



**PROPUESTA DE CONVENIO COLECTIVO DE
ENSEÑANZAS DE DEPORTES DE INVIERNO EN
SIERRA NEVADA**



Tomando como base el convenio que actualmente nos debería de regir y adaptándolo a las condiciones excepcionales del trabajo de manera similar al convenio de CETURSA, ya que compartimos centro de trabajo y por tanto las mismas condiciones, pero atendiendo también las peculiaridades de la producción hemos redactado esta propuesta de borrador, como tal no es más que un documento de trabajo sobre el cual los trabajadores podamos debatir, corregir y proponer, y finalmente poder aprovar en una asamblea.

Será entonces el momento de proponérselo a las escuelas. Entre tanto también estamos dispuestos a escuchar e incluir propuestas razonables de estas empresas.

CAPITULO I. AMBITOS

Artículo 1. AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL. El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales entre la empresas y trabajadores del sector de la enseñanza deportivo de las modalidades de Invierno, que desarrollan la Estación de Deportes de Invierno, situada en Sierra Nevada, Granada..

Artículo 2. VIGENCIA Y DURACION. Este convenio tendrá una duración de cuatro años, de ... de de 2.012 a 31 de noviembre de 2016, y a su terminación, prorrogable de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación como mínimo, al término de su vigencia.

Entrará en vigor a todos los efectos, sea cual fuere la fecha en que sea homologado por la autoridad competente y publicado en el B. O. P., el de , a cuya fecha se retrotraen sus efectos, terminando el 31 de noviembre de 2012.

CAPITULO II. GLOBALIDAD, ABSORCIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Articulo 3. GLOBALIDAD. Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible.

Artículo 4. CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS. Las condiciones que se establecen en este convenio se consideran mínimas y, en consecuencia, si existen trabajadores que por pactos o costumbres tengan concedidas situaciones, condiciones o gratificaciones más beneficiosas que las que se consignan en el presente convenio, la empresa tendrá obligación de respetarlas en su totalidad manteniéndolas estrictamente ad personam.

Al personal afectado por el presente convenio le será de aplicación toda mejora, cualquiera que sea su naturaleza, que pueda introducirse por disposición legal durante la vigencia del mismo, en relación con cualquiera de sus extremos.

Artículo 5. ABSORCIÓN. Las condiciones económicas de este convenio podrán ser absorbidas y compensadas con otras mejoras establecidas en lo sucesivo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

CAPITULO III. COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA

Artículo 5. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA. En el mes siguiente a la publicación en el “BOE” del convenio, se constituirá una comisión para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

Entre sus facultades, expresamente se le confiere la de homologación de las categorías existentes con las establecidas en el presente Convenio, así como la de corregir cualquier error que pudiera producirse en la publicación del Convenio.

En la primera sesión se procederá a establecer las sedes y nombrar un Presidente y un Secretario que asumirán respectivamente la función de convocar, moderar las reuniones y levantar actas de las mismas, llevando el oportuno registro y archivo de los asuntos tratados. Se hará de forma rotativa. En esta primera sesión también se establecerá su domicilio a efectos de recepción de consultas.

Dicha comisión estará integrada por los representantes de las organizaciones negociadoras del Convenio, no computándose a estos efectos al Presidente y Secretario.

Artículo 6. FUNCIONAMIENTO. La Comisión Paritaria de Vigilancia se reunirá con carácter ordinario una vez al mes en Noviembre a Mayo, ambos inclusive, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de las organizaciones de una de las partes.

En ambos casos la convocatoria se hará por escrito, fax o e-mail, con una antelación mínima de una semana natural, indicándose en la misma el orden del día, fecha, hora y lugar de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados por voto ponderado en función de la representatividad

de cada organización en la mesa negociadora del Convenio, requiriendo para tomar acuerdos válidos la aprobación de la mayoría de la representatividad patronal y de la sindical. En el caso que estos acuerdos tengan por objetivo la modificación del texto de este Convenio, deberán aprovarse por la totalidad de los miembros de la comisión o por mayoría absoluta, sometiéndose en ese caso a asambleas de trabajadores, donde ha de ser aprobado por mayoría absoluta.

CAPITULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 7. CALENDARIO LABORAL. El calendario laboral será confeccionado por la empresa y entregado a los representantes de los trabajadores antes del 31 de octubre, que dispondrán de 15 días para presentar alegaciones. De no alcanzar acuerdo será enviado antes del 20 de octubre para someterse al arbitraje de la Comisión Paritaria de Vigilancia, siendo la resolución de esta vinculante.

Artículo 8. TURNOS DE DESCANSO. La condiciones peculiares de la actividad, hacen imposible disponer de los descansos semanales todos los trabajadores en días coincidentes, por lo que es necesario establecer estos turnos entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

La empresa dispondrá el porcentaje de trabajadores que podrán disponer de día libre cada día de la semana, en función de la previsión de carga de trabajo y serán los representantes de los trabajadores quienes definirán los turnos a instancia de estos, siguiendo como prioridades de consideración las siguientes:

1. Madres y Padres de menores de 10 años.
2. Trabajadores con personas dependientes a su cargo.
3. Madres y Padres de menores de 15 años.
4. Estudiantes de enseñanzas regladas.
5. Deportistas federados en competiciones oficiales.
6. Antigüedad.

