

Consejería de Trabajo y Política Social

1119 Convenio Colectivo de Trabajo para Colegio Oficial de Farmacéuticos de la Región de Murcia. Exp. 1/99.

Visto el acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Colegio Oficial de Farmacéuticos de la Región de Murcia, de ámbito sector y número de Convenio (3000242) y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo con fecha 9-01-2001, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo.

Resuelve

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 10 de enero de 2002.—El Director General de Trabajo, por Delegación de firma (Resol. 20-9-99).—El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

En la ciudad de Murcia, siendo las 12 horas del día diecinueve de noviembre de dos mil uno y en los locales del Colegio Oficial de Farmacéuticos de la Región de Murcia, se reúnen los siguientes Sres. don José Carlos Moreno Bravo y don Juan Desmonts Gutiérrez, quien intervienen en nombre y representación de la Empresa «Colegio Oficial de Farmacéuticos de la Región de Murcia» y de otra, la Delegada de Personal doña Francisca Jiménez Guillén y doña Asunción Sáez Sánchez, Delegada de Personal suplente, quien intervienen en nombre y representación de los trabajadores de la Empresa, con el objeto de acordar la prórroga del vigente Convenio Colectivo de Trabajo del Colegio Oficial de Farmacéuticos de la Región de Murcia, suscrito el 1 de diciembre de 1998 y publicado en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» con fecha 11 de febrero de 1999, exp. 1/99, cuya vigencia era por tres años y prorrogable un año más. Por lo que el 31 de diciembre del 2001, dicho Convenio cumple su caducidad total.

La Comisión citada anteriormente decide de mutuo acuerdo prorrogar el texto de dicho Convenio Colectivo «Colegio Oficial de Farmacéuticos de la Región de Murcia», en todo su articulado, por años consecutivos, en tanto en cuanto no sea denunciado por alguna de las partes con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento de cada año natural, excepto en las tablas salariales que serán negociadas durante el primer trimestre de cada año.

José Carlos Moreno Bravo.
Francisca Jiménez Guillén.
Juan Desmonts Gutiérrez.
Asunción Sáez Sánchez.

Consejería de Trabajo y Política Social

1120 Convenio Colectivo de Trabajo para Grupis 92, S.L. Expediente 2/02 (Convenio Extraordinario).

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo (extraestatutario) para Grupis 92, S.L., (Código de Convenio número 3002632), de ámbito Empresa suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 1-01-2002 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 9-01-2002, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo.

Resuelve

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Mixta de Interpretación del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 14 de enero de 2002.—El Director General de Trabajo, por Delegación de firma (Resol. 20-9-99).—El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA GRUPIS 92, S.L. AÑOS 2002-2.005

CAPÍTULO I.

Artículo 1.- AMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio será de aplicación a la empresa GRUPIS 92, S.L., que realizan su actividad en la Región de Murcia.

Artículo 2.- AMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.

El presente convenio afecta a todos los trabajadores empleados por cuenta ajena de la empresa GRUPIS 92, S.L., salvo los que desempeñen el cargo de consejero en la empresa o de alta dirección.

CAPÍTULO II

Artículo 3.- VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA.

El presente Convenio entrará en vigor desde el 1 de enero de 2002 y el 31 de diciembre de 2005. 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 desde el 1 de enero de 2002, abonándose dentro del mismo mes el incremento salarial pactado en las tablas anexas.

Artículo 4.- Prelación de normas

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal,

comprendido dentro de los ámbitos que se expresan en los artículos 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 5.- 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 actuaciones 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 6.- 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 7.- 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 4 miembros elegidos entre las partes firmantes del Convenio, dos de la parte social y dos de la parte empresarial .

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.

CAPÍTULO III

Artículo 8. 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 9. Jornada de trabajo.

La jornada máxima anual será de 1820 horas de trabajo efectivo en jornada laboral completa, o la parte proporcional correspondiente a los contratos a tiempo parcial.

Artículo 10. 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 11. 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 6,01 euros cada una de ellas o la compensación 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 cuatro meses siguientes a su realización.

La horas extraordinarias realizadas en la tarde de los sábados, domingos y festivos se abonarán al precio de 7,21 euros pesetas cada una de ellas.

Las horas de formación que se realicen fuera de la jornada, se compensarán con descansos o al precio de la hora ordinaria.

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 12. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de treinta días naturales retribuidos, o la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado.

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

Artículo 13. 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.

Artículo 14. 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 15. Retribuciones.

