

de impresión, coordina y controla el trabajo y cuida la buena ejecución del mismo.

Oficial 1.^a Impresión: Es el operario cualificado que, con conocimiento de la maquinaria realiza trabajos de producción en las distintas fases de la impresión, así como el cuidado y limpieza de la maquinaria.

Oficial 2.^a Impresión: Es el operario cualificado que realiza labores auxiliares de producción en las distintas fases de la impresión, así como el cuidado y limpieza de la maquinaria.

Jefe de Sección de Cierre: Es el personal que con total conocimiento de la maquinaria, prepara y conduce la maquinaria de cierre, coordina y controla el trabajo y cuida la buena ejecución del mismo.

Oficial 1.^a Cierre: Es el operario cualificado que, con conocimiento de la maquinaria realiza trabajos de producción en las distintas fases del cierre, manipulado y distribución, cuidado y limpieza de la maquinaria.

Oficial 2.^a Cierre: Es el operario que realiza labores auxiliares de producción en las distintas fases del cierre, manipulado y distribución, cuidado y limpieza de la maquinaria, así como de las instalaciones destinadas al almacenamiento y trasiego de mercancías.

Oficial Servicios: Es el operario que realiza la manipulación de las materias primas, productos terminados y productos complementarios almacenados por la empresa, manualmente o con los medios mecánicos disponibles en cada momento, así como el cuidado y limpieza de las instalaciones destinadas al almacenamiento y trasiego de mercancías.

2. Régimen retributivo.—Durante el período transitorio entre la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo (1 de enero de 2007) y la efectiva supresión del área de producción, las tablas de salarios, antigüedad, nocturnidad, horas extraordinarias y plus por trabajos en festivos para las distintas categorías profesionales pertenecientes a las mismas, son las siguientes:

Tablas de salarios, antigüedad y nocturnidad para 2007

Categorías	Salario	Antigüedad	Nocturnidad
	— Mes	— Mes	— Mes
Producción:			
Oficial de Preimpresión	1.367,68	38,59	239,82
Jefe de Sección Impresión	1.508,26	48,25	298,71
Oficial 1. ^a Impresión	1.312,16	38,59	239,82
Oficial 2. ^a Impresión	1.226,29	35,83	225,20
Jefe de Sección Cierre	1.445,13	45,47	287,07
Oficial 1. ^a Cierre	1.327,45	38,59	239,82
Oficial 2. ^a Cierre	1.153,40	33,08	203,76
Oficial Servicios	1.201,25	34,46	217,06

Tabla de valores de plus de régimen de dedicación especial y de retribución de las horas extraordinarias para 2007

Categorías	Día laborable		Día festivo	
	Día	Noche	Día	Noche
	— Euros	— Euros	— Euros	— Euros
Producción:				
Oficial Preimpresión	15,634	19,562	17,856	22,307
J. Secc. Impresión	18,804	23,505	21,496	26,879
Oficial 1. ^a Impresión	15,634	19,561	17,856	22,307
Oficial 2. ^a Impresión	14,216	17,772	16,263	20,312
Jefe de Sección Cierre	18,804	23,505	21,496	26,879
Oficial 1. ^a Cierre	15,634	19,562	17,856	22,307
Oficial 2. ^a Cierre	14,216	17,772	16,263	20,312
Oficial Servicios	14,216	17,772	16,263	20,312

Tabla de retribución de días festivos para 2007

Categorías	Día	Noche
	Producción:	
Oficial Preimpresión	54,214	67,862
J. Secc. Impresión	61,038	75,824
Oficial 1. ^a Impresión	54,214	67,862
Oficial 2. ^a Impresión	51,561	64,449
J. Secc. Cierre	61,038	75,824
Oficial 1. ^a Cierre	54,214	67,862
Oficial 2. ^a Cierre	51,561	64,449
Oficial Servicios	51,561	64,449

12865 RESOLUCIÓN de 14 de junio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas, (Código de Convenio n.º 9911925), que fue suscrito con fecha 9 de abril de 2007, de una parte por la Asociación Española de Industriales y Técnicos de Piscinas e Instalaciones Deportivas (ATEP) en representación de las empresas del sector y de otra por la Federación Estatal de Actividades Diversas de CC. OO en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 14 de junio de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE INSTALACIONES ACUÁTICAS

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

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

Se entiende que la empresa que se dedica al mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas es aquella que desarrolla las siguientes actividades: mantenimiento de instalaciones acuáticas de carácter de ocio, en lo concerniente a los sistemas de depuración, saneamiento del agua, revisiones del vaso, apertura de piscinas y prestación de servicios auxiliares a los usuarios.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

CAPÍTULO II

Vigencia, duración, prórroga y denuncia

Artículo 4. *Vigencia.*

A efectos económicos, la vigencia del presente convenio, será desde el día 1 de enero del 2007 con independencia de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su duración, de tres años, es decir, desde la fecha anteriormente indicada, hasta el día 31 de Diciembre del 2009, entendiéndose prorrogado de año en año, mientras que no sea denunciado por cualquiera de las partes.

Artículo 5. *Denuncia.*

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

Está legitimada para formularla, las mismas representaciones firmantes, de acuerdo con el artículo 87 punto 2.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Prórroga.

En caso de prórroga, por no haber sido denunciado por ninguna de las partes firmantes, o no haber llegado a acuerdos dentro de los dos meses siguientes a su vencimiento, todos los conceptos económicos serán actualizados con un incremento salarial equivalente al aumento del índice de precios al consumo (IPC) estatal, del año de fin de la vigencia, o de las posibles prorrogas, quedando consolidado dicho incremento en tablas, en el supuesto de prórroga. Quedará como adelanto a cuenta, en el supuesto de que este se haya denunciado y se este negociando, quedando condicionado a los posibles acuerdos que se puedan alcanzar posteriormente.