CAPITULO V. CONTRATACIÓN Y CESES.

Artículo 9. CONTRATACIÓN. Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán ser contratados de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

Se formalizará siguiendo las disposiciones legales vigentes.

Los trabajadores contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos, transcurrido el periodo de prueba, salvo prueba en contrario que demuestre la naturaleza temporal del mismo, en cuyo caso pasará a ser fijo discontinuo.

Los trabajadores sin contrato escrito, superado el periodo de prueba de 15 días, pasarán a ser fijos, se demuestre o no la naturaleza temporal de sus tareas.

Los trabajadores con contratación a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores las condiciones que el puesto precise, a juicio de la dirección y supervisado por los representantes de los trabajadores.

a) Los puestos de dirección, administración y ventas que desarrollen sus funciones durante todo el año serán contratados como fijos, tras superar el periodo de prueba correspondiente.

b) El personal docente que realice tareas de programación y planificación docente durante todo el año, serán también contratados con carácter fijo, superado el periodo de prueba correspondiente

c) El personal docente que realiza su tarea durante la temporada de esquí, sera contratado con carácter de fijo discontinuo, superado el periodo de prueba correspondiente. Cada temporada los fijos discontinuos serán llamados por orden de antigüedad y cesados siguiendo el mismo criterio. No podrán ser contratados eventuales por circunstancias de la producción en tanto no hayan sido llamados todos los fijos discontinuos.

d) Podrán ser contratados como eventuales por circunstancias de la producción, cuando lo hayan sido los todos los fijos discontinuos, para fechas concretas de máxima producción y siempre justificando la eventualidad.

e) Por las circunstancias de altitud, climatología, peligrosidad y penosidad del trabajo se establece una jornada de 35 h semanales. En el caso de trabajadores con contratos en otra u otras empresas, de este u otro sector, no podrá sumar el computo de horas de estos contratos las 35 h semanales.

f) El personal docente en prácticas dirigidas a completar su formación y optener la titulación correspondiente, no pueden ser contratados ni retrivuidos, por lo que en ningún caso pueden desarrollar su actividad de forma autónoma, por lo que no pueden portar uniforme alguno ni estar en ningún momento sin la compañía de un técnico de al menos grado medio.

g) El personal personal no docente podrá ser contratado en prácticas cuando estos estuvieran en posesión de título universitario de grado medio o superior, o de títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores dentro de los cinco años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes

estudios, pudiendo realizarse dentro de los siete años siguientes en el caso de un trabajador con discapacidad. Dichos contratos se concertarán por empresa y trabajador en prácticas de acuerdo a las siguientes reglas y, supletoriamente a la legislación vigente:

1. La duración del contrato no podrá ser inferior a 2 meses ni exceder los 4 meses. No podrá prorrogarse.
 2. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el computo de la duración del contrato, debiendo empresa y trabajador, en la medida de lo posible, formalizar por escrito en documento anexo al contrato, los nuevos plazos de duración de dicho contrato.
 3. En virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad sólo se podrá realizar un contrato en prácticas. A estos efectos, los títulos de grado, master y doctorado no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato de prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que este se trate.
 4. La retrivucción será del 80 % los dos primeros meses y del 90 % los dos siguientes, de la retrivucción establecida en Convenio para su categoría profesional
 5. El periodo de prueba en esta modalidad contractual será de un més para los titulados de grado medio o certificado de profesionalidad nivel 1 o 2 y de dos meses para los titulados de grado superior o certificado de profesionalidad nivel 3. Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.
- h) Las empresas que, en algún momento de la temporada, contará con 50 o más trabajadores, deberán asegurar el cumplimiento de la obligación de reserva en las contrataciones de al menos un 2 % para personas con un grado de discapacidad superior al 33%, de acuerdo al art. 38 Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos.

Artículo 10. PERIODO DE PRUEBA. El período de prueba que se establece para los trabajadores contratados según el presente convenio será de 1 mes para los trabajadores con titulación universitaria o de grado, o reconocidos como equivalentes. Para el resto de trabajadores será de 15 días.

Artículo 11. CESES. Cuando el trabajador cese a instancias de la empresa, esta deberá dar cumplimiento a lo legislado al efecto.

Si el cese se debe a voluntad del trabajador, éste deberá notificarlo a la empresa con al menos 15 días de antelación. En caso de incumplimiento, la empresa podrá descontarle de su liquidación 1 día de salario por cada día de retraso en el preaviso, hasta un máximo de 15 días.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, estará obligada a abonar al trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de 2 días de salario por cada día de retraso en el abono de su liquidación, hasta un máximo de 30 días.

CAPITULO VI. CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Artículo 12. CATEGORÍAS PROFESIONALES. El personal contratado en las empresas del ámbito de este Convenio se hará conforme a alguno de los siguientes grupos y categorías. Las mismas tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de contratar para todas ellas, si la empresa no lo precisa. En todo caso, las empresas están obligadas a contratar al menos un docente Técnico Deportivo Superior. También están obligadas a que el computo global de Técnicos Deportivos de nivel 1, no superen el 33 % del personal docente contratado, siendo los restantes Técnicos Deportivos de Grado Medio y Superiores. Además todas las empresas están obligadas a contratar al menos un docente Técnico Deportivo de Grado Medio con la especialización certificada en deporte adaptado. Las empresas con más de 50 trabajadores deberán además de contratar al menos un 4% de docentes con la especialidad de deporte adaptado.

