

Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais

DELEGACIÓN PROVINCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa “GIMNASIOS PAZOS, S.A.”, con número de código 3603061, que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais o día 19/9/2002, subscrito, en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo Comité de Empresa, en data 6/9/2002, de conformidade co disposto no artigo 90, 2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordena-la súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordena-lo seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.—Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, e no Diario Oficial de Galicia.

Vigo, 24 de outubro de dous mil dous.—O Delegado Provincial, Antonio Coello Bufill. 8014

CONVENIO 2002-2007 PARA LOS TRABAJADORES DE LAS PISCINAS Y GIMNASIOS MUNICIPALES DE VIGO CON LA ADJUDICATARIA ACTUAL DEL SERVICIO GIMNASIOS PAZOS S.A.

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.—ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa adjudicataria y los trabajadores de las Piscinas Municipales de Vigo (Carmen, Lavadores y Teis), así como los Gimnasios Municipales (Carmen y Berbes).

Asimismo, el ámbito del presente Convenio incluye a todos los trabajadores y a todos los centros de trabajo que, sin estar incluidos explícitamente

en la anterior relación pueda ser extendido si fuese solicitado, en el futuro a otras Piscinas o Gimnasios que se pudiesen abrir al público y que dependan del Instituto Municipal dos Deportes o del Ayuntamiento de Vigo.

ARTÍCULO 2.—ÁMBITO TEMPORAL

La duración será hasta el 31 de Diciembre del año 2006, siendo prorrogado, anualmente de año en año, si no media denuncia expresa de alguna de las partes.

Las partes firmantes se comprometen a iniciar negociación de un nuevo Convenio tres meses antes de finalizar su vigencia y pactan la prórroga del presente Convenio por el tiempo necesario hasta tanto no se logre acuerdo expreso de la firma de un nuevo Convenio.

ARTÍCULO 3.—VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 4.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo establecerá las instrucciones pertinentes para el desarrollo de la actividad en el ámbito de aplicación, con el objeto de alcanzar en el servicio un adecuado nivel de calidad basado en la utilización óptima de los recursos.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, el Comité de Personal, tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad a la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.

ARTÍCULO 5.—GRUPOS PROFESIONALES.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones y tareas que desarrollan y de acuerdo con las necesidades en las Piscinas y Gimnasios Municipales de Vigo, se clasifican en las siguientes divisiones orgánicas funcionales:

- A.) Departamento de Servicios.
 - Servicio de Limpieza.
 - Servicio de Mantenimiento.

Servicio de Recepción.

Servicio de Vigilancia y Socorrismo.

B.) Departamento de Enseñanza Deportiva.

ARTÍCULO 6.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

6.1.—Categorías profesionales

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones y tareas que desarrollan y de acuerdo con las necesidades en las Piscinas y Gimnasios Municipales de Vigo, se clasifican en categorías profesionales:

Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a una categoría profesional se realiza en función de los conocimientos y formación, grado de iniciativa/autonomía, complejidad, grado de responsabilidad sobre gestión y resultados, capacidad de interrelación y capacidad de mando.

En cualquier caso queda excluido de la siguiente clasificación que no sean personal subrogado en las Piscinas y Gimnasios Municipales, y en particular la gerencia de la empresa o la dirección que no forma parte de la relación de personal a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

Categoría 1

Pertenecen a esta categoría los trabajadores que ejecutan operaciones según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo y no necesitan de formación específica.

Se encuadran en esta categoría los auxiliares de limpieza.

Categoría 2

Corresponde a esta categoría los trabajadores cuyas funciones consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso con un alto grado de supervisión, que exige conocimientos profesionales de carácter elemental.

La formación básica exigible es formación específica de carácter profesional o en su defecto por una experiencia profesional mínima de dos años en puesto de similares características.

Se encuadran en esta categoría los auxiliares de mantenimiento.

Categoría 3

Corresponde a esta categoría los trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

La formación básica exigible es la de formación específica de carácter profesional o bien una experiencia profesional mínima de veinticuatro meses

en puesto de similares características, salvo en el caso de los socorristas que serán necesarias ambas condiciones.

Se incluyen en esta categoría los recepcionistas/auxiliares administrativos, socorristas y monitores de natación y deportivos.

Categoría 4

Corresponde a esta categoría los trabajadores, actualmente los coordinadores de monitores que sus funciones consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluyen además la realización de tareas de complejas, pero homogéneas que requieren un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas que requiere un grado elemental de capacidad de mando y decisión.

La formación exigible es conocimientos equivalentes a formación profesional específica completada con un período de prácticas mínimo de seis meses, o experiencia profesional adquirida superior a tres años en trabajo análogo.

En esta categoría se incluyen a los coordinadores de monitores de natación y a los oficiales encargados de mantenimiento de las instalaciones.

Categoría 5

Se incluyen en esta categoría aquellos trabajadores, actualmente Jefe de Mantenimiento, que requieren un alto grado de autonomía, conocimiento profesional y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales, debiendo dar cuenta de su gestión a la dirección.

