persona que, hallándose en posesión de carné para los vehículos del tipo D, conduce, de manera habitual y permanente, los mismos, con conocimientos de mecánica suficientes para permitir la reparación de pequeñas averías y cuidado del perfecto mantenimiento y limpieza del vehículo.

Conductor: Es la persona que, de manera habitual y permanente, conduce vehículos de la empresa, ayudando a su carga y descarga, supervisando el buen acondicionamiento de la

misma y responsabilizándose durante el trayecto de las perfectas condiciones de las mercancías.

Los Conductores, en los períodos en que no haya trabajo de su especialidad, deberán colaborar en los diferentes trabajos de la empresa, sin que ello implique disminución de salario y demás derechos de su categoría profesional.

Maquinista: Es el trabajador que, en posesión del título que le acredite como tal, se encarga de la vigilancia, mantenimiento e instalación de la maquinaria de filtrado, así como la realización de los controles necesarios y que se requieran en cuanto a pureza y salubridad del agua, tendrán que ejercer a través de empresas de servicio.

Instalador de montajes eléctricos: Es el trabajador que, en posesión del carné de Instalador eléctrico autorizado que, con conocimientos completos en materia de electricidad, es capaz de efectuar el montaje y desmontaje de instalaciones eléctricas complejas, de alumbrado y fuerza, con incorporación a las mismas de motores eléctricos o cualquier otro elemento soportado por energía eléctrica.

Instalador de montajes de circuitos de depuración y fontanería: Es el trabajador que, en posesión del carné de Instalador, con conocimientos complejos de circuitos cerrados de depuración, instalación de todo tipo de filtros de presión e instalación de aparatos y acometidas de fontanería.

Ayudante Maquinista: Es el personal que se encarga, bajo la supervisión del Maquinista, de las labores complementarias y auxiliares relacionadas con el mantenimiento y uso de la maquinaria, así como de instalaciones menores, tales como pequeñas reparaciones eléctricas, montaje y desmontaje de motores y su limpieza, cuidado y almacenamiento.

Almacenero: Es el que se encarga de la organización y control del material que se encuentre depositado en los almacenes de la empresa, realizará las propuestas de pedido a la Dirección de la empresa y las estadísticas sobre fluctuaciones de material. Además se encargará de la organización del almacén, de las expediciones y recepción de materiales.

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

Socorrista: Es la persona que se halla en posesión del título de Socorrista homologado por los organismos competentes. Realiza las labores propias de su categoría profesional prestando su colaboración, si así resultase necesario, a los Servicios Médicos. El Socorrista deberá:

No abandonar el puesto de vigilancia bajo ningún pretexto, excepto en caso de atender a un accidentado o siendo relevado por otro técnico de salvamento, pero siempre comunicándolo al encargado nombrado por la empresa.

Cumplirá con los horarios establecidos de apertura y cierre de las instalaciones.

Paso del limpiafondos y limpieza de pediluvios, cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación.

Limpieza de superficie con material adecuado cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación.

No podrá realizar durante las horas de baño otra labor que no sea la de sus funciones de técnico en salvamento.

Vigilar, controlar y atender a todo bañista que requiera sus servicios.

No abandonar el puesto de vigilancia en caso de inclemencias meteorológicas sin permiso expreso de persona con autoridad suficiente.

Tener en conocimiento y acatar las prohibiciones y exigencias que marca la Ley sobre el Reglamento de Piscinas.

Llevar en todo momento de su trabajo un distintivo que lo acredite como tal.

Y de acuerdo con las instalaciones donde presten sus servicios, se clasificarán en:

Nivel A: Realiza las labores propias de su categoría profesional, en instalaciones de hasta 1.000 metros cuadrados de lámina del agua, con un aforo máximo de 500 bañistas.

Nivel B: Realizar las labores propias de su categoría profesional, en instalaciones de hasta 500 metros cuadrados. De lámina del agua, con un aforo máximo de 250 bañistas.

Nivel C: Realizar las labores propias de su categoría profesional, en instalaciones de hasta 300 metros cuadrados. De lámina del agua, con un aforo máximo de 150 bañistas.

Limpiador de piscinas: Es el profesional que se dedica a la limpieza del vaso de la piscina, teniendo conocimientos bastantes para la perfecta utilización de productos químicos.

Limpiador/a: Realizarán las labores de limpieza y aseo de los centros de trabajo de la empresa.

Botones: Es el subalterno menor de dieciocho años que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

Artículo 24. Movilidad funcional

A) Trabajos de categoría superior: El trabajador podrá realizar trabajos de categoría superior a la que tenga asignada percibiendo la remuneración de ésta durante el tiempo en el que desarrolle las funciones de categoría superior.

Esta situación podrá prolongarse por un máximo de seis meses, consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su categoría o ser ascendido a la superior.