Artículo 13. CUADRO DE CATEGORIAS. El personal de las empresas dedicadas a la enseñanza de los deportes de invierno en Sierra Nevada quedará clasificado de la siguiente manera, de acuerdo con las funciones, que efectivamente realizan:

1. JEFE DE PROFESORES.
2. PROFESOR TD3.
3. PROFESOR TD2.
4. PROFESOR TD1.
5. MONITOR-ACOMPAÑANTE.
6. JEFE DE ADMINISTRACIÓN.
7. OFICIAL ADMINISTRATIVO 1^a
8. OFICIAL ADMINISTRATIVO 2^a

9. AUXILIAR ADMINISTRATIVO.
10. JEFE DE VENTAS
11. AGENTE COMERCIAL.
12. EMPLEADO TAREAS GENERALES.
13. TITULADO NO DOCENTE.

CAPÍTULO VII. JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES, PERMISOS, ASCENSOS, EXCEDENCIA, JUBILACIONES, MATERNIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR.

Artículo 14. JORNADA LABORAL SEMANAL. La jornada laboral para todo el personal de las empresas afectadas será de 35 horas semanales, en cómputo anual y distribución irregular.

En el caso de los trabajadores no fijos se les computará el exceso o el defecto de la jornada efectiva de trabajo, sobre el módulo de 35 horas, ampliando el descanso que le corresponda o completando la jornada, con el valor de la jornada ordinaria. Estas horas en días festivos tendrán el mismo tratamiento que los días festivos trabajados.

Artículo 15. JORNADA LABORAL DIARIA NORMAL. La jornada laboral semanal se podrá distribuir de forma normal de la siguiente manera:

Personal de Dirección. Cualquier horario
Personal de administración. Entre las 9:00 y las 19:00
Personal de ventas. Entre las 9:00 y las 19:30
Personal docente. Entre las 9:00 y las 17:00
Resto del personal. Entre las 9:00 y las 19:30

Artículo 16. TURNICIDAD. Se considerará que los trabajadores que realicen su trabajo fuera del horario correspondiente a la Jornada Laboral Diaria Normal, están sujetos a turnos que se compensaran por su disposición de forma mensual o diaria según la categoría laboral y ateniéndose a lo establecido por este Convenio en el Capítulo de Retribuciones

Artículo 17. NOCTURNIDAD. Se considerarán horas nocturnas las realizadas entre las 22:00 y las 7:00,

Artículo 18. DESCANSO SEMANAL. El descanso semanal será de 2 días consecutivos. En lo que se refiere a la hora de la comida, si no pudiera disponer de ella por causas justificadas de la producción, será abonada como hora extraordinaria.

El descanso semanal en la época de verano (desde el cierre de una temporada de esquí hasta la apertura de la siguiente temporada), será siempre en sábado y domingo. Para la realización de eventos, que deberán ser notificados por la empresa al menos con 3 meses de antelación, los descansos y retribuciones se negociarán con los representantes de los trabajadores. En caso de que por necesidades de servicio, la empresa tuviera que trasladar los descansos del personal a días de semana distintos a sábados y domingo, se abonará con el 150% sobre el salario real, siempre que tomara el descanso dentro de los 14 días siguientes. En caso contrario, se abonará con el 175% de incremento sobre el salario real.

Artículo 19. VACACIONES. Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales. Antes de iniciar las vacaciones se disfrutará los descansos reglamentarios al ciclo anterior trabajado.

El sistema de vacaciones será rotativo para todo el personal fijo durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Aquel trabajador que opte por otro mes, lo podrá negociar a través del Comité con la Empresa, respetando al año siguiente el turno que le tocara.

El sistema de vacaciones del personal fijo discontinuo consistirá en, al menos, siete días a disfrutar entre el 1 de diciembre y el 31 de Marzo y el resto de los días que le correspondan al finalizar el contrato.

El calendario de vacaciones deberá estar confeccionado antes del 1 de diciembre.

Artículo 20. PERMISOS RETRIBUIDOS. La empresa concederá permisos retribuidos o licencias por los siguientes motivos: - Por matrimonio del trabajador: 15 días laborables.

- Por nacimiento de hijos: 4 días laborables, más el necesario para desplazamiento.
- Por fallecimiento de familiares en primer grado de consanguinidad: 4 días laborables, más el tiempo

necesario para el desplazamiento.

- Por enfermedad grave de familiares en primer grado de consanguinidad: 3 días laborables, más el tiempo necesario para el desplazamiento, en su caso.
- Por matrimonio: 2 días laborables mas el tiempo necesario para el desplazamiento, en su caso.
- Por asuntos propios: 2 días, que dependerá de las necesidades de servicio. Dichos días se concederán para resolver asuntos de necesidad en organismo oficiales y/o en casos distintos se estudiará por el Comité de Empresa y la Empresa.
- En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. SUSPENSION DEL CONTRATO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO POR MATERNIDAD/PATERNIDAD, PERMISO POR LACTANCIA Y DEPENDENCIA. Por maternidad: 16 semanas ininterrumpidas y ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Se distribuyen a opción de la trabajadora y siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Por adopción o acogimiento: 16 semanas ininterrumpidas, para adopción y acogimiento de menores de hasta 6 años, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, ampliación de 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Permisos por lactancia: Las trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Permisos por dependencia: Aquellos trabajadores que, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años o persona discapacitada física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad laboral retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe una actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de la jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada habitual, quien deberá preavisar al empresario con siete días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.