La formación exigible es la de titulación académica oficial de grado medio en Ingeniería completada con una experiencia profesional superior a dos años.

Se incluye en esta categoría a los Jefes de Servicio.

Categoría 6

Se incluyen en esta categoría aquellos trabajadores, actualmente Directores Técnicos, que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades de alto grado, partiendo de las directrices de la gerencia de la empresa a la que debe dar cuenta de su gestión, así como a la dirección del Instituto Municipal de Deportes.

La formación exigible es la de titulación académica oficial de grado superior en Educación Física, completada con una dilatada experiencia profesional.

Se incluyen en esta categoría los Directores Técnicos y Deportivos.

6.2.—Reglamento de Funciones

Conjuntamente con este Convenio, por acuerdo de las partes, se procede a la elaboración de un Reglamento de Funciones de Personal, en el cual quedan reflejadas las funciones y tareas de todo el personal con arreglo a su puesto de trabajo y a lo estipulado en el artículo anterior y a las disposiciones transitorias del presente Convenio.

La modificación del Reglamento de Funciones del Personal se deberá realizar por mutuo acuerdo de la Dirección y el Comité de Personal.

ARTÍCULO 7.—PROCEDIMIENTO DE ADECUACIÓN

La adecuación de la vigente clasificación profesional a los trabajadores afectados por el presente Convenio se produce de forma automática como consecuencia del acuerdo de las partes.

ARTÍCULO 8.—INGRESOS EN PLANTILLA Y CONTRATACIÓN

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas generales sobre colocación laboral.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en las Piscinas o Gimnasios Municipales con carácter eventual, interino, o con contrato de duración determinada, o los que por motivos de salud puedan acogerse a la movilidad funcional estipulada en el artículo 10º del presente Convenio.

Por razón de las características propias en el Servicio de las Piscinas y Gimnasios Municipales de Vigo, los contratos de los trabajadores se clasifican en: fijos indefinidos, fijos discontinuos, eventuales por circunstancias de la producción, e interinos.

Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido, sin perjuicio de que se pueda celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la Legislación Laboral vigente en cada momento.

En el supuesto que, el Comité de Personal denunciase el uso fraudulento de contratos por uso indiscriminado o inadecuado, sin perjuicio de nueva negociación por las partes de este artículo, se declaran la conversión en indefinidos de los contratos celebrados al amparo de esta regulación.

ARTÍCULO 9.—JUBILACIÓN

Los trabajadores se jubilarán a los 65 años de edad, salvo que demuestren no alcanzar el periodo mínimo de cotización a la Seguridad Social a los efectos de jubilación. En este caso podrá ampliarse la edad de jubilación en el tiempo necesario para

completar el periodo mínimo de cotización con un máximo de 70 años de edad.

El trabajador, con una antelación mínima de tres meses, deberá comunicar la necesidad de seguir trabajando, aportando los documentos necesarios para la comprobación del requisito exigido, debiendo el Comité de Personal emitir informe favorable.

ARTÍCULO 10.—MOVILIDAD FUNCIONAL

A los todos los efectos el presente Convenio establece que el ascenso sólo se produce si se produce un cambio de categoría profesional con arreglo a lo estipulado en el artículo 5º del presente Convenio, y serán a todos los efectos consideradas equivalentes las funciones realizadas en los grupos profesionales de la misma categoría profesional.

Los trabajadores que, por motivos de salud, tengan dificultades para desarrollar las tareas de su puesto de trabajo, podrán optar con preferencia a plazas vacantes de otros que le sean más favorables con su estado de salud.

Los trabajadores destinados a distinto grupo profesional al suyo, se reintegrarán a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su Grupo de origen, sin perjuicio de que le sea abonada la diferencia salarial en concepto de incentivo por funciones desarrolladas durante su permanencia en distinto grupo profesional, siendo preceptivo solicitud y autorización por escrito del trabajador.

Las mujeres embarazadas tendrán derecho preferente a que se les cambie el puesto de trabajo a otro más acorde con su estado. En esta materia se estará en todo caso a lo establecido en el R.D.L. 1/1995 de 24 de Marzo y el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Para el cambio de puesto de trabajo, será preceptivo la notificación de solicitud, acompañada de Informe Médico Oficial de los motivos e idoneidad para el puesto vacante, al Comité de Personal que deberá emitir informe favorable previo.

ARTÍCULO 11.—MOVILIDAD GEOGRÁFICA

La Dirección con el fin de mejorar su organización y su productividad, podrá, previa aceptación de los afectados o con el informe favorable del Comité de Personal, trasladar al personal de centro de trabajo, entre los centros de trabajo incluidos en el ámbito del presente Convenio.

En el caso que el traslado sea fuera del ámbito del presente Convenio, es requisito de obligado cumplimiento la aceptación por escrito del trabajador afectado e igualmente el informe favorable del Comité de Personal.

CAPÍTULO III
POLÍTICA SALARIAL

ARTÍCULO 12.—TABLA SALARIAL

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio estarán constituidas por el Salario Base y los Complementos del mismo.