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

El contenido normativo del convenio continuara vigente, hasta tanto sea sustituido por un nuevo convenio.

CAPÍTULO III**Globalidad y garantía personal****Artículo 7. Globalidad.**

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

Artículo 8. Garantía «ad personam».

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» las que vengán implantadas por disposiciones legales o usos y costumbres, cuando examinadas en su conjunto resulten más beneficiosas para el trabajador. En todo caso, serán respetadas con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva, las vacaciones de mayor duración, así como las mejoras económicas.

Artículo 9. Prelación de normas.

Lo que las partes convengan en el presente convenio, regula con carácter preferente las relaciones entre las empresas y su personal en todas las materias comprendidas en su contenido, dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal que se expresan en los artículos 1,2 y 3 del mismo.

En todo lo no previsto, en el presente Convenio, se aplicarán las disposiciones legales laborales con carácter general.

CAPÍTULO IV**Comisión Mixta Paritaria****Artículo 10. Constitución.**

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

Artículo 11. Composición.

La comisión mixta de interpretación, estará formada por tantos miembros como acuerden las partes firmantes del convenio. Esta Comisión podrá estar asistida por asesores de ambas representaciones, con voz pero sin voto.

Artículo 12. Funcionamiento.

Dicha comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al año, y con carácter extraordinario y obligatorio a instancia de cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de cinco días naturales, resolviendo los asuntos en un plazo no superior a quince días naturales. Las cuestiones debatidas, para ser válidas, deberán ser aprobadas por la mayoría de cada una de las partes que la forman. La comisión mixta nombrará en su seno, a una persona que hará las funciones de secretario/a.

Las cuestiones sometidas a debate, les serán remitidas a las partes con una antelación mínima de cinco días, a la fecha de la reunión. Los acuerdos que adopte la comisión mixta de interpretación, se incorporarán al texto del convenio, formado parte del mismo.

Artículo 13. Procedimiento.

Ambas partes acuerdan, que cualquier duda o divergencia que pueda surgir, en la interpretación o aplicación del presente convenio, como primer paso, se someterá al informe y estudio de la Comisión Mixta.

Artículo 14. Funciones.

Las funciones de la Comisión Mixta de interpretación, serán las siguientes:

Interpretación auténtica de los contenidos del Convenio, en caso de que surgieran discrepancias en algún apartado.

Seguimiento y vigilancia de la aplicación del Convenio.

Valoración de puestos de trabajo del mismo.

Conciliación previa en los problemas colectivos o individuales.

Actualización de las normas del Convenio.

Cuanto otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

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

Obviamente si la actualización referida supusiera una modificación sustancial del contenido del Convenio, para ser incorporado al mismo y publicado en el «BOE» dicho acuerdo deberá ser adoptado por la Comisión Negociadora del Convenio y no por la Comisión Mixta de Interpretación.

Artículo 15. Comisiones de trabajo.

Cuando la Comisión Mixta lo considere oportuno, y así lo acuerde, se crearán Comisiones de trabajo específicas, para tratar temas concretos que afecten a los trabajadores/as y las empresas.

Estas comisiones elaborarán las propuestas, que luego serán presentadas a la Comisión Mixta, dichas propuestas no serán vinculantes, hasta tanto sean aprobadas por dicha Comisión Mixta, según se regula en el artículo número 12.

Artículo 16. Domicilio.

La comisión mixta tendrá su domicilio en:

Comisiones Obreras: Plaza Cristino Martos, 4 primera planta, 28015 Madrid.

ATEP: Calle Cristóbal Bordiú, 35, quinta planta, oficina núm. 516, 28003 Madrid. Calle Roger de Flor, 143, 8013 Barcelona

Artículo 17. Adhesión al ASEC.

En caso de desacuerdo o discrepancias, ambas partes se adhieren al ASEC, sometiéndose al Acuerdo Tripartito del Tribunal de Arbitraje Laboral y a los procedimientos allí regulados, siendo la instancia ante el mismo, previa a la interposición de cualquier demanda ante la jurisdicción competente.

CAPÍTULO V**Empresario****Artículo 18. Deberes del Empresario.**

Los deberes del empresario serán los derivados de la reglamentación sanitaria de las piscinas.

CAPÍTULO VI**Régimen de trabajo****Artículo 19. 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 20. Facultades de la empresa.

Dirigir el servicio productivo, con respeto a la legislación vigente y a los derechos de participación de los representantes sindicales legalmente establecidos, procurando la mejor formación profesional de los trabajadores, así como la más justa distribución de los beneficios que dicho proceso genere.

Promover, estimular y mantener la colaboración con sus trabajadores, como necesidad insoslayable de la paz social y la prosperidad del conjunto de los factores productivos y personales.

Organizar la producción, mejorar y dignificar las relaciones laborales. Promover y respetar las categorías profesionales de sus trabajadores, facilitándoles su formación profesional y su promoción social y humana.

Artículo 21. Derechos de los trabajadores.

Son derechos de los trabajadores:

Obtener en compensación por su intervención en el servicio productivo, las establecidas en el presente Convenio colectivo, y/o los derechos adquiridos.

Que sus iniciativas siempre que sean consideradas como mejora en el funcionamiento de la empresa.

Negociar a través de sus representantes sindicales, toda decisión relativa a la modificación de la empresa, clasificaciones, categorías profesionales, contrataciones, seguridad, salud laboral, jornada y su distribución.