Si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Será de aplicación en la forma establecida en la ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 22. ASCENSOS. Los auxiliares administrativos ascenderán a la categoría de oficial, siempre que exista vacante y reuna las condiciones que, a juicio de la dirección y oídos los representantes de los trabajadores, precise el puesto.

Los auxiliares administrativos con cuatro años de antigüedad y rendimiento satisfactorio, de no existir vacante de oficial, tendrán derecho a la retrivución salarial de este.

El personal docente, solo una vez, al completar 600 días de antigüedad en la empresa tendrá derecho a la retrivución salarial de la categoría superior a la que hostenta titulación.

Artículo 23. VACANTES. Las vacantes entre el personal fijo de la empresa serán cubiertas por el personal discontinuo o eventual dentro de la misma categoría profesional y por orden de antigüedad.

Las vacantes entre el personal fijo discontinuo serán cubiertas por el personal eventual, dentro de la misma categoría profesional y por orden de antigüedad.

Artículo 24. EXCEDENCIAS. En la concesión de excedencias las empresas se regirán por lo establecido en la legislación laboral vigente y en las condiciones igualmente establecidas.

Artículo 25. JUVILACIÓN VOLUNTARIA. Los trabajadores podrán jubilarse de forma voluntaria de acuerdo con la legislación vigente de aplicación en cada momento.

CAPÍTULO VIII.

DERECHOS SINDICALES.

Artículo 25. DERECHOS SINDICALES. Los derechos de representación colectiva y sindical de los trabajadores se regirá por lo establecido en la legislación laboral vigente.

Para facilitar la actividad sindical se podrá llegar a acuerdos entre organizaciones sindicales y patronales con representatividad en el sector, sobre la acumulación de horas sindicales de los delegados de las respectivas organizaciones sindicales. En dichos acuerdos se fijarán por ambas partes las condiciones y el procedimiento.

Durante la negociación colectiva, la parte patronal propiciará fórmulas que garanticen la concesión, por parte de la empresa, de permisos retribuidos a aquellos trabajadores que, por designación de los sindicatos representativos, asistan a las reuniones de la Mesa Negociadora del Convenio o a las sesiones que celebre la Comisión Paritaria del mismo.

Artículo 26. PARTICIPACION DEL COMITE DE EMPRESA EN LA DISTRIBUCION DEL TRABAJO. De acuerdo con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa participará en la implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

CAPITULO IX.

MEJORAS SOCIALES.

Artículo 27. FONDO AYUDA DE ESTUDIOS. Anualmente se dota por parte de la empresa de un fondo como ayuda de estudios a favor de los hijos de los trabajadores, fijos, fijos discontinuos y eventuales afectados por el presente convenio.

Dicho fondo será distribuido a los trabajadores antes de la iniciación del curso escolar, con la supervisión de los Delegados de Personal a razón de 179,99 euros brutos para hijos en preescolar (se entiende por preescolar, o ciclo inicial de preescolar, a partir de los tres años de edad) y guardería (el abono para ayuda de guardería se abonara en los meses de mayo y se abonará en proporción al tiempo justificado de estancia en guardería, este porcentaje se aplicará tomando como base 9 meses); 179,99 euros brutos para hijos desde Enseñanza Primaria: (ESO); 219,11 euros brutos para hijos que cursen 1º de Bachillerato o FP; 242,59 euros brutos para hijos que cursen 2º de Bachillerato y 266,07 euros brutos para hijos en carreras universitarias, tesis o Doctorado.

Asimismo tendrán derecho a 266,07 euros brutos los trabajadores en activo, para ayuda de estudios universitarios y de formación profesional homologados para los trabajos que realizan.

Dicho fondo será abonado en los últimos 15 días del mes de diciembre, debiendo presentar los trabajadores los justificantes de matrícula.

En caso de los trabajadores eventuales, dicho fondo se abonará a todos aquellos trabajadores que estén en la empresa al 15 de diciembre de cada año. A todos aquellos trabajadores eventuales que ingresen en la empresa con posterioridad a esta fecha, se les abonará la parte proporcional al fondo de ayuda de estudios que les corresponda, en la liquidación de fin de temporada.

Artículo 28. AYUDA A GAFAS GRADUADAS, APARATOS AUDITIVOS Y SANIDAD BUCAL. La empresa abonará a aquellos trabajadores con más de tres meses de antigüedad en la misma, en concepto de gratificación, la cantidad de 176,85 euros para gafas con cristales de cerca o lejos, y de 209,73 euros para gafas con cristales bifocales o lentillas y adquisición de aparatos auditivos. El personal que necesitare, por el puesto de trabajo que desempeña, gafas de sol graduadas, estas le serán facilitadas por la empresa. Debido al efecto de la altitud en la salud dental, la empresa abonará a cada trabajador la cantidad de 150 € por temporada.