El incremento para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio a aplicar a los conceptos salariales será el siguiente:

Año 2002.....	IPC previsto + 1%
Año 2003.....	IPC previsto + 1%
Año 2004.....	IPC previsto + 1%
Año 2005.....	IPC previsto + 1%

Al final de los años 2002, 2003, 2004, y 2005 si el I.P.C. real superara al previsto para cada año, se practicará la correspondiente regularización por la diferencia.

El salario mensual para 2002 será el que resulte de aplicar el I.P.C. previsto más 1 punto a la tabla salariales vigente a 31/12/2001, que figura en el anexo.

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

Los incrementos salariales que resulten se añadirán íntegramente en el concepto de salario base.

Si durante la vigencia de este convenio se produjeran variaciones al alza en las tarifas aplicables se procedería a negociar con la representación social la parte de incremento a repercutir a los salarios, aunque continúe vigente el presente Convenio Colectivo

Artículo 16. Pagas extraordinarias

La totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán anualmente una gratificación extraordinaria, o la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado si este es inferior al año, 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 de cada trabajador.

Artículo 17. 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 efectivamente trabajado durante este periodo de tiempo.

CAPÍTULO V

Artículo 18. 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:

OFICIAL ADMINISTRATIVO

. El titular de esta categoría desempeñará trabajos de contabilidad, costes, personal, aprovisionamiento, almacenes, etc...

. Todas aquellas funciones que integran la actividad de la empresa pudiendo manejar equipos informáticos para el desarrollo de la misma.

. Efectuará labores de colaboración que se le requiera y en caso necesario realiza tareas de archivo, mecanografiado de documentos y gestiones de trámite en organismos exteriores.

. Realizará cualquier otro tipo de actividad relacionada con su puesto de trabajo

MONITOR DE NATACIÓN

. Deberá poseer algún título que acredite la posibilidad de impartir clases de natación

. Impartir clases de natación a los alumnos asignados a él/ella

. Cumplir con las programaciones de enseñanza entregadas por la Dirección Técnica

. Cuidado del material didáctico necesario para las clases

. Control y orden de los alumnos asignados

. Asistencia a las reuniones convocadas por el departamento de Dirección Técnica

. Firmar en la «hoja de control de firmas» a la entrada y salida del trabajo

. Atender a todas aquellas circunstancias que se produzcan dentro de la clase y que puedan ser resueltas por él/ella mismo en primera instancia.

. Controlar la asistencia y regularidad en el pago por parte de los usuarios.

. Colaborar en eventos deportivos en los que participe la empresa

. Realizará cualquier otro tipo de actividad relacionada con su puesto de trabajo

SOCORRISTA

. Deberán poseer algún título que acredite su posibilidad de ejercer como socorrista

. Será el máximo responsable de la zona de piscina encargándose del control y orden.

. Velar por la seguridad de los usuarios

. Atender situaciones de primeros auxilios

. No permitir situaciones de riesgo para los usuarios

. Velará por el correcto uso del material utilizado por los abonados y monitores

. Firmar en la «hoja de control de firmas» a la entrada y salida del trabajo

. Atender a todas aquellas circunstancias que se produzcan dentro de la clase y que puedan ser resueltas por él/ella mismo en primera instancia.

. Controlar la asistencia y regularidad en el pago por parte de los usuarios.

. Colaborar en eventos deportivos en los que participe la empresa

. Realizará cualquier otro tipo de actividad relacionada con su puesto de trabajo

MONITORA DE AEROBIC

. Deberán poseer algún título que acredite su posibilidad de ejercer como monitora de aeróbic.

. Firmar en la «hoja de control de firmas» a la entrada y salida del trabajo.

. Impartir las clases en los horarios asignados en su contrato de trabajo.

- . Cuidar el material ubicado en las salas de aeróbic
- . Velar por el control y orden dentro de la clase
- . Atender a todas aquellas circunstancias que se produzcan dentro de la clase y que puedan ser resueltas por ella mismo en primera instancia.
- . Controlar la asistencia y regularidad en el pago por parte de los usuarios.
- . Colaborar en eventos deportivos en los que participe la empresa
- . Realizará cualquier otro tipo de actividad relacionada con su puesto de trabajo

MONITORA GIMNASIA RÍTMICA

- . Deberán poseer algún título que acredite su posibilidad de ejercer como monitora de Gimnasia rítmica o en su caso demostrar la idoneidad de la persona en cuestión a el Coordinador Técnico de Actividades
- . Firmar en la «hoja de control de firmas» a la entrada y salida del trabajo.
- . Impartir las clases en los horarios asignados en su contrato de trabajo.
- . Cuidar el material ubicado en la pista polideportiva
- . Velar por el orden dentro de la clase
- . Atender a todas aquellas circunstancias que se produzcan dentro de la clase y que puedan ser resueltas por él/ella mismo en primera instancia.
- . Controlar la asistencia y regularidad en el pago por parte de los usuarios.
- . Colaborar en eventos deportivos en los que participe la empresa
- . Realizará cualquier otro tipo de actividad relacionada con su puesto de trabajo