CAPÍTULO VII**Del personal****Artículo 22. Disposiciones generales.**

Desde el momento que exista en una empresa un trabajador que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerador, por lo menos, con la retribución que para dicha categoría profesional fija este Convenio Colectivo o cualquier disposición que tenga fuerza de obligar, por proveer de derechos adquiridos, o garantía «ad personam».

Todas las empresas afectadas por este Convenio, están obligadas a calificar aquellas categorías profesionales que empleen, de acuerdo con lo estipulado en el presente texto. En el supuesto de actividades no contempladas en el presente convenio, para su clasificación y cualificación y en el objetivo de no crear dispersión en la estructura profesional, ambas partes acudirán a los procedimientos establecidos en los artículos número 13 y 17 del presente convenio.

Artículo 23. Niveles Profesionales.

Clasificación según las funciones:

Personal Técnico.

Personal Administrativo–Mandos Intermedios y Cualificados.

Personal de Oficio.

Artículo 24. Definición de las funciones de cada puesto de trabajo de este Convenio.

Personal Técnico:

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

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

Personal Administrativo–Mandos Intermedios y Cualificados:

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

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

Auxiliar administrativo: Son aquellos trabajadores subordinados a un oficial o jefe de administración que realiza trabajos secundarios que requieren conocimientos de técnicas administrativas, así como manejo de programas informáticos inherente al trabajo de oficina

Recepcionista-Telefonista: Es el trabajador que realiza las siguientes funciones:

Registro y atención de llamadas telefónicas mediante centralita.

Recepción y distribución de correo y fax.

Tareas complementarias de atención al cliente.

Archivo y movimiento de documentación.

Realización de trabajos elementales a ordenador.

Tareas de apoyo básicas al auxiliar administrativo puramente mecánicas que no requieran cualificación especial.

Socorrista: Es la persona que se halla en posesión del título de Socorrista Homologado por los organismos competentes. Realizará las labores propias de su categoría profesional, prestando su colaboración, si así resultase necesario, a los servicios médicos. El socorrista deberá:

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

Cumplirá con los horarios establecidos de apertura, cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Socorrista-Corretornos: Es la persona que se halla en la misma posesión del título de Socorrista Homologado por los organismos competentes, pero que prestará sus servicios en cualquier instalación para efectuar los descansos de los socorristas titulares.

Monitor de natación: Es el personal que encontrándose en posesión del título realiza funciones docentes en las distintas actividades acuáticas, impartiendo clases y cursillos, este deberá vestir un distintivo de la empresa acreditándose como tal. El monitor de actividades acuáticas no deberá exceder en más de dos clases la permanencia continuada dentro del agua durante una misma jornada laboral.

Se estipulara un máximo de alumnos por clase:

Matronatación: Cinco alumnos máximo.

Bebés: Sin acompañante: Dos alumnos como máximo Con acompañante: 3 alumnos como máximo.

Iniciación: Ocho alumnos como máximo (adultos y niños).

De tres a cinco años: Ocho alumnos como máximo.

Nivel medio: de Ocho a diez alumnos máximo.

Perfeccionamiento: Quince alumnos máximo.

Personal de Oficio:

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

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

Conductor: Entre los que se distinguen:

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

Conductor: Es la persona que, de manera habitual y permanente, conduce vehículos de la empresa, ayudando a su carga y descarga, supervisando el buen acondicionamiento de la misma y responsabilizándose durante el trayecto de las perfectas condiciones de las mercancías. Los conductores, en los periodos en que no haya trabajo de su especialidad,

deberán colaborar en los diferentes trabajos de la empresa, sin que ello implique disminución de salario y demás derechos de la empresa, sin que ello implique disminución de salario y demás derechos de su categoría profesional.

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

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

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

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

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

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

Auxiliar de oficios: Es el trabajador que realiza las tareas de montaje, ajuste y puesta a punto de las instalaciones, pero que no precise de especialización profesional alguna.

Colaboración en aquellos trabajos básicos necesarios para el buen mantenimiento y conservación de instalaciones, así como realización de reparaciones sencillas en los mismos.

Operaciones de carga y descargas manuales o con elementos mecánicos simples, así como la colaboración y ordenación de mercancía.

Auxiliar de instalaciones: Es el trabajador que sin superar los 21 años de edad, realiza tareas elementales supervisadas por el Ayudante de Oficios o en su defecto por el Ayudante de Maquinista.

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

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

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

Artículo 25. *Igualdad y no discriminación.*

Dentro de las empresas, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de género, ideología, religión, procedencia étnica, y afiliación sindical.

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

Se tendrá en cuenta la ley de Igualdad del 22 de marzo del 2007, que se publico en el «BOE» como Ley Orgánica 3/2007, publicada en el «BOE» de fecha 23 de marzo del 2007.

Artículo 26. *Capacidad disminuida.*

Las empresas afectadas por el presente, en cumplimiento y desarrollo de la LISMI, reservarán en 4 por 100 de la plantilla para el empleo de personas con discapacidad

El personal con capacidad disminuida, que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida de trabajo, se le destinará a puestos adecuados a sus condiciones.

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

Artículo 27. *Período de prueba.*

Todo el personal estará sujeto a un período de prueba que será el que se detalla a continuación

Personal Técnico, en ningún caso podrá exceder de tres meses.

Personal Administrativo-Técnicos-Mandos intermedios y Cualificados, no podrá exceder de tres meses.

Personal de Oficio, treinta días.