El Salario Base para los distintos grupos profesionales queda fijado en las cantidades reflejadas en la Tabla Salarial del Anexo I, que se adjunta y es parte de este Convenio.

Los Plus y Complementos al Salario Base de carácter variable, en jornada ordinaria, quedan concretados en los siguientes:

1. Plus de Festividad.
2. Plus de Peligrosidad y Toxicidad.
3. Plus de Antigüedad.
4. Complemento de Puesto de Trabajo.

ARTÍCULO 13.—PAGO DE SALARIOS

El pago de salarios se realizará por transferencia bancaria a la cuenta que designe el trabajador, y deberá asegurarse que el abono en la cuenta bancaria del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

La fecha habitual de pago será el último día laborable correspondiente al mes que devenga el pago. El pago de los Complementos se realizará por quincenas, siendo abonados los de la segunda quincena en el pago del mes siguiente.

La distribución del Salario Base se hará en doce mensualidades más dos pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias se denominarán de Verano y Navidad, debiendo efectuarse el abono de las mismas con fecha límite el quince de Julio la de Verano y el quince de Diciembre la de Navidad.

ARTÍCULO 14.—PAGO ADELANTADO DE SALARIO

Los trabajadores podrán solicitar un adelanto de hasta un 50 por 100 de su salario base. La devolución se realizará por descuento automático en la nómina siguiente.

La empresa destinará un fondo a estos efectos de 6.000 €. Las solicitudes se atenderán por riguroso orden de entrada y considerando los criterios fijados por el Comité de Personal.

ARTÍCULO 15.—SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO (SMG).

El Salario Mínimo Garantizado estará compuesto por el Salario Base a percibir por los trabajadores, en actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

No se incluyen en el SMG los siguientes conceptos: Plus de nocturnidad, Plus de festivo, plus de Peligrosidad y Toxicidad y Plus de desplazamiento.

En los casos de incapacidad temporal, accidente de trabajo o maternidad, la empresa complementará las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de la suma del Salario Base, incluso en el pago de las pagas extraordinarias y Complemento de Puesto de Trabajo, en jornada ordinaria.

ARTÍCULO 16.—ANTIGÜEDAD

El Plus de Antigüedad para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio se establece partir de la entrada en vigor el modelo de referencia de trienio.

El derecho a plus de antigüedad será computado por año de servicio prestado en alguna de las Piscinas o Gimnasios, y reconocido al personal subrogado.

Las cantidades a aplicar serán de 10 € por cada trienio, incrementadas en el salario base mensual.

ARTÍCULO 17.—PLUS DE FESTIVIDAD

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada de festivo, les será abonado en concepto de este plus de festivo, un importe de 2 € por hora trabajada en este horario.

Las cantidades se a aplicar se harán efectivas a partir del año 2004.

ARTÍCULO 18.—PLUS DE PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD

Los trabajadores que prestan sus servicios con riesgo de peligro o toxicidad, les será abonado en concepto de este plus un importe equivalente al 5 por 100 de su salario base.

En todo caso, se estará a lo dispuesto a lo previsto en la Legislación Laboral vigente, y en particular la Ley 31/95 Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre, u otra que la sustituya.

ARTÍCULO 19.—COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

El personal que por razones de las tareas que le son propias al puesto de trabajo, o aquellas que asignadas temporalmente por un tiempo superior a 15 días, desarrolle su jornada en diferentes centros de trabajo, le será asignado un incremento en su Salario Base del 8 por 100.

Todos los trabajadores que circunstancialmente permanezcan en un grupo profesional superior, les será retribuido en concepto de este complemento la diferencia de salario base entre grupos que corresponda, con arreglo a las tablas salariales reflejadas en el anexo I.

Las horas que imparten los monitores de natación a grupos especiales de discapacitados y bebés tendrán una consideración especial en cuanto a su retribución. Las de discapacitados serán retribuidas con un 50 por 100 adicional, y el cómputo de las sesiones de bebés se asimilará a una sesión normal.

ARTÍCULO 20.—REVISION SALARIAL

El salario base para las distintas categorías profesionales en el año 2003 será de aplicación en tiempo y forma, las cantidades contempladas en el Anexo I, que forma parte indivisible del presente Convenio.

La actualización de los salarios en el año 2003 podrá ser retrasada, por el tiempo necesario para la adecuación contractual entre la empresa adjudicataria y el Instituto Municipal dos Deportes de Vigo. En cualquier caso, las cantidades serán con carácter retroactivo a fecha de 1 de enero de 2003, y será exigible por parte de los trabajadores a partir de treinta días después de la adjudicación de nuevo contrato por parte del Instituto Municipal dos Deportes de Vigo.

La revisión anual de las masas salariales, en los años comprendidos entre el año 2004 y 2007 ambos inclusive, se realizara al alza por un valor igual a la suma de un 2 por 100 más el valor del Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el año natural anterior. Se efectuará la revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de cada año las masas salariales correspondientes al año anterior. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de cada uno de los años de revisión.