Para poder acceder a esta ayuda será imprescindible la presentación de la correspondiente factura de un óptico u odontólogo colegiado, no procediendo un nuevo abono de las cantidades hasta transcurridos dos años de haber percibido esta gratificación.

Artículo 29. COMPLEMENTO EN CASO DE IT O ACCIDENTE DE TRABAJO. La empresa completará al trabajador que se encuentre de baja por enfermedad común o accidente no laboral, a partir del primer día de producirse la baja, la prestación que abone la entidad gestora a la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de su salario real. En caso de accidente, se completará igualmente al 100% a partir del mismo día de dicho accidente laboral o enfermedad profesional.

Artículo 30. POLIZA DE SEGUROS. Para el personal fijo de plantilla y fijo discontinuo, la empresa suscribirá la Póliza de Seguros Colectivo con los siguientes conceptos y capitales:

A) Garantías principales

- Fallecimiento: 20.582,18 euros

B) Garantías complementarias

- Incapacidad permanente absoluta: 20.582,18 euros

- Incapacidad permanente total: 20.582,18 euros

- Fallecimiento por accidente: 30.050,60 euros

- Fallecimiento por accidente de circulación: 45.075,90 euros

Para los contratados en periodo superior a 60 días (dicho riesgo habrá de estar cubierto desde que termina el periodo de prueba hasta la terminación de su contrato en la empresa).

- Incapacidad permanente absoluta: 20.582,18 euros

- Fallecimiento por accidente de trabajo: 30.050,60 euros Las cantidades arriba indicadas tendrán carácter de indemnización mínima, incrementándose las mejoras de las garantías provocadas por la subida del convenio solo en las garantías de incapacidad.

Artículo 31. PLUS DE PERMANENCIA La cuantía anual de este plus para todos los trabajadores en plantilla que tengan una antigüedad en la empresa superior a 550 días, (no teniendo que ser los días de antigüedad consecutivos), independientemente de su categoría profesional, será de un 4% del salario base y suplidos, cualquiera que sea la situación en que se encuentre dicho trabajador.

A los trabajadores a tiempo parcial se les contabilizará para el calculo de este plus, el día completo fueren las que fueren las horas contratado

Artículo 32. PLUS EXTRASALARIAL DE TRANSPORTE. La empresa se obliga a realizar el transporte de subida y bajada diariamente durante el año, desde Granada a Sierra Nevada y viceversa, de todo el personal, incluido el eventual. Aquellos trabajadores que, transporten conduciendo vehículos de la empresa, a otros compañeros, percibirán una compensación económica de 8,61 euros por cada día que tal circunstancia se produzca.

Aquellas empresas que no dispongan de medios de transporte para sus empleados, compensarán a estos con una cuantía económica de 8,61 € por cada día que tuviera que transportarse por sus propios medios. Este plus se le abonará por jornada de asistencia en la misma cuantía para el trabajador a tiempo completo que a tiempo parcial, ya que el gasto y la penosidad del desplazamiento es igual para uno que para otro.

Artículo 33. PLUS EXTRASALARIAL DE DIETAS DE MANUTENCIÓN EN PLAZA. Sierra Nevada es un plaza evidentemente cara. Por eso se establecen estas dietas de manutención en plaza.

La cuantía será de 10,50 € /día asistido. Se le abonará media dieta a los trabajadores con contrato inferior a 3 h. A los contratados por 3 o más horas se les abonará la dieta completa por día asistido.

Artículo 34. PLUS DE AYUDA FAMILIA NUMEROSA. Este plus tendrá una cuantía de 46,96 euros mensuales cualquiera que sea su categoría, que no repercutirá ni se tendrá en cuenta para las pagas extraordinarias ni la antigüedad, pero si se abonará en vacaciones y en los supuestos de accidente laboral o no laboral, enfermedad común y profesional, en los términos establecidos en el artículo 11.

Artículo 35. FONDOS ANTICIPOS REINTEGRABLES. El fondo para estos anticipos es de 18.571,00 euros que aporta la empresa desde la vigencia de este convenio, sin perjuicio de cualquier otra aportaciones que puedan realizarse libremente por la misma o por cualquier otra persona o entidad. Este fondo será administrado, en todo momento, por los Miembros de Comité designados a tal efecto y un Directivo de la

Empresa, que procederá libremente en cada caso, sin que proceda recurso alguno contra sus decisiones que siempre serán firmes.

Las cantidades que se entreguen por este concepto tendrán un tope máximo de 1.854,00 euros, salvo casos excepcionales que serán estudiados por las personas que corresponda hacer la designación de dichos anticipos, que tendrán la consideración de reintegrables, en todos los casos.

El reintegro de estos anticipos se hará descontando como máximo el 10% de la retribución neta del trabajador. Los fijos discontinuos y eventuales liquidarán lo que le reste de reintegro al final de su contratación descontándosele, en su caso, del finiquito.