B) Trabajos de categoría inferior: Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Capítulo VI.

Artículo 25. Permisos

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos, con posterior justificación:

a) Por matrimonio: Quince días naturales.

b) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad: Cuatro días naturales y cinco días naturales si es fuera de la provincia

donde reside el trabajador. Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad los plazos serán de uno y dos días, respectivamente, si es dentro o fuera de la provincia de residencia del trabajador.

c) Por nacimiento de un hijo o adopción de un hijo: Cuatro días naturales de los que, al menos, dos serán hábiles, ampliándose a dos más si es fuera de la provincia de residencia del trabajador.

d) Durante un día por traslado de domicilio.

e) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización. Se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para la realización de funciones sindicales legalmente establecidas.

g) Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, la mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

h) Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

i) Un día natural por matrimonio de padres, hijos, nietos, hermanos y abuelos de uno u otro cónyuge, con el límite anual máximo de dos bodas por año natural o proporcionalmente inferior al tiempo de duración del contrato de trabajo.

j) Dos días por asuntos propios sin retribución alguna, son requisitos indispensables para su disfrute que no coincidan con puentes ni ausencias de compañeros y que no coincidan con ausencias de más del 10 por 100 del personal de la Sección a la cual pertenece, este permiso deberá solicitarlo y notificarlo a la empresa con, al menos, cuarenta y ocho horas de antelación a su disfrute.

Artículo 26. Excedencia

A) Excedencias especiales: En caso de enfermedad grave debidamente acreditada de padres, padres políticos, cónyuge, hermanos e hijos concederá una excedencia voluntaria de un plazo mínimo de dos meses y máximo de seis meses, siempre y cuando el solicitante llevase una antigüedad mínima de un año en la empresa. No se podrá solicitar otra excedencia por este motivo en el plazo de uno, a contar desde la reincorporación a su trabajo. La solicitud deberá presentarse por escrito a la empresa, con una antelación de veinte días naturales, quien la concederá del mismo modo en el plazo de cinco días hábiles.

Asimismo, se podrá solicitar este tipo de excedencia por motivos personales, quedando siempre a criterio de la empresa el concederla o no.

Acabada ésta, el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo, avisando con quince días de antelación a la fecha en que la misma finalice.

B) Excedencias voluntarias: Los trabajadores con contrato de trabajo de carácter fijo o indefinido y que lleven como mínimo un año de servicios prestados tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria por tiempo no inferior a dos años ni superior a cinco, si los

servicios prestados fueran de tres años completos, el tiempo de excedencia podrá ser de hasta diez años.

Para proceder a su concesión, deberá solicitarse treinta días antes de la fecha de inicio. Sólo en casos excepcionales de reconocida e inaplazable necesidad debidamente acreditada podrá solicitarse en un plazo inferior.

En ningún caso el trabajador podrá acogerse a otra excedencia hasta no haber cubierto el período de cuatro años de servicios efectivos prestados, contados a partir de la fecha de reingreso.

El trabajador deberá solicitar el reingreso dentro de un plazo mínimo de sesenta días anteriores al término del plazo solicitado, quedando obligada la empresa a comunicar al trabajador la existencia o inexistencia de vacante en el plazo de treinta días.

De no producirse solicitud expresa del trabajador en el tiempo mínimo establecido, se extinguirá la relación laboral.

El trabajador que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, salvo en caso de concurrir con un excedente forzoso. Si la vacante fuera inferior a categoría a la que antes ostentaba, podrá optar a ella o esperar a que se produzca la que a su categoría corresponde.

El reingreso se producirá por orden de antigüedad en la solicitud; en el supuesto de coincidencia se le otorgará al trabajador con mayor número de años de trabajos efectivos.

C) Excedencia forzosa: Se concederá a los trabajadores designados o elegidos para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

A estos efectos, se entiende por cargo público la designación o elección para Diputado o Senador de las Cortes Generales, Asambleas autónomas, Alcalde o Concejal de Ayuntamiento, o de Director general en las Administraciones autonómicas, o de Director de Servicios o Subdirector general en la Administración Central y sus equivalentes en las municipales, comunitarias o internacionales.

El reingreso deberá ser solicitado dentro de los meses siguientes al cese en el cargo público, quedando, en caso contrario, extinguida la relación laboral.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación y cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Artículo 27. 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 prevención.

Las empresas están obligadas a evaluar los riesgos y a adoptar todas las medidas necesarias para evitarlos.

Todo el personal comprendido en el presente Convenio se someterá a una revisión médica anual voluntaria, que será por cuenta de la empresa. La revisión se llevará cabo entre los meses de noviembre y marzo de cada año.

Se acoplará a las personas de mayor edad o con salud delicada, para que realicen los trabajos de menor esfuerzo físico dentro de su categoría.