MONITOR DEFENSA PERSONAL

- . Deberán poseer algún título que acredite su posibilidad de ejercer como monitor de Defensa Personal
- . Firmar en la «hoja de control de firmas» a la entrada y salida del trabajo.
- . Impartir las clases en los horarios asignados en su contrato de trabajo.
- . Cuidar el material ubicado en la pista polideportiva
- . Velar por el orden dentro de la clase
- . Atender a todas aquellas circunstancias que se produzcan dentro de la clase y que puedan ser resueltas por él/ella mismo en primera instancia.
- . Controlar la asistencia y regularidad en el pago por parte de los usuarios.
- . Colaborar en eventos deportivos en los que participe la empresa
- . Realizará cualquier otro tipo de actividad relacionada con su puesto de trabajo.

MONITOR TAEKWONDO

- . Deberán poseer algún título que acredite su posibilidad de ejercer como monitor de Taekwondo.
- . Firmar en la «hoja de control de firmas» a la entrada y salida del trabajo.
- . Impartir las clases en los horarios asignados en su contrato de trabajo.
- . Cuidar el material ubicado en la pista polideportiva
- . Velar por el orden dentro de la clase

- . Atender a todas aquellas circunstancias que se produzcan dentro de la clase y que puedan ser resueltas por él mismo en primera instancia.
- . Controlar la asistencia y regularidad en el pago por parte de los usuarios.
- . Colaborar en eventos deportivos en los que participe la empresa
- . Realizará cualquier otro tipo de actividad relacionada con su puesto de trabajo

MONITOR DE MUSCULACIÓN

- . Deberán poseer algún título que acredite su posibilidad de ejercer como monitor de Musculación o en su caso demostrar la idoneidad de la persona en cuestión a el Coordinador Técnico de Actividades.
- . Firmar en la «hoja de control de firmas» a la entrada y salida del trabajo.
- . Impartir las clases en los horarios asignados en su contrato de trabajo.
- . Cuidar el material ubicado en la pista polideportiva
- . Velar por el orden dentro de la clase
- . Atender a todas aquellas circunstancias que se produzcan dentro de la clase y que puedan ser resueltas por él mismo en primera instancia.
- . Controlar la asistencia y regularidad en el pago por parte de los usuarios.
- . Colaborar en eventos deportivos en los que participe la empresa
- . Realizará cualquier otro tipo de actividad relacionada con su puesto de trabajo

MANTENIMIENTO-RECEPCIÓN / MANTENIMIENTO-INFORMACIÓN

- . Llevar un control riguroso de la entrada de usuarios en sus horarios y turnos establecidos.
- . Velar por el orden dentro de la instalación.
- . Atender a todas aquellas circunstancias que se produzcan dentro de la instalación y que puedan ser resueltas por él mismo en primera instancia.
- . Llevar control de las ventas del material existente en Información
- . Llevar control de todos aquellos equipajes entregados por los usuarios a través de las ventanas de los vestuarios y depositados en las perchas para tal efecto.
- . Firmar en la «hoja de control de firmas» a la entrada y salida del trabajo.
- . Controlar la asistencia y regularidad en el pago por parte de los usuarios.
- . Colaborar en eventos deportivos en los que participe la empresa.
- . Realizará cualquier otro tipo de actividad relacionada con su puesto de trabajo

MANTENIMIENTO

El titular de esta categoría desempeñará tareas a partir de órdenes de trabajo. Actividades de mantenimiento de una o varias especialidades. Realizará reparaciones o actuaciones en equipos e instalaciones. Supervisará en su caso pequeños equipos o trabajos de montaje y reparación contratados con el exterior.

- . Será responsable, dentro de su horario de trabajo, del estado y control del agua de piscinas
- . Realizará las labores específicas de su puesto en los horarios asignados en su contrato de trabajo.
- . Cuidará el material asignado.
- . Comunicará las necesidades de material al encargado de mantenimiento con la suficiente antelación como para no afectar al desarrollo de sus trabajos.
- . Firmará en la «hoja de control de firmas» a la entrada y salida del trabajo.
- . Tratará de reparar y economizar en la medida de lo posible todas aquellas piezas que por desgaste o rotura sufran desperfectos.
- . Colaborar en eventos deportivos en los que participe la empresa
- . Realizará cualquier otro tipo de actividad relacionada con su puesto de trabajo

Artículo 19. 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 20. 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: Tres 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: Dos días naturales de los que, al menos, uno será hábil, 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 21. 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) Excedencia voluntaria: 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: Si 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 la 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 22. 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 de la empresa.