En el caso que la vigencia del presente Convenio se prorrogase, ya sea por mutuo acuerdo o por no mediar denuncia expresa, a partir del 31 de diciembre del año 2007 se efectuará una revisión salarial anual, y en todo caso serán de igual modo revisados anualmente los plus contemplados en el presente Convenio.

CAPÍTULO IV

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES.

ARTÍCULO 21.—JORNADA DE TRABAJO

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral máxima en computo anual de 1.700 horas de trabajo efectivo, salvo que por Ley de rango superior sea fijada alguna reducción que será aplicada de forma inmediata y sin causar reducción en las retribuciones del trabajador.

En el ámbito de la empresa, previa negociación y acuerdo con los Representantes de trabajadores, podrá establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada, que implique la posibilidad de superar el tope máximo de 36.75 horas por semana sin superar el máximo anual fijado, respetando los descansos mínimos fijados en la Ley y en el presente Convenio.

ARTÍCULO 22.—TURNOS DE TRABAJO

El trabajo se organizará por turnos según la cual los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo, con un ritmo continuo por semanas o quincenas, con la prestación del trabajo en las horas fijadas para cada turno fijado en el calendario laboral para cada año.

En los puestos de similares características la rotación será obligatoria, excepto en los casos previsto en el presente Convenio o en la Ley.

Los horarios de los turnos serán elaborados conjuntamente con arreglo a lo estipulado en el artículo referente al Calendario Laboral.

ARTÍCULO 23.—DESCANSOS

Los días 1, 5 y 6 de Enero, 1 de Mayo, 25 de Julio, 24, 25 y 31 de diciembre son días de descanso de obligado disfrute por los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Los trabajadores tienen derecho a que al menos dos domingos de cada mes coincidan con días de su descanso, y en ningún caso dejará el trabajador dejar de descansar al menos un sábado y domingo seguido al mes.

Los días festivos fijados en el calendario laboral de la Xunta de Galicia deberán ser respetados como días de descanso de carácter retribuido y no recuperables.

Si por necesidades del servicio, previamente justificadas y notificadas al Comité de Personal, fuera necesario trabajar un domingo de descanso o festivo, se le compensará al trabajador afectado con un plus de 24 € o un día más de descanso, a disfrutar entre lunes y viernes no festivo.

ARTÍCULO 24.—HORAS EXTRAORDINARIAS

No se realizarán horas extraordinarias, salvo en el caso de necesidades urgentes del servicio, serán motivadas y previamente comunicadas al Comité de Personal.

La compensación horas extraordinarias se efectuará con descanso, a razón de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales a efectos legales, las realizadas en función de los criterios indicados a continuación.

Las horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa, al Instituto Municipal dos Deportes, o a terceros.

Las horas necesarias por pedidos o actividades, cuando estas no estuvieran previstas o no sean contempladas en la actividad normal por parte del Instituto Municipal dos Deportes.

Las horas extraordinarias necesarias por ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro del servicio y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha del servicio.

La compensación horas extraordinarias, previo informe favorable del Comité de Personal podrá efectuarse por pago de 8 € por hora trabajada.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Personal sobre la necesidad y realización del número de horas extraordinarias, especificando las causas y la distribución de las mismas. Las discrepancias serán sometidas a Arbitraje.

ARTÍCULO 25.—CALENDARIO LABORAL

El calendario laboral será fijado para cada año, conjuntamente por la Dirección y el Comité de Personal.

La aprobación del mismo deberá efectuarse antes del 31 de diciembre anterior al año de vigencia.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales, los descansos de Convenio, las fechas para el disfrute de vacaciones, así como la fijación de los descansos compensatorios, para cada trabajador.

El calendario deberá ser expuesto en cada centro de trabajo durante todo el año de vigencia.

ARTÍCULO 26.—VACACIONES

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afecto al presente convenio será de treinta y un días naturales para todos los trabajadores, siendo su disfrute preferentemente en el mes de Agosto. De estas vacaciones, como mínimo, quince días habrán de disfrutarse ininterrumpidamente en los meses de junio, julio o agosto.

Si las necesidades del servicio obligasen a partir las vacaciones sólo podrá serlo en dos períodos y da derecho a dos días más de vacación.

En caso de cierre del centro de trabajo se consignará el personal que, durante dicho período, haya de ejecutar obras necesarias, labores de em-

presa, etc., concertando particularmente con los afectados la forma más conveniente de su vacación anual.

Para el abono del período vacacional se seguirá el mismo régimen establecido para el pago de haberes en el período no vacacional. Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos desde el período vacacional anterior, o en su defecto para trabajadores con contrato de duración inferior a un año desde el inicio de contrato, a la fecha de iniciación de las mismas.

El personal a turnos podrá empezar a disfrutar sus vacaciones al término de su periodo ordinario de jornada.