La concesión de los avales por parte de la sociedad a favor de los trabajadores fijos y fijos discontinuos, preferentemente para la adquisición de viviendas u otras necesidades con las siguientes condiciones:

1. El plazo de amortización será como máximo de diez años para los que se conceden para adquisición de vivienda y de cinco años para los destinados a otras necesidades.
2. La cuantía de dicho aval no podrá superar el resultante de multiplicar el 40% del salario bruto mensual del trabajador vigente en el momento de la concesión por el número de años de duración del aval.
3. A las solicitudes de aval deberá acompañarse fotocopia de la documentación siguiente: - Certificación acreditativa de la necesidad del aval, que en todo caso será concedido por la empresa siempre y cuando el trabajador demuestre que no cuenta con otro medio del aval y previo informe favorable del Comité de Empresa.

Artículo 36. BOLSA ECONOMICA. Para los trabajadores se establece una bolsa económica por los siguientes conceptos y cuantías, que afrontaría en cualquier caso, por una sola vez y según el caso, la empresa:

- Por matrimonio: 286,40 euros.
- Por nacimiento de hijo: 163,55 euros Para los casos especiales que, en esto órdenes, se planteen, serán estudiados conjuntamente la Empresa y el Comité de los Trabajadores.

CAPITULO X

RETRIBUCIONES.

Artículo 37. EL SALARIO. El Salario de los trabajadores de este Convenio estará formado por los siguientes conceptos: Salario Base, Antigüedad, Producción y resto de complementos que pudieran corresponderle.

Las empresas abonarán el salario mensual que corresponda a sus trabajadores en función del trabajo realizado dentro de los 5 primeros días de cada mes, salvo la liquidación por cese que se abonará dentro de los 5 días siguientes a la finalización de la relación laboral.

Artículo 38. EL SALARIO BASE. Lo percibirán los trabajadores en 14 mensualidades o en 12 si así lo acuerdan con la empresa, en cuyo caso debe especificarse el prorrato en el contrato.

Las retribuciones para cada categoría laboral, la temporada 2011-2012 se especifican en la tabla recogida en el anexo I.

Estas retribuciones se revisaran anualmente al alza con el IPC hasta el fin de la vigencia de este Convenio.

Artículo 39. PLUS DE TURNICIDAD Y NOCTURNIDAD

A) PLUS DE TURNICIDAD. La cuantía de este plus es de 46,96 euros/mes para todo el personal de la empresa que este dispuesto a realizar trabajos fuera del horario normal establecido para cada categoría en el artículo 15 del presente Convenio y de un complemento por cada hora de este horario no habitual según la categoría profesional, según la tabla salarial del anexo I, y será abonado en los meses que se realicen.

Personal de Dirección.

Personal de administración. Entre las 19:00 y las 22:00.

Personal de ventas. Entre las 19:30 y las 22:00

Personal docente. Entre las 17:00 y las 22:00

Resto del personal. Entre las 19:30 y las 22:00

B) PLUS DE NOCTURNIDAD. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 20 horas y las 7 horas del día siguiente. El trabajo nocturno tendrá una retribución del 30% adicional del Salario Base más los pluses de altura y producción, reflejado en las tablas y para cada categoría, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 40. PLUS DE ALTURA Se establece un plus de altura debido a las condiciones especiales del centro de trabajo por su situación geográfica en la cuantía de 4€/día asistido para el personal que realice sus tareas en Pradollano y 6 € para el personal que realice sus tareas en Borreguiles.

La exposición a estas oscilaciones de presión es igual o peor para el trabajador a tiempo parcial que a tiempo completo, por lo que fuere cual fuere el tipo de contrato el plus se abona íntegro a todos.

Artículo 41. PLUS DE PRODUCCIÓN Y DISPONIBILIDAD. Se establece un plus de incentivo a la producción en la cuantía de la tabla salarial del anexo 1 y revisable al alza con el IPC durante la vigencia de este contrato.

Este plus, en el caso del personal docente, se le abonará por hora de clase impartida, considerándose también como tal cualquier hora de permanencia o disponibilidad comprendida entre las 9 h y las 17 h .

Artículo 42. ANTIGÜEDAD. La antigüedad de todos los trabajadores vendrá reflejada a través de trienios. La antigüedad de todos los trabajadores se retribuirá a razón del 4% por cada trienio para trabajadores fijos o 450 días trabajados para trabajadores fijos discontinuos sobre el salario base más los pluses de producción. Abonándose en 14 mensualidades o prorratoado pr acuerdo expreso de empresa y representantes de los trabajadores y reflejado este prorratoeo en el contrato de trabajo..

Para el computo de los días en la empresa, se tendrá en cuenta estos días y no la jornada a la que están contratados.

Artículo 43. DESTACAMIENTOS. Se entiende por destacamiento el cambio temporal de la residencia oficial del personal.

La duración del destacamento no podrá exceder en tres meses. Siempre que sea posible se efectuará el relevo del personal destacado para que no este fuera de su residencia mas de 15 días.

La cuantía económica de la dieta será de 56,32 euros diarios desglosadas de la siguiente forma: 20% para el desayuno, 40% para el almuerzo, 40% para la cena siendo el alojamiento siempre a cargo de la Empresa.

Esta dieta corresponderá a todo el personal destacado fuera del ámbito de la Estación de Esquí de Sierra Nevada, manteniendo la misma cobertura que tenga en su trabajo habitual.

Artículo 44. FIESTAS ABONABLES SIN RECUPERACION DE JORNADA. Habrá que estarse al calendario laboral vigente en cada momento, si bien reconociendo el personal las características peculiares del sector, se acuerda pactar con aquellos trabajadores que así lo deseen, el abono en metálico o en tiempo, de estas fiestas no disfrutadas; en el segundo caso el tiempo resultante se agregará a las vacaciones anuales en días laborables.