Durante este período, tanto la empresa como el trabajador, podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización. Una vez concluido el periodo de prueba, sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, siempre que estén ajustadas al puesto de trabajo que se vaya a desempeñar, para comprobar su grado de profesionalidad y conocimientos.

Artículo 28. *Ascensos.*

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

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

Artículo 29. *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.

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

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.

Artículo 30. *Jubilación anticipada.*

Las partes firmantes de este Convenio, han examinado los posibles efectos sobre el establecimiento de un sistema, que permita la jubilación al 100 por ciento de los derechos pasivos de los trabajadores, al cumplir sesenta y cuatro años de edad, y siempre que se produzca la simultánea contratación por parte de las empresas de los trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten. Los nuevos contratos, serán de igual naturaleza que los que se sustituyen, teniendo en cuenta para ello el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Las empresas no están obligadas a cumplir esta jubilación voluntaria incentivada, en un número superior a dos trabajadores/as al año, en las condiciones anteriormente descritas.

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

Años de edad	Importe
Sesenta y cinco años	Tres mensualidades.
Sesenta y cuatro años	Cuatro mensualidades.
Sesenta y tres años	Seis mensualidades.
Sesenta y dos años	Ocho mensualidades.
Sesenta y un años	Diez mensualidades.
Sesenta años	Doce mensualidades.

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

Las mensualidades estarán integradas por el salario real que viniera percibiendo el trabajador.

Cuando la declaración de invalidez recaiga sobre un trabajador que no alcance los sesenta años, la cuantía del premio se calculará como si tuviera esa edad. Al cumplir los sesenta años, los trabajadores pueden optar entre el contrato de relevo con jubilación parcial, regulados por el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, o a la jubilación incentivada voluntaria contemplada anteriormente.

Artículo 31. *Contratación.*

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

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

Todos los contratos serán visados por la representación sindical de los trabajadores, según lo establecido en la Ley 2/1991, de 7 de enero, enviados a la Representación Sindical.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento y en las específicas que marque el presente convenio.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sean su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes una vez formalizados y de conformidad con la legislación vigente.

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen a potenciar la contratación indefinida, contribuyendo a la mejora de la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo, reduciendo la temporalidad y rotación del mismo, respetando el principio de causalidad en la contratación.

Los contratos temporales existentes a la firma del presente convenio, o concertados durante su vigencia, sean cual sea su modalidad y duración, podrán ser transformados en contratos indefinidos, y acogerse en su caso, a las posibles medidas de fomento de empleo, que en cada momento puedan establecerse.

Plantilla. La empresa entregará al Comité de empresa o Delegado del personal, los TC-2 de la plantilla.

Artículo 32. *Contratación.*

Por razones de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasifican:

Fijos o indefinidos, Fijos de carácter discontinuo, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad este recogida en la legislación vigente en cada momento.

En materia de contratación laboral se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y convencionales de mayor rango, si las hubiere sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como lo previsto en este convenio, con interrelación que para tales normas establece el vigente artículo 3.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

a) Contratos de duración determinada.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses en caso de dichos contratos se concierten por un periodo de tiempo inferior al máximo podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior.

b) Contratos para obra o servicio determinado.

Al fin de potenciar la utilización por las empresas del sector de las modalidades de contratación previstas por la ley y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externa a las empresas, particularmente las empresas de trabajo temporal, se acuerda entender adecuada la utilización del contrato de trabajo de obra o servicio determinado específico para el sector, según lo previsto en el artículo 15.1 del estatuto de los trabajadores, especificando como trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa los que cubran todas aquellas tareas o trabajos específicos del mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas por encargo de terceros, principalmente durante la temporada veraniega, los cuales suficientemente diferenciados en función de la ins-

talación a mantener o conservar, estén limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse con antelación, estando directa o colateralmente relaciones con el proceso productivo de la empresa.

Previamente a la utilización de esta modalidad contractual, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de la causa objeto del contrato, así como de las condiciones de trabajo de los mismos. La presente inclusión en este convenio no podrá entenderse ningún caso como limitación a la modalidad contractual prevista en el artículo 15.1 del estatuto de los trabajadores.

Los contratos establecidos por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán extenderse hasta nueve meses en un periodo de doce o hasta doce meses en un periodo de dieciocho. En todo caso, se tendrá en cuenta lo estipulado en el presente convenio.

Los contratos anteriormente mencionados que tengan una duración superior a los nueve meses, pasarán a ser fijos.

Artículo 33. *Vacantes por jubilación o enfermedad.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio, tendrán la obligación de cubrir las vacantes producidas por jubilación, de acuerdo al artículo 30.

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

Todas las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, contratarán un seguro de accidentes, que cubrirá hasta la cantidad de: 18.000 Euros, en caso de fallecimiento por accidente laboral, por invalidez total, absoluta o gran invalidez.

CAPÍTULO VIII

Trabajos en Grupos Superiores e Inferiores

Artículo 34.

1.º Trabajos de Grupo Superior:

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

Cuando un trabajador realice trabajos de Grupo Superior durante más de sesenta días ininterrumpidos o noventa alternos dentro del mismo año, se le concederá la cualificación correspondiente a dicho grupo, figurando con la misma en el correspondiente escalafón.

2.º Trabajos de Grupo Inferior:

Si por necesidad de la empresa, se destina a un trabajador a desarrollar un puesto de trabajo de un Grupo inferior, conservará el salario correspondiente a su categoría, mientras dure esta circunstancia.

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

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

Si el cambio tuviera su origen por petición del trabajador, se le podrá asignar el sueldo y categoría que corresponda a la nueva situación, avisándole de forma previa de tal circunstancia.