CAPÍTULO V LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 27.—LICENCIAS

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo, contado desde el momento que motiva este derecho, que a continuación se expone:

1. Seis días naturales por fallecimiento de familiares de primer grado de cosanguinidad o afinidad.
2. Dos días naturales por fallecimiento de familiares de segundo grado de cosanguinidad o afinidad.
3. Un día natural por fallecimiento de familiares de tercer grado de cosanguinidad o afinidad.
4. Veintidós días naturales por matrimonio del trabajador.
5. Un día natural por matrimonio de familiares de hasta segundo grado de afinidad o cosanguinidad.
6. Tres días por separación o divorcio del trabajador.
7. Tres días por nacimiento o por adopción de hijo/a.
8. Dos días por enfermedad grave con internamiento hospitalario de parientes de hasta 2º grado de cosanguinidad o afinidad. En el caso que convivan en el mismo hogar será de cinco días.
9. Por el tiempo necesario y en los supuestos que marca la Ley para concurrir a exámenes para la obtención de títulos oficiales, y por el tiempo necesario por el trabajador para la obtención de títulos de carácter oficial inexcusable para el desarrollo de las funciones del trabajador.
10. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
11. Un día por traslado de domicilio.

En el caso que el trabajador tenga que desplazarse a localidades distantes más de 200 kilómetros

de su centro de trabajo, contará con dos días más en todos los supuestos anteriores. A todos los efectos, la referencia que se hace a al cónyuge se entenderá también las parejas de hecho, previa certificación de convivencia que acredite esta situación.

ARTÍCULO 28.—SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD

La trabajadora en el supuesto de parto tendrá derecho a una suspensión de contrato de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables a 18 por parto múltiple. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas como mínimo sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, podrá hacer uso de este derecho el padre para el cuidado de hijo/a.

ARTÍCULO 29.—PERMISOS POR ASUNTOS PROPIOS

Todos los trabajadores tienen derecho a dos días por asuntos personales al año, o su parte proporcional al tiempo en activo durante el año natural. Estos días no podrán ser asimilados a las vacaciones, serán concedidos previa solicitud en un plazo no inferior a quince días y siempre que las necesidades del servicio lo permitan y salvo necesidad justificada por el trabajador no serán concedidos juntos.

ARTÍCULO 30.—PERMISOS SIN SALARIO

Podrán solicitar licencia sin salario, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores fijos que, lleven al servicio de la empresa más de un año. La dirección resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se formule, salvo que se encontraran disfrutando de este derecho un número de trabajadores equivalente al 6 por 100 de la plantilla, o dos trabajadores en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo un año completo desde la fecha de terminación de la anterior.

ARTÍCULO 31.—PERMISO DE EXCEDENCIA

Los trabajadores con un año de antigüedad podrán solicitar, con reserva del puesto de trabajo, la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de doce meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y si que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas favorablemente por la empresa en el plazo máximo de un mes en aquellas peticiones que se funden en realización de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador excedente tendrá derecho a la reserva de su puesto y el reingreso será automático, quedando la empresa obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso.

ARTÍCULO 32.—EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS

Podrán solicitar excedencia por paternidad, sin perjuicio del derecho que reconoce la Ley por maternidad, siempre que trabajen ambos cónyuges hasta segundo grado, por un plazo mínimo de doce meses y no superior a tres años, en las mismas condiciones que la excedencia voluntaria del artículo 33º del presente Convenio.

En cualquier caso, el disfrute por parte de uno de los cónyuges imposibilitará la excedencia del otro.

ARTÍCULO 33.—ASISTENCIA A CONSULTORIO MÉDICO

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la dirección concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado de la Seguridad Social.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN ASISTENCIAL

ARTÍCULO 34.—ROPA DE TRABAJO

La empresa proveerá con carácter obligatorio gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las prendas de trabajo que se relacionan en el Anexo II, que se adjunta y es parte de este Convenio.

El personal contratado por tiempo inferior a seis meses, tendrá derecho a la mitad de las prendas estipuladas.

Las trabajadoras que en el momento de recibir la ropa de trabajo, se encuentren en situación de embarazo, deberá serle entregada una ropa acorde con su estado.

ARTÍCULO 35.—REVISIÓN MÉDICA

Todos los trabajadores deberán, bien a cargo de la Mutua correspondiente, o en todo caso a cuenta de la Empresa, una revisión médica obligatoria, que incluya pruebas mínimas previstas en la Ley.

ARTÍCULO 36.—SEGURO DE VIDA

El Empresario suscribirá con una Compañía de Seguros de Vida una póliza para todo el personal fijo, que como mínimo cubrirá 6.000 € por muerte natural, 12.000 € por incapacidad permanente por

cualquier causa o muerte por accidente de trabajo y 30.000 €, por Invalidez Total por accidente de trabajo.

ARTÍCULO 37.—COMPENSACIÓN POR JUBILACIÓN

Los trabajadores con una antigüedad superior a ocho años, con extinción del contrato por jubilación, recibirán conjuntamente con el pago de su liquidación o finiquito una compensación extraordinaria, con cargo a la Empresa, por el importe de dos mensualidades brutas.

Será de igual aplicación sí la extinción del contrato se produce por Invalidez Permanente o Absoluta del trabajador.