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, ésta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o a adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Asimismo, el empresario deberá evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los arts. 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquéllos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquéllas. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turno. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

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.

Las empresas están obligadas 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 afectarles, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos, se informará, asimismo, a los Delegados de Prevención o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores.

Artículo 28. Servicio militar

Todo trabajador, durante el servicio militar obligatorio o en el servicio social sustitutorio, tendrá derecho a las pagas extraordinarias de julio y Navidad, siempre y cuando lleve prestados dos años de servicios en la empresa, percibiendo el 50 por 100 durante el servicio militar o social sustitutorio, y el otro 50 por 100 a los tres meses de reincorporación a la empresa.

Capítulo VII.

Artículo 29. Faltas y sanciones

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia o intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de aplicación.

A) Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada, inferiores a veinte minutos.
2. La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con los clientes.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

B) Son faltas graves:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación.

2. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada, cuando de estas faltas se deriven perjuicios para los clientes de la empresa o la empresa misma, se considerarán como faltas muy graves.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4. Simular la presencia de otro trabajador de la misma empresa valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

6. Descuido importante en la conservación de los materiales y demás artículos de la empresa o en el desarrollo de las labores asignadas.

7. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear, para su uso propio, herramientas o materiales de la empresa.

8. La reincidencia en más de cuatro faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, aunque no haya mediado amonestación.

C) Son faltas muy graves:

1. La embriaguez ocasional.

2. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajador o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa.

3. El hurto, el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona, dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, o instalaciones que la misma gestione, durante el acto de servicio.

4. La falta de asistencia de un día al trabajo, enviando, para prestar el servicio asignado, a un tercero, ajeno a la empresa.

5. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

6. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

7. El trabajar para otra empresa del mismo sector sin permiso de su empresa.

8. La simulación comprobada de enfermedad.

9. Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y Departamentos de la empresa o en instalaciones que la empresa gestione.

10. Haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.

11. La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros, la embriaguez durante el trabajo, los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados, abandonar el puesto de trabajo, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro del mismo trimestre, aunque no hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el art. 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones:

A) Faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

C) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Inhabilitación durante dos o más años o definitivamente para pasar a otra categoría.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a trabajadores que ostenten cargos electivos sindicales y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa.

Artículo 30. Formación continua

Ambas partes se comprometen a constituir la Comisión Mixta Paritaria de Formación Continua que desarrolle el acuerdo nacional sobre Formación Profesional Continua en el sector.

Artículo 31. Cláusula de no aplicación

En referencia al art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y cuando pudiera verse dañada la estabilidad económica de la empresa por la aplicación del Convenio, las empresas afectadas sólo podrán no aplicar el régimen salarial del presente Convenio en las condiciones que a continuación se detallan.

Para la no aplicación del régimen salarial, las empresas deberán solicitarlo a la Comisión Paritaria dentro de los tres meses siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio.

La solicitud causará efectos de suspensión temporal de la aplicación salarial, sin que ello signifique que, caso de desestimarse su petición, no venga obligada al abono de los atrasos correspondientes.

La solicitud correspondiente detallará el número de trabajadores que se verán afectados, los motivos y para cuánto tiempo es la solicitud, asimismo, adjuntará la documentación que justifique la petición (Memoria explicativa; Balances tres últimos años, Cuentas de Resultados de los tres últimos años, cartera de pedido, situación financiera y plan de futuro y viabilidad).

La Comisión Paritaria del Convenio resolverá dentro de los treinta días siguientes a su recepción, siendo a cargo de la empresa solicitante los gastos que ocasione la convocatoria.

Artículo 32. Igualdad de condiciones

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo o edad de los trabajadores/as en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, jornada, etc.

Disposición Transitoria.

Disposición Transitoria.

La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo se reunirá una vez se publique oficialmente el IPC real para el 2001, a fin de proceder a la actualización y revisión de los salarios y demás conceptos económicos de 2001 y 2002. Una vez sea publicado el IPC de 2002, se actualizarán los salarios y demás conceptos económicos de 2002 a 2003. Una vez publicado el IPC del 2003, se actualizarán los salarios y demás conceptos económicos, si hubiera lugar a tenor de lo dispuesto en el art. 23 del presente Convenio.