CAPÍTULO IX

Retribuciones

Artículo 35. *Pago de nóminas.*

Las empresas podrán ordenar el pago de las nóminas, por mediación de entidades bancarias o de crédito, para su abono en la cuenta que designe el trabajador.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, en el momento de efectuar el pago de salarios, vendrán obligadas a entregar a los trabajadores un duplicado del recibo, que habrán firmado éstos, en el que se hagan constar todos los conceptos, tanto los retributivos que se recogen en el prescrito Convenio, los que pudieran corresponder al trabajador/a por derechos adquiridos, y los que establezca la legislación vigente, para

que en todo momento y circunstancias, el trabajador conozca lo que percibe por salario, lo que tributa a la Hacienda Pública y la cotización a la Seguridad Social, si el trabajador no tiene cuenta bancaria, será por cuenta del mismo el tiempo invertido en su cobro.

Artículo 36. *Salarios.*

Para el 2007, los salarios por grupos y categorías, serán los que se recogen en el anexo 1.

Para el año 2008, el incremento salarial será el índice de precios al consumo real de dicho año, más dos puntos sobre todos los conceptos retributivos.

Para el año 2009, el incremento salarial será el índice de precios al consumo real, más dos puntos sobre todos los conceptos retributivos.

Para cada año de vigencia del convenio, se aplicará en el mes de enero de cada año, un incremento a cuenta del IPC previsto por el Gobierno, más un 1 %, previo a esta aplicación, se actualizarán las tablas salariales en la diferencia que se pudiera producir entre dicha previsión, y el incremento pactado, que se recoge en los párrafos anteriores.

A efectos económicos, la vigencia del convenio, es desde el 1 de enero del 2007.

Artículo 37. *Pagas extraordinarias.*

Todo el personal afectado por el Convenio, percibirá, como mínimo dos gratificaciones anuales denominadas de Verano, Navidad, en cuantía de treinta días de salario Convenio, cada una.

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

Gratificación de verano (15 de julio).

Gratificación de Navidad (15 de diciembre).

Los períodos de cálculo para el devengo de dichas gratificaciones serán:

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

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

Artículo 38. *Complemento de antigüedad.*

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

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

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

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

Al personal fijo de carácter discontinuo, se le computan a efectos de antigüedad, el valor de los meses trabajados.

Artículo 39. *Plus Convenio (Transporte).*

Se establece un plus de Convenio mensual consistente en la cantidad que figura en la tabla salarial anexa, y para cada una de las categorías. Dicho plus será revisado de acuerdo al artículo 37 de este Convenio.

Artículo 40. *Horas extraordinarias.*

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

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio o las que se fijen por norma superior si éstas fuesen inferiores al número indicado.

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

El importe de las horas extraordinarias será fijado en el anexo 1.

CAPÍTULO X

Jornada laboral, horario, vacaciones y permisos

Artículo 41. *La jornada laboral queda como sigue en los tres años de vigencia del Convenio.*

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales.

En las jornadas pactadas, deberán respetarse que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas

de descanso. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos abonables y no recuperables. En los descansos semanales, el mínimo no podrá ser inferior a día y medio continuados.

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

Sobre el calendario laboral que rijan en la empresa o individualmente con cada trabajador, si este es contratado bajo algunas de las modalidades de duración determinada, especialmente por obra o servicio determinado o por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, la dirección de la empresa podrá disponer como jornada u horario flexible, de hasta cien horas por cada trabajador/año, independientemente de la duración del contrato, que consideradas por naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formaran parte del cómputo anual o contractual de la jornada. Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador, pudiendo superarse el tope de jornada de las cuarenta horas semanales y nueve diarias señaladas en la ley, con respeto de los descansos legalmente establecidos.

La compensación de las horas flexibles o de libre disposición realizados, será a juicio de la empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores, descansada o retribuida.

El descanso compensatorio correspondiente se disfrutará dentro de la jornada anual pactada, si se tratase de trabajadores con contrato de duración determinada, este se disfrutará a la finalización del mismo.

La retribución de las horas flexibles realizadas estará en función del valor de la hora ordinaria de trabajo, abonándose bajo el epígrafe plus por jornada flexible.

Todas las empresas acogidas al presente Convenio, deberán acordar con los representantes legales de los trabajadores o los trabajadores afectados si no existe representación legal de los mismos, un calendario laboral anual en el que conste: jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones de todos los trabajadores. Este calendario deberá ser pactado en los tres primeros meses del año, exceptuando los contratos inferiores a seis meses.

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.

Si por circunstancias no previsibles, un trabajador/a, no pudiera disfrutar de su día de descanso, este será compensado con un incremento de 1,25 del tiempo no disfrutado.

Si ese día coincidiese además, con una de las fiestas declaradas en el calendario laboral el disfrute de este día compensatorio, será el día anterior o posterior al festivo, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y en su defecto el trabajador interesado.

Artículo 42. *Nocturnidad.*

Se establece un complemento de nocturnidad consistente en el 25 por ciento del salario Convenio para todos los trabajadores, que realicen su jornada de trabajo entre las 22.00 y las 06.00 horas de la mañana. Si no realizase toda la jornada laboral dentro de dicho horario, se les retribuirá las horas efectivamente trabajadas con dicho porcentaje.

Si realiza dentro de dicho horario nocturno, la mitad o más horas de la jornada, se le abonará como si la misma hubiera sido realizada dentro de dicho horario.