**ARTÍCULO 38.—PROMOCIÓN
Y ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL**

El personal tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, así como la realización de cursos de perfeccionamiento profesional.

Cuando se trate de estudios académicos oficiales, cursos de perfeccionamiento profesional, asistencia a charlas, seminarios y congresos relacionados con la actividad y en el caso de dedicación a la representación de los trabajadores, se intentará, sin perjudicar a ningún trabajador dar preferencia en la elección de turno de trabajo, siempre que le sea necesario y las necesidades del servicio lo permitan. Será necesario el informe favorable del Comité de Personal.

Si existiesen puestos vacantes en la Empresa, los trabajadores fijos, tendrán derecho a acceder a los mismos, previa solicitud, mediante un concurso de méritos, donde de forma conjunta, entre la Empresa y el Comité, se formará un Tribunal con la misma representación, quien deberá seleccionar a los mejores candidatos, a ocupar el o puestos vacantes, o dejarlos desiertos mediante razonamiento escrito, avalado por la mayoría del Tribunal.

ARTÍCULO 39.—FONDO SOCIAL

La empresa destinará la cantidad de 1.200 € anuales, que será destinada a un fondo social, como ayuda, para todos los trabajadores que lo soliciten en base a gastos de estudios, incluidos los cursos de natación, del trabajador, de su cónyuge, padres o hijos.

El Comité de Personal podrá cambiar, si así lo acordase, el uso de este dinero, a crear un fondo destinado como ayuda para la creación de un plan de pensiones, u otro concepto, para todos los trabajadores que lo deseen

Bien sea empleado en una u otra cosa, anteriormente expuestas, deberá reglamentarse por el Comité y dar publicidad de lo acordado a todos los trabajadores.

El dinero será distribuido por el Comité de Personal, con unas bases previamente expuestas y publicidad suficiente para que se enteren todos los empleados. El Empresario podrá nombrar un representante suyo que asista a las reuniones donde se proceda al reparto, con voz pero sin voto.

ARTÍCULO 40.—ASISTENCIA JURÍDICA

La empresa prestará asesoramiento y defensa jurídica gratuita a los trabajadores en cualquier clase de litigio derivado de hechos ocurridos como consecuencia del desarrollo de las funciones del propio cargo que ocupen.

ARTÍCULO 41.—LOCAL SINDICAL

La empresa facilitará un local al Comité de Personal, con su correspondiente llave, una mesa, un ordenador y una impresora. En los centros de trabajo existirán tablones sindicales.

**CAPÍTULO VII
REGIMEN DISCIPLINARIO**

**ARTÍCULO 42.—RÉGIMEN DE FALTAS
Y SANCIONES**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 43.—GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

ARTÍCULO 44.—FALTAS LEVES

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a cinco minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se pudiese originar perjuicio a la empresa, usuarios o a sus compañeros de trabajo, esta falta será considerada muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo, limpieza personal y uniformidad, cuando sea debida a descuido personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias del centro de trabajo.

9. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 45.—FALTAS GRAVES

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a quince minutos, en la asistencia al trabajo, en un período de treinta días.

2. Faltar al trabajo un día, en el plazo de un mes natural, sin causa justificada.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Sí implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio para la empresa o los usuarios del servicio, será considerada falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, firmando o firmando por él ausente.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio, así como el incumplimiento del desarrollo de los procedimientos establecidos para el desarrollo de funciones establecido en Reglamento de Funciones.

9. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, será considerada muy grave.

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

11. La embriaguez fuera del trabajo vistiendo el uniforme de la empresa.

12. La reincidencia de falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

ARTÍCULO 46.—FALTAS MUY GRAVES

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o doce en un período de un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en los trabajos encomendados y el hurto o robo, tanto a la empresa como a compañeros del trabajo o a cualquier otra persona dentro del centro de trabajo.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, mobiliario, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o centro de trabajo.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y en todo caso, la de duración superior a un año dictada por los Tribunales de Justicia.

5. Falta de aseo, limpieza personal y uniformidad, cuando sea continuada y habitual de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros o de los usuarios.

6. El consumo de bebidas alcohólicas y estupefacientes en acto de servicio.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas ajenas a la dirección datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, a los compañeros o a los usuarios.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo antes de realizar el relevo o de la hora de salida, y en todo caso en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las Leyes.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los tres meses siguientes de haberse producido la primera.

14. El abuso de autoridad por parte de un superior será siempre considerado falta muy grave.

15. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta o acción de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador/a objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se suspenderá cautelarmente la continuidad en el puesto de trabajo, con suspensión de la retribución en tanto no se resuelva. En el caso que los Tribunales dicten sentencia determinando la inexistencia de tal conducta, el trabajador/a que

haya formulado denuncia le será rescindido su contrato.

15. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la Seguridad y Salud de los trabajadores y los usuarios del servicio.

ARTÍCULO 47.—PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Corresponde a la Dirección la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas graves o muy graves tramitación de expediente sancionador.