La revisión se llevará a cabo entre los meses de septiembre y octubre de cada año.

Artículo 23. - PRENDAS DE TRABAJO.

Se facilitará a todos los trabajadores dos juegos de uniformes al año, uno en el mes de abril y otro en el mes de octubre, siendo los representantes legales de los trabajadores quienes con sus respectivas empresas acuerden el tipo y componentes de dichos uniformes; la composición mínima de las prendas de trabajo será: bata, pantalón y camisa o buzo, y calzado adecuado para el tipo de trabajo a realizar, según las normas de Seguridad e Higiene.

A los trabajadores de nueva contratación se les hará entrega de dos uniformes al iniciarse su relación laboral y no se le entregarán otros dos uniformes hasta transcurrido un año desde la fecha de ingreso.

Se entregarán prendas de abrigo o impermeables, según el caso, a aquellos trabajadores que realicen su trabajo a la intemperie cuando las condiciones climatológicas lo requieran.

Monitores natación pantalón corto (bermuda) camiseta, polo y bañador anual

Monitor resto bermuda camiseta y polo

Mant^o además pantalón y camisa a buzo

CAPÍTULO VII

Artículo 24.- CODIGO DE CONDUCTA

El presente código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as, que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes:

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente capítulo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta leve, grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Artículo 25.- FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.- Las de descuido, error, o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.

3.- El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.

5.- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado

6.- Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.

7.- Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.

8.- Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.

9.- Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.

10.- Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.

11.- Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.

12.- No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la

razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

13.- No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.

14.- Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.

15.- Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

16.- El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

17.- Cualquier otra de semejante naturaleza.

Artículo 26.- FALTAS GRAVES.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.

2.- Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

3.- Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.

4.- Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

7.- Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8.- Dormir durante la jornada de trabajo.

9.- Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.

10.- Falta notoria de respeto o consideración al público.

11.- Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

12.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

13.- El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.

14.- La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

15.- La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

16.- Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero, o a un subordinado.

17.- Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

18.- No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio

de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.

19.- La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.

20.- La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

21.- No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería, o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

22.- Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

23.- La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.

24.- La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

25.- Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

26.- La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

27.- Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

28.- El incumplimiento de normas de Seguridad e Higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

29.- La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.

30.- Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

31.- Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

Artículo 27.- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.- Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.

2.- Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.

3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.

4.- La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta, y en todo caso, las de duración superior a seis años.

5.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.

6.- Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

7.- Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.

8.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9.- El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.

10.- La competencia desleal.

11.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12.- El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

13.- La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo que ocasione riesgo grave de accidente labora, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o daños a la empresa.

14.- El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

15.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

16.- La desobediencia continuada o persistente.

17.- Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.

18.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

19.- La reincidencia de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.

20.- La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

21.- Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

22.- Las faltas de semejante naturaleza.

Artículo 28.- PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES Y FALTAS.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 29.- SANCIONES. APLICACIÓN.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

- . Amonestación verbal.
- . Amonestación por escrito.
- . Suspensión de empleo y sueldo de 1 ó 2 días.

2.- Por faltas graves:

- . Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3.- Por faltas muy graves:

- . Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.
- . Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho de los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, o otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: el nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

CAPÍTULO VIII

Artículo 30.- Contratos de Trabajo.

Todos los contratos pactados incluirán la cláusula de respeto a las condiciones de Convenio Colectivo.

Disposición Transitoria

Las tablas salariales resultantes del incremento pactado para el próximo año se abonarán en la nómina del próximo mes de enero de 2002.

ANEXO TABLA SALARIAL

ANEXO SALARIAL

Tabla salarial para el año 2002 de la empresa GRUPIS 92, S.L.

Salario base	Prima	C. Voluntario	Total	Total	
				Mes	Anual
Oficial Administrativo	453,02	22,04	196,87	671,93	8750,30
Monitor de Natación	453,02	22,04	196,87	671,93	8750,30
Socorrista	453,02	54,73	196,87	704,62	9109,88
Monitor de Aerobic	453,02	22,04	196,87	671,93	8750,30
Monitor Gimnasia Rítmica	453,02	22,04	196,87	671,93	8750,30
Monitor Defensa Personal	453,02	22,04	196,87	671,93	8750,30
Monitor Taekwondo	453,02	22,04	196,87	671,93	8750,30
Monitor de Musculación	453,02	22,04	196,87	671,93	8750,30
Mantenimiento Recepción -					
Información	453,02	22,04	177,41	652,47	8536,24
Mantenimiento	453,02	22,04	177,41	652,47	8536,24