Artículo 43. *Vacaciones.*

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

Para el caso, de que encontrándose el trabajador, disfrutando sus vacaciones retribuidas, y aconteciese una incapacidad transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se interrumpirá el cómputo de los días de disfrute de dichas vacaciones, hasta que el trabajador/a, sea dado de alta médica por el facultativo oportuno. Una vez expedida dicha alta médica, se reiniciará de nuevo el cómputo de dichas vacaciones, sin que dicho cómputo pueda rebasar los días que correspondieran al trabajador.

No obstante lo anterior, cuando el contrato de trabajo se corresponda con los indicados en el artículo 32, letra A y B, del presente convenio, a un a pesar de lo indicado en los párrafos precedentes, dicho contrato, quedará resuelto a la finalización del mismo, independientemente, de la situación incapacidad transitoria del trabajador, o de cualquier otra.

Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, entre el día 1 de octubre y el 1 de mayo.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, satisfaciéndose estas a la finalización del contrato o según acuerdo con el trabajador que cese en la empresa.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y la representación Sindical de los Trabajadores, y en caso de desacuerdo sobre la fecha de disfrute, se estará a lo regulado sobre procedimiento en caso de desacuerdo, recogido en el artículo 10 del presente convenio.

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

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

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

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

Artículo 44. *Permisos.*

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

Quince días naturales en caso de matrimonio, o reconocimiento de pareja de hecho.

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

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

Tres días por fallecimiento de hermanos o afinidad.

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

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

Dos días por traslado del domicilio habitual.

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

El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos posteriormente, pero efectuando con anterioridad un previo aviso de más de 48 horas a la empresa.

Tres días de libre disposición al año para asuntos personales, avisando a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación.

Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente, o lo establecido en el presente convenio.

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

En los casos que sean procedente por el carácter que justifica la ausencia, es potestad de la empresa, solicitar el justificante que proceda, a fin de verificar la realidad del hecho, para el que se ha solicitado el permiso.

Por tiempo indispensable, a las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al empresario.

Artículo 45. *Accidente o enfermedad.*

En caso de accidente o de enfermedad de un trabajador, y a partir de la fecha de su baja y hasta que sea dado de alta médica, la empresa abonará a aquél, la diferencia que exista entre el importe de la prestación económica correspondiente, y la base de cotización del mes precedente. Para el caso de que lo anterior acontezca durante el primer mes de trabajo la base será la que resulte del prorrateo diario.

Quedan exceptuados de la obligación antes comentada, todos los contratos que no superen o se prevean que no superaran los seis meses de duración ininterrumpida.

CAPÍTULO XI

Excedencia voluntaria o forzosa y reducción de la jornada

Artículo 46. *Excedencia voluntaria.*

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

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

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

El trabajador/a excedente tendrá derecho al reingreso, con preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno a la empresa.

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

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

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

1. Excedencia voluntaria especial:

Los trabajadores con contrato de trabajo de carácter fijo o indefinido y que lleven como mínimo un año de servicios prestados tendrán derecho a pasar la situación de excedencia por un período máximo de tres años en los siguientes puntos:

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

También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años con reserva del puesto de trabajo, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Para atender al cuidado inicial de cada hijo/a, en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento. En el supuesto de generación de un nuevo derecho por las mismas causas, no serán acumulados ambos, finalizando el primero en el momento de generarse el segundo derecho, o, sucesivos.

En los casos de excedencias por cuidado de hijo natural, salvo las primeras seis semanas tras el alumbramiento, la excedencia podrá ejercerse indistintamente cualquier miembro de la pareja.

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

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

En los casos contemplados en los apartados anteriores de este artículo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia, dicho período será computable a efectos de antigüedad, manteniendo el derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas afectadas por el presente convenio.

2. Excedencia forzosa:

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

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

CAPÍTULO XIII

Salud laboral

Artículo 47. *Salud laboral.*

Las empresas afectadas por este Convenio, cumplirán las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como, las Ordenes y Reglamentos que la desarrollan, así como a tos de especial aplicación a la actividad específica de las empresas, afectadas por este convenio.

Peligrosidad: Se estará a lo dispuesto en la Ley de Riesgos Laborales y lo que en cada caso estipule cada Comunidad Autónoma.

En caso de que la realización de la actividad se efectúe con exposición a la radiación solar, la empresa deberá proveer de los medios necesarios de protección.

Siempre que en los centros de trabajo sean realizadas según la legislación Vigente, inspecciones por el Instituto de Seguridad y Salud, Sanidad, o cualquier otro Organismo con competencias en esta cuestión, sus resultados serán comunicados, por la Dirección de la empresa, a los representantes legales de los trabajadores y al Comité de seguridad e higiene.

Reconocimiento médico:

La Dirección de la empresa gestionará ante las mutuas de accidentes de trabajo, o empresas de servicio de prevención de riesgos, legalmente establecidas, la realización de un reconocimiento médico cada año, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador, efectuándose el reconocimiento médico, entre los meses de noviembre y marzo de cada año, y siempre y cuando el trabajador desee realizarse dicho reconocimiento médico no obligándolo a ello.

Trabajadora gestante: se estará en lo dispuesto según la Ley de Igualdad de 22 de marzo del 2007, que se publicó en el «BOE», de 23 de marzo de 2007, Ley Orgánica 3/2007.

CAPÍTULO XIV

Derechos Sindicales

Artículo 48. *Derechos Sindicales.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Delegado de personal o Comité de Empresa y Secciones Sindicales, las siguientes funciones y competencias:

Semestralmente: Ser informado por la Dirección de la empresa sobre la evolución general del sector al que pertenece la empresa, la evolución y la situación económica de la entidad y la evolución y previsión del empleo en la misma.