En el caso de faltas graves o muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador y al Comité de Personal, entregando copia de la normativa aplicada.

En cualquier caso, la Dirección comunicará al Comité de Personal todas las actuaciones previas a la sanción, que podrá emitir informe y deberá ser incorporado al expediente sancionador, siendo este requisito de obligado cumplimiento.

El expediente sancionador dispondrá de un plazo de ocho días para audiencia y alegaciones del trabajador afectado, que podrá ser acompañado en todo momento por un miembro del Comité de Personal y un representante de la sección sindical y con asistencia de letrado asignado por el trabajador.

ARTÍCULO 48.—CUANTIA DE LAS SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) *Por faltas leves.*—Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) *Por faltas graves.*—Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) *Por faltas muy graves.*—Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días hasta la rescisión de contrato por despido disciplinario en el supuesto que la falta fuera calificada en su grado máximo.

ARTÍCULO 49.—PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD

La facultad de la dirección para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha de haberse cometido.

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad a un plazo de un mes para las faltas leves, seis meses para las graves y para las muy graves doce meses, usando para el cómputo de dichos plazos la firmeza de las sanciones.

CAPÍTULO VIII DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 50.—REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Se entenderá por representantes de los trabajadores al Comité de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical, que tendrán los derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y regulación específica que en este Convenio se aprueben sobre la materia.

En cualquier caso, se estará en todo momento a lo dispuesto en el artículo 28 de la Constitución y a la Ley 11/85, de 2 de agosto y Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con las especificaciones y

ARTÍCULO 51.—COMITÉ DE PERSONAL

Por las características propias de la representación de los trabajadores y la relación contractual y temporal del empresario con el Instituto Municipal Deportes de Vigo, y con el objetivo de lograr una representación permanente de los trabajadores con derecho a subrogación de su puesto de trabajo en las Piscinas y Gimnasios Municipales se define el Comité de Personal de Piscinas y Gimnasios Municipales de Vigo como el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores afectados por el ámbito del presente Convenio, con las competencias y garantías para el Comité de Empresa fijadas en el Estatuto de los Trabajadores.

Por acuerdo de las partes se acuerda fijar la constitución del Comité de Personal con un número mínimo de nueve miembros, pasando a ser de trece miembros si se superasen los 250 trabajadores.

La elección de los miembros se ajustará a las reglas fijadas en el Estatuto de los Trabajadores para la elección del Comité de Empresa. En cualquier caso, la elección será por sufragio directo, secreto y universal de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

ARTÍCULO 52.—GESTIÓN DE LAS HORAS SINDICALES

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros del Comité de Personal y Delegados sindicales puede acumularse por períodos mensuales, previo cesión firmada por los titulares individuales de tal derecho y notificada a la Empresa la gestión de tal bolsa de horas.

Con independencia del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que los Delegados de Personal tendrán derecho a un total de 20 horas al mes para el desarrollo de sus funciones.

El disfrute de las horas sindicales deberá ser notificado a la empresa con una antelación mínima de 48 horas.

ARTÍCULO 53.—ASAMBLEA DE TRABAJADORES

La Empresa se compromete a garantizar que al menos dos veces al año, el Comité de Personal podrá convocar Asambleas para todos los trabajadores, en horario de trabajo, pudiendo asistir todos los trabajadores que tengan jornada laboral, facilitando la empresa los medios necesarios. Estas Asambleas deberán ser convocadas con al menos dos días de antelación y pudiendo celebrarse en cualquiera de los centros de trabajo, salvo en situaciones de conflicto laboral que se comunicará con una antelación de 24 horas y se estará a lo dispuesto en la Ley y Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 54.—COMISIÓN MIXTA PARITARIA

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

El número de miembros titulares de esta Comisión, será de tres por cada una de las partes firmantes del presente Convenio, y un miembro designado por cada organización sindical con representación en el ámbito del presente Convenio. Además la Comisión podrá designar libremente la presencia de un asesor por cada una de las partes.

Dicha Comisión se reunirá una vez cada seis meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa seria y grave que afecte a los intereses generales en el ámbito del Convenio. La reunión se convocará por escrito, al menos con diez días hábiles de antelación, y deberá incluir necesariamente el orden del día.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio en cuestiones generales.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, o conciliar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en

el ámbito del presente Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

5. Informar acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas y propuesta de superación de las mismas.

6. Realizar las gestiones necesarias ante la Administración, en orden a la obtención de ayudas que permitan una mayor desjudicialización de los conflictos colectivos.

De conseguirse tales objetivos la Comisión Mixta incluirá en el texto del Convenio el procedimiento pertinente.

7. Emisión de informes acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad e higiene en el trabajo.

El procedimiento para solventar las discrepancias en el seno de la comisión serán sometidas a la actuación de los mecanismos de Mediación, Conciliación y Arbitraje del Marco Autonómico o que se puedan poner en funcionamiento en el futuro.