En ambos supuestos, ya sea en tiempo o en metálico, estos días festivos no disfrutados se abonarán al trabajador con un incremento del 150% sobre salario real si se hiciese en metálico y sobre jornada pactada (días laborables sí fuese en tiempo de vacaciones).

Artículo 45. GRATIFICACIONES PERIODICAS DE VENCIMIENTO SUPERIOR A UN MES. En tal concepto la empresa abonará a sus trabajadores las que a continuación se detallan:
15 días en la festividad de la Patria Andaluza. El 4 de diciembre

15 días en la festividad del día del trabajador. El 1 de Mayo.

30 días en la festividad de la Virgen de las Nieves. El 5 de Agosto.

Los conceptos de salario base y plus de producción son los dos conceptos que repercutirán en las pagas relacionadas en este articulo, así como en vacaciones, antigüedad y en enfermedad o accidente.

Artículo 46. PLUS DE MANDOS INTERMEDIOS. La cuantía de este plus es de 117,39 euros/mes, para los trabajadores que ostenten o reemplacen a la categoría de Jefe de Sector (Administración, ventas, personal-profesores). La creación de este plus es para potenciar la carrera profesional dentro de la empresa. Este plus es cotizable a la Seguridad Social.

Artículo 47. FINIQUITOS. Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador se harán por escrito. Los trabajadores podrán solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de dicho representante o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad

Artículo 48. PREMIO A LA CONSTANCIA. Se establece un premio a la constancia en el trabajo en las siguientes cuantías:

Una mensualidad, para aquellos trabajadores que cumplan 2.500 días de trabajo en la empresa.

Dos mensualidades, para aquellos trabajadores que cumplan 3.000 días de trabajo en la empresa.

Tres mensualidades, a la baja definitiva en la empresa, debida a una incapacidad laboral reconocida legalmente.

Artículo 49. JUBILACION VOLUNTARIA. La empresa reconoce, como derecho individual, al personal de carácter fijo que cuente con una antigüedad en la empresa superior a los diez años, que podrá acogerse al sistema de jubilación anticipada percibiendo, de una sola vez la cantidad de 27.857,00 euros, 24.761,00 euros, 21.666,00 euros, 18.570,00 euros y 15.475,00 euros, según se jubile, dentro de los tres meses siguientes a cumplir, 60, 61, 62, 63 y 64 años, respectivamente.

Los trabajadores que se jubilen a los 65 años percibirán tres mensualidades.

CAPITULO XI. EQUIPAMIENTOS DE TRABAJO COLECTIVOS E INDIVIDUALES. VESTUARIOS, HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.

Artículo 50. VESTUARIO. Conscientes de las peculiaridades de vestuario, equipos de protección individual y herramientas de trabajo, la empresa está obligada a proporcionar a sus trabajadores un recinto vestuario que cumpla con los requisitos sanitarios y dimensiones proporcionadas al número de trabajadores, dotado de separación de sexos, baños y ducha, taquillas individualizadas y portamaterial.

La empresa entregará a cada profesor en fecha de entrada en la empresa, el vestuario que a continuación se relaciona:

- Dos trajes de invierno. Para poder mantener una presencia aseada. Ha de tener las propiedades térmicas, impermeables y transpirables apropiadas para la actividad laboral. Estas prendas serán devueltas al finalizar la temporada invernal.
- Tres conjuntos camiseta – pantalón térmico.
- Cinco pares de medias que se entregarán dos al principio de cada temporada invernal.
- Unas gafas de sol homologadas por el Gabinete Provincial de Salud, a principios de cada temporada invernal.
- Unas gafas de ventisca con lentes de sol y de niebla.
- Un gorro pasamontañas a principio de cada temporada invernal.
- Un Forro polar a principio de cada temporada invernal que será devuelto a final de esta.
- Un jersey de verano o forro fino en el mes de marzo que seá devuelto a final de temporada.
- Un par de botas de montaña a comienzo de temporada.
- Un par de botas de la modalidad o modalidades en que trabaje cada tres años.

- Un par de guantes con prestaciones de alta gama cada temporada invernal.
- Una capa de agua que se devolverá al finalizar la temporada invernal.
- Un par de guantes de trabajo, de piel, a principios de marzo.
- Igualmente se entregará al personal de ventas, administración otras tareas que se desarollen en Borreguiles.

La empresa entregará al personal de administración, ventas u otras tareas dentro de la empresa en fecha de entrada en la empresa, el vestuario apropiado para su lugar de trabajo y tareas que desarrolla.

Artículo 51. HERRAMIENTA DE TRABAJO. La empresa dotará a cada trabajador de las herramientas necesarias para el desarrollo de su trabajo, considerando como tales también el material necesario para el personal docente, como son esquis, tablas de snow, fondo, esquí de montaña, telemark o la modalidad en la que trabaje. Esta herramienta será devuelta al finalizar la temporada

Artículo 52. EPIs. El vestuario descrito en el art. 46 será la protección térmica pero además se dotará, con carácter de equipo de protección individual, a los profesores, de los siguientes elementos

- Crema y protector labial.
- Casco.
- ARVA. Si es necesario que algún profesor deba desarrollar tareas docentes o de otro carácter (como rescates) fuera del dominio esquiable de la estación, o en situaciones de riesgo de avalanchas dentro de este.