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

Mensualmente, si así se solicita, recibir los TC-1 y TC-2 del pago a la Seguridad Social por parte de la empresa, de toda la plantilla

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

Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

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

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

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

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

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

Sobre los trabajadores que voluntariamente se acojan al procedimiento de jubilación establecido en el artículo 31.

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

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

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

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

Asimismo, en caso de desacuerdo con la empresa, podrá poner en conocimiento de los órganos competentes de orden social, y de acuerdo con los mecanismos establecidos en el presente convenio, aquellos casos en que, oído al Comité de Seguridad y Salud, en que por las condiciones de trabajo existentes, exista cierto riesgo de accidentes laborales o enfermedad profesional.

Derechos sindicales:

El Delegado de personal o el Comité de empresa y Secciones Sindicales, tienen derecho a:

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

En los casos de expediente de regulación de empleo, por causas económicas o tecnológicas, se establecerá preceptivamente una instancia previa de negociación con la empresa por parte de los representantes legales de los trabajadores, pudiendo estar asesorados éstos por técnicos sindicales y estudiando conjuntamente con la empresa la situación económica de la misma. El plazo para realizar dicho estudio que será el que regule la legislación vigente, transcurrido este, la empresa queda facultada para la presentación del expediente ante la autoridad laboral correspondiente.

Ser informados previamente a la imposición de sanciones.

El Delegado de personal o Comité de empresa y Secciones Sindicales, tendrán facultades para comprobar los supuestos contemplados en los artículos referidos a trabajos de categoría superior e inferior, y en caso de que no sean respetadas las condiciones establecidas en los mismos, se acudirá a los mecanismos establecidos en el presente convenio, y en caso de desacuerdo, a la jurisdicción social competente.

En los casos de modificación de los horarios de trabajo existentes y de no haber acuerdo sobre la misma con el Delegado de personal o Comité de empresa, se seguirá el mismo procedimiento contemplado en el párrafo anterior, no pudiendo poner la empresa en práctica la modificación, hasta que no resuelva dicha jurisdicción.

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

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

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

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

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

Dispondrán de un crédito horario mensual de horas a distribuir entre los diferentes representantes sindicales, debiendo dar cuenta de su utilización.

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

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del Delegado de personal o miembro del Comité de empresa como ponentes de las Comisiones negociadoras de Convenios colectivos, en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

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

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

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

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

Estas asambleas deberán solicitarse con 48 horas de antelación, tanto a la empresa como a los trabajadores, sin perjuicio de que en ningún caso se perturbe la actividad normal de la empresa.

CAPÍTULO XVI

Representación sindical

Artículo 49. *Acción sindical.*

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

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

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

Celebrar reuniones, previa información a la empresa.

Distribuir información sindical.

Recibir información que le remita su sindicato, debiendo la empresa facilitarles los medios informáticos necesarios.

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

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición tableros de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores. Igualmente, los representantes sindicales, tendrán acceso a los medios informáticos para sus tareas de representación.

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

Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, sin que esto suponga excedencia

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

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras del presente Convenio colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa del ramo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios, para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

Las empresas concederán autorización y libre acceso a los sindicatos firmantes del presente Convenio, para que puedan desarrollar su actividad en las empresas con plenas garantías, para su más eficaz funcionamiento.

Los sindicatos firmantes del presente convenio harán uso, por su parte, de esta autorización, de forma que no se interrumpa, en ningún caso, el desarrollo normal del proceso productivo de la empresa.

El responsable de la central sindical de la empresa tendrá los mismos derechos y garantías sindicales establecidas en el presente Convenio para los Delegados de personal y para los miembros del Comité de empresa, mientras ostente el citado cargo.

Delegados sindicales: En las empresas, o en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de quince trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato se podrán constituir, por los sindicatos más representativos, Secciones sindicales con derecho a elegir un Delegado sindical, hasta cincuenta trabajadores dos Delegados sindicales A partir de cincuenta trabajadores uno más por cada fracción de veinticinco trabajadores.

Funciones de los Delegados sindicales:

Representar y defender los intereses del sindicato al que representan, y los de los afiliados al mismo tiempo que trabajen en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de las respectivas empresas.

Podrán asistir a reuniones que celebren los Delegados de personal, Comité de empresa, Comité de seguridad e higiene en el trabajo y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Delegado de personal y Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no sea Delegado de personal o miembro del Comité de empresa, tendrá las mismas garantías y derechos reconocidos por la

Ley y por este Convenio para los Delegados de personal y miembros del Comité de empresa.

Serán oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular.

Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores/as.

En la implantación o revisión de sistemas de Organización del Trabajo, estarán presentes en los procesos de negociación para su revisión.

Los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales sindicales reconocidas en el contexto del presente Convenio implantadas nacionalmente, disfrutarán de permisos retribuidos para asistir a las sesiones de la Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del presente Convenio y Comisiones técnicas creadas por el mismo, aunque su empresa no esté afectada por los temas a tratar.

Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores de la empresa que estén afiliados a las centrales sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación de lo contrario.

La Dirección de la empresa entregará copia de transferencia a la representación del sindicato en la empresa.

Prácticas sindicales: En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de algunas partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

CAPÍTULO XVII

Prendas de trabajo

Artículo 50 *Prendas de trabajo.*

Las empresas deberán entregar al personal, la ropa adecuada y el calzado especial que el trabajo requiera.

Las prendas de trabajo, así como el calzado entregados al personal, serán nuevos.