En este sentido la Comisión podrá mediante el procedimiento de arbitraje acordar voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que este dicte sobre sus divergencias. Este acuerdo será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará al menos, del nombre del árbitro o árbitros designados, cuestión que se somete y plazo para dictamen, domicilio de las partes a efectos de notificación, y la fecha y firma de las partes.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—El presente Convenio deroga a todos los efectos a los anteriores, y a todos los efectos, constituye la Normativa Convencional aplicable a las Relaciones Laborales de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

En todas las cuestiones no consideradas en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes aplicables

Segunda.—En caso de despido improcedente, se respetará siempre la indemnización de 45 días por año trabajado. En todo caso sí el despido se produce por rescisión de contrato por modificación de condiciones de trabajo de cualquier índole, aún siendo por causas objetivas, la indemnización se duplicará. Si el Empresario optase por la indemnización, en vez de la readmisión después de una Sentencia que declarase improcedente el despido, dejando la plaza vacante, no podrá sustituir al trabajador indemnizado durante al menos 36 meses, sin perjuicio de que ello pudiese suponer la pérdida de la concesión del contrato por parte del empresario.

Tercera.—Se respetarán a título individual las condiciones más beneficiosas adquiridas que fueran superiores a las establecidas en el presente

acuerdo, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, quedando todos los trabajadores afectados por el presente convenio acogidos al derecho de subrogación contemplado en acuerdo plenario del Excmo Concello de Vigo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Única.—Se procederá, en un plazo máximo de tres meses, a la aprobación del Reglamento de Funciones del Personal contemplado en el artículo 6.2 del presente, elaborado de mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, y queda otorgada la facultad para la firma del mismo al Director Técnico y al Presidente de la comisión designada al efecto por el Comité de Empresa, así como posteriores modificaciones.

DISPOSICIONES FINALES

Única.—El presente Convenio y los dos anexos al mismo, entrará en vigor desde el momento de su firma, con independencia del día que se realice los pertinentes registros o su publicación en el “Diario Oficial de Galicia”, siendo la aplicación conforme a lo estipulado en el presente Convenio.

Dado por duplicado en Vigo, a 6 de septiembre de 2002.—Por la empresa adjudicataria.—El Gerente, F. Javier Pazos Sánchez-Rubio.—Por el Comité de Empresa.—El Presidente, D. Alfonso Pilla-do Fernández.

ANEXO I TABLA SALARIAL

Convenio 2002-2007 de las Piscinas
y Gimnasios Municipales de Vigo. Empresa adjudicataria
actual: Gimnasios Pazos, S.A.

<i>SALARIO BASE</i>	<i>Año 2002</i>	<i>Año 2003</i>
Auxiliar de Limpieza.....	11.416,00	11.650,00
Auxiliar de Mantenimiento.....	12.307,00	12.700,00
Oficial Mantenimiento.....	15.950,15	16.100,00
Recepcionista/Aux. Administrativo.....	11.878,00	12.900,00
Socorrista.....	11.482,00	12.900,00
Monitores.....	12.802,00	12.900,00
Coordinador de natación.....	13.523,22	16.100,00
Jefe de Servicio.....	21.730,83	25.200,00
Director Deportivo.....	37.285,00	37.285,00
Director Técnico.....	37.285,00	38.000,00

Todas las cantidades expresadas en euros.

PLUS Y COMPLEMENTOS:

Los estipulados en el CAPÍTULO III: POLITICA SALARIAL

REVISIÓN SALARIAL: con arreglo al art. 20º.

ANEXO II ROPA DE TRABAJO

Convenio 2002-2007 de las Piscinas y Gimnasios Municipales de Vigo.

Con arreglo a lo dispuesto el artículo 36º del presente Convenio, se facilitará a los trabajadores la siguiente ropa de trabajo.

Personal de Mantenimiento y Limpieza

- 2 Chaquetillas trabajo.
- 2 Pantalones trabajo.
- 1 Pares de zapatos o botas
- 2 Camisas trabajo.

Personal de Recepción

- 2 Camisas o polos.

Monitores y Socorristas (Natación)

- 2 Bañadores.
- 1 Pantalón tipo bermudas.
- 2 Polos o Camisetas
- 1 Par de Chancletas o botines especiales.

Monitores Gimnasio y Aerobic

- 2 Polos o camisetas.

AYUNTAMIENTOS

PONTEVEDRA

E D I C T O

Durante o prazo de dez días hábiles contados a partir desta publicación no Boletín Oficial da provincia, poderán presentarse reclamacións en relación coa solicitude formulada por Sofia Ave Estévez de licencia de obras de acondicionamento e apertura de local para restaurante no baixo do inmovible situado na parroquia de Ponte Bora, nº 10. (Expediente nº 3.013/02).

Pontevedra, a 24 de outubro de 2002.—O Alcalde, P.D., o Tte. Alcalde (Resolución de 5/7/99), Xosé Cesáreo Mosquera Lorenzo. 8092

* * *

V I G O

E D I C T O

Anisa Artesanos, S.L., solicita desta Xerencia Municipal de Urbanismo do Excmo. Concello de Vigo a licencia de obras e de actividades e ins-