CAPITULO XII.

SALUD LABORAL

Artículo 53. SALUD LABORAL. Se creará una comisión que velará por la aplicación de la legislación vigente sobre Prevención de Riesgos Laborales, y efectuará informes de acuerdo con el Departamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los cuales serán vinculantes para la Empresa. Dicha Comisión la formarán los miembros del Comité de Empresa. actualmente tiene en temporada de invierno.

Artículo 54. REVISION MEDICA. Los trabajadores que lo soliciten tendrán derecho a revisión médica cada seis meses, a través de facultativos que facilitará la empresa. Atendiendo a las peculiaridades de altitud, duras condiciones climáticas y actividad deportiva, estas revisiones serán más exhaustivas y obligatorias a comienzo de temporada e incluirán, además de las pruebas habituales, electrocardiograma en granada y en altura, test de esfuerzo en granada y en altura, espirometría en granada y en altura, saturación de oxígeno en granada y en altura,.... (Necesitamos consultar un especialista para redactar este punto)

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA Para todos los conceptos laborales no recogidos en el presente convenio y anteriores, se pactará con la representación legal de los trabajadores.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA La remuneración anual correspondientes a las categorías profesionales y conceptos son las que se señalan en el anexo 1 de este convenio.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA A los efectos oportunos se hace constar que las partes que han concertado el presente convenio, han sido 1.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA La mesa negociadora de este convenio ante la problemática existente de la mujer en el mundo laboral, hace patente su preocupación por ello a tal fin creará una comisión de seguimiento para analizar las medidas tendentes a la mejora de esta situación.

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA Se establece un régimen disciplinario de aplicación al personal sujeto al convenio que se incorpora a este como anexo número 2 formando parte integrante del mismo.

**ANEXO 1: TABLA
SALARIAL**

| CATEGORIA PROFESIONAL | SUELDO BASE Día | P ALTIUD dia asistido | P DIETAS dia asistido | P PELIGRO dia asistido | P TRANSP dia asistido | P PRODUCCIÓN >80 h dia trabajada | IDIOMA hora | REQUES hora | ESPECIA hora | ANTI-GÜEDAD hora | FESTIVO CADA TRÍENIO | CONSTANCIA +2500 d +3000 d |
|---------------------------------|--------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|--|----------------|----------------|-----------------|---------------------|-------------------------|----------------------------------|
| 1 JEFE de PROFESORES | 40,00 € 1.200,00 € | 6,00 € | 10,00 € | 8,61 € | 0,30 € | 0,30 € h totales | 100,00 € mes | | | 4 % | Cada Tríenio | 150 % |
| 2 PROFESOR TD3 | 38,00 € 1.140,00 € | 6,00 € | 10,00 € | 8,61 € | 4,00 € | 5,00 € h trabajada | 1,00 € h | 1,00 € | 1,00 € | 4 % | Cada 450 d | 150 % |
| 3 PROFESOR TD2 | 36,00 € 1.080,00 € | 6,00 € | 10,00 € | 8,61 € | 3,00 € | 4,00 € h trabajada | 1,00 € h | 1,00 € | 1,00 € | 4 % | Cada 450 d | 150 % |
| 4 PROFESOR TD1 | 34,00 € 1.020,00 € | 6,00 € | 10,00 € | 8,61 € | 2,00 € | 3,00 € h trabajada | 1,00 € h | 1,00 € | 1,00 € | 4 % | Cada 450 d | 150 % |
| 5 MONITOR – ACOMPAÑANTE | 30,00 € 900,00 € | 3,00 € | 10,00 € | 8,61 € | | | 100,00 € mes | | | 4 % | Cada 450 d | 150 % |
| 6 JEFE de ADMINISTRACIÓN | 43,00 € 1.290,00 € | 3,00 € | 10,00 € | 8,61 € | 0,10 € | 0,10 € h totales | 100,00 € mes | | | 4 % | Cada Tríenio | 150 % |
| 7 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º | 35,00 € 1.050,00 € | 3,00 € | 10,00 € | 8,61 € | | | 100,00 € | | | 4 % | Cada 450 d | 150 % |
| 8 OFICIAL ADMINISTRATIVO 2º | 34,00 € 1.020,00 € | 3,00 € | 10,00 € | 8,61 € | | | | | | 4 % | Cada 450 d | 150 % |
| 9 AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 30,00 € 900,00 € | 3,00 € | 10,00 € | 8,61 € | | | | | | 4 % | Cada 450 d | 150 % |
| 10 JEFE de VENTAS | 49,00 € 1.200,00 € | 3,00 € | 10,00 € | 8,61 € | 0,20 € | 0,20 € h totales | 100,00 € mes | | | 4 % | Cada Tríenio | 150 % |
| 11 AGENTE COMERCIAL | 30,00 € 900,00 € | 3,00 € | 10,00 € | 8,61 € | 0,25 € | 0,25 € h vendidas | 100,00 € mes | | | 4 % | Cada 450 d | 150 % |
| 12 ENCARGADO de ALMACÉN