En lo no regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Tablas salariales año 2001

Categoría	Salario base por 14 pagos Pesetas	Salario base por 14 pagos Euros
Personal técnico:		
Técnico licenciado	194.998	1.171,96
Técnico diplomado	159.543	958,87
Personal administrativo:		
Jefe administrativo	139.527	838,57
Oficial administrativo	127.412	765,76
Auxiliar administrativo	116.333	699,18
Personal de Oficio:		
Comercial	139.527	838,57
Encargados	137.384	825,69
Conductor especialista	132.952	799,06
Conductor	126.305	759,11
Instalador de montajes eléctricos	132.952	799,06
Maquinista	130.737	785,75
Instalador de montajes de circuitos de depuración y fontanería	132.952	799,06
Ayudante Maquinista	124.089	745,79
Almacenero	107.470	645,91
Portero	116.332	699,17
Socorrista:		

Nivel A	127.412	765,76
Nivel B	99.714	599,29
Nivel C	88.635	532,71
Oficios no cualificados:		
Limpiador	101.930	612,61
Botones	83.095	499,41
Limpiador de piscina	105.252	632,58

Revisión Salarial del Convenio Colectivo de Conservación y Mantenimiento de Instalaciones Acuáticas, 2002-2003. (Interprovincial) (BOE de 31 de marzo de 2003)

Visto: El texto del acta de fecha 19 de febrero de 2003 donde se recogen los acuerdos de revisión salarial del año 2002 y actualización del año 2003 del Convenio Colectivo de Conservación y Mantenimiento de Instalaciones Acuáticas (Código de Convenio n.º 9911925), acuerdos que han sido alcanzados de una parte por la Asociación Empresarial ATEP en representación de las empresas del Sector y de otra por la Central Sindical CC.OO. en representación de los trabajadores del mismo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo

RESUELVE

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Revisión Salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 11 de marzo de 2003.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Acta de Revisión Salarial 2002 y. Actualización de 2003 del Convenio de Conservación y Mantenimiento de Instalaciones Acuáticas

Representación empresarial:

D. Javier Fores Gil (ATEP).

Representación social:

D.ª Teresa Mayoral Rodríguez (CC.OO.).

D. Jesús Antonio Fernández Béjar (CC.OO.).

En Madrid, a 19 de Febrero del 2.003, reunidos las personas relacionadas anteriormente, en nombre y representación de las Organizaciones Patronal ATEP y Social CC.OO., para realizar la revisión salarial del 2.002 y actualización del 2.003.

ACUERDAN

Primer o. Revisión salarial nuevos precios 2.002

- Hora Extraordinaria. 10,11 Euros.
- Plus Transporte. 83,48 Euros.
- Media Dieta. 7,58 Euros.
- Precio Km. 0,18 Euros.
- La tabla salarial definitiva del 2.002, será la del anexo I.

Segun do. Actualización del 2.003

- Hora Extraordinaria. 10,36 Euros.
- Plus Transporte. 85,57 Euros.
- Media Dieta. 7,77 Euros.
- Precio Km. 0,19 Euros.
- La tabla salarial definitiva del 2.003, será la del anexo II.

Tercero.

Remitir actas y tablas a la Dirección General de Trabajo, para su registro y publicación en el B.O.E.

Y sin más asuntos que tratar firman el presenta acta en prueba de conformidad en el lugar y fecha indicada.

Anexo I Tablas salariales año 2002 con. revisión salarial Euros

Categorías	Salario base x 14 pagas
<i>Personal Técnico:</i>	
Titulado Técnico Titulado	1.226,83
Titulado Técnico Diplomado	1.004,24
<i>Personal Administrativo:</i>	
Jefe Administrativo	877,80
Oficial Administrativo	801,51
Auxiliar Administrativo	731,50
<i>Personal de Oficio:</i>	
Comercial.	
Encargados	876,72
Conductor Especialista	864,62
Conductor	837,04
Instalador de montajes eléctricos	795,24
Maquinista	837,04
Instalador de montajes de circuitos de depuración y fontanería	837,04
Ayudante maquinista	781,66

Almacenero	677,16
Portero	732,54
<i>Socorrista:</i>	
Nivel A)	804,65
Nivel B)	628,04
Nivel C)	558,03
<i>Oficios Varios:</i>	
Limpiador	641,63
Botones	523,54
Limpiador de piscina.	662,53

Anexo II. Tablas salariales año 2003 Euros

Categorías	Salario base x 14 pagas
<i>Personal Técnico:</i>	
Titulado Técnico Titulado	1.275,50
Titulado Técnico Diplomado	1.029,34
<i>Personal Administrativo:</i>	
Jefe Administrativo	899,74
Oficial Administrativo	821,55
Auxiliar Administrativo	749,78
<i>Personal de Oficio:</i>	
Comercial	898,63
Encargados	886,23
Conductor Especialista	857,17
Conductor	815,12
Instalador de montajes eléctricos	857,17
Maquinista	844,04
Instalador de montajes de circuitos de depuración y fontanería	857,17
Ayudante maquinista	801,20
Almacenero	694,08
Portero	750,85
<i>Socorrista:</i>	
Nivel A)	824,76
Nivel B)	643,74
Nivel C)	571,98
<i>Oficios Varios:</i>	
Limpiador	657,67
Botones	536,63
Limpiador de piscina	679,09