Las empresas, con carácter semestral, facilitará las siguientes prendas en función de la actividad:

Socorrista en piscina cubierta: Dos camisetas, un silbato, estas prendas de trabajo, serán entregadas por la empresa a la incorporación del mismo a su puesto de trabajo.

Bañador, un pantalón, un albornoz (o sudadera), gorro de baño, que se realizará mediante una compensación económica con un máximo de 50,00 € que se abonará contra la presentación de la factura correspondiente.

Socorrista en piscina descubierta: Dos camisetas, un silbato, una gorra de protección. Estas prendas de trabajo, serán entregadas por la empresa a la incorporación del mismo a su puesto de trabajo.

Dos bañadores, un calzado adecuado (zapatillas piscina), un pantalón, que se realizará mediante una compensación económica con un máximo de 50,00 €. Que se abonará contra la presentación de la factura correspondiente

Limpieza: Dos batas (o similar), un pantalón y un calzado adecuado.

Mantenimiento: Dos camisas, dos pantalones (o monos), una sudadera y un calzado adecuado

Personal administrativo de la Empresa: El uniforme que esté adoptado por la empresa si existiese.

Ropa y calzado de invierno, del 1 al 15 de octubre.

Ropa y calzado de verano, a la incorporación al puesto de trabajo.

Al personal que realice manipulación de productos químicos, se les dotará de medios de protección adecuados, según exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO XVIII

Régimen Disciplinario

Artículo 51. *Faltas.*

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

La empresa está obligada a informar a la representación de los trabajadores/as de la intención de sancionar a un trabajador, así como las causas, que a juicio de la empresa justifican dicha sanción.

Esta información a la representación de los trabajadores/as se realizará por parte de la empresa siempre, antes de que se le comunique al interesado.

Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes.

Faltas de puntualidad injustificadas, que no superen cuatro en un mes.

Incumplimiento del deber de comunicar la justificación de una ausencia.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar por tiempo breve y sin mayores consecuencias.

Falta de aseo y limpieza personal.

No realizar el aviso correspondiente a la empresa, para realizar los exámenes oficiales.

Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique y sin mayores consecuencias.

Faltas graves: Se considerarán faltas graves las siguientes.

Simular la presencia de otro compañero/a fichando o firmando por él.

Pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa

Más de cinco faltas de puntualidad en un mes, sin justificar Faltar al trabajo dos días en un mes sin justificación

La repetición de cinco faltas leves dentro de un período de seis meses.

Ausentarse del trabajo sin licencia.

Faltas muy grave: Se considerarán faltas muy grave.

Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros o subordinados.

El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros que produzcan perjuicios graves a la empresa.

La deslealtad, el abuso de confianza y en general los actos que produzcan perjuicio grave a la empresa.

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.

El abuso de autoridad de los superiores en cualquier nivel será siempre considerado como falta muy grave.

Artículo 52. *Sanciones.*

La potestad de sancionar corresponde al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de acuerdo a la legislación vigente y a lo pactado en el presente convenio, sin incurrir en discriminaciones. Para ello, antes de imponer sanciones por falta grave o muy grave, será necesario otorgar un trámite de audiencia por escrito al trabajador/a con la presencia de representantes sindicales, el cual no podrá exceder de un mes sobre la base de que sea oído el inculpado y de que se admitan cuantas pruebas ponga en su descargo.

En el caso de falta muy grave, si el trabajador estuviese afiliado a un sindicato y al empresario le constase fehacientemente o se demostrara tal hecho, deberá dar audiencia previa a los Delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

Artículo 53. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte y las muy graves, a los sesenta 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

Por faltas leves podrán imponerse cualquiera de las sanciones siguientes:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito,

Por faltas graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

Suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.

Por faltas muy graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

Suspensión de empleo y sueldo a sesenta días.

Despido disciplinario.

En la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atenderá como circunstancia atenuante de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor y al perjuicio causado.

Cláusula de Género Neutro: En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado completa.

Categorías	Salario base × 14 pagas - Euros
<i>Personal Técnico</i>	
Titulado Técnico Titulado	1.446,71
Titulado Técnico Diplomado	1.167,52
<i>Personal Administrativos-Mandos intermedios y Cualificados</i>	
Jefe Administrativo	1.020,52
Oficial Administrativo	931,84
Auxiliar Administrativo	850,43
Recepcionista-Telefonista	745,96
Socorrista:	
Nivel A)	935,48
Nivel B)	730,16
Nivel C)	648,76
Socorrista-Corretornos:	935,48
Monitor de Natación	730,16
<i>Personal de Oficio</i>	
Comercial	1.019,27
Encargados	1.005,20
Conductor Especialista	972,24
Conductor	924,54
Instalador de montajes eléctricos	972,24
Maquinista	957,35
Instalador de montajes de circuitos de depuración y fontanería .	972,24
Ayudante maquinista	908,76
Almacenero	787,25
Portero	851,65
<i>Oficios Varios</i>	
Auxiliar de Oficios Varios	851,65
Limpiador	745,96
Botones	608,67
Limpiador de piscina	770,25
Auxiliar de instalaciones	770,25
<i>Otros conceptos</i>	
Hora extraordinaria	13,00
Plus Transporte	97,75
Media dieta	10,00
Precio Kilómetro	0,21

12866 RESOLUCIÓN de 15 de junio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cargill España, S. A., y AOP Iberia, S. L., para el período 2007 y 2008.

Visto el texto del Convenio Colectivo de las empresas Cargill España, S. A., y AOP Iberia, S. L. (Código de Convenio núm. 9014653), para el período 2007 y 2008, que fue suscrito, con fecha 4 de mayo de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de las mencionadas empresas, en representación de las mismas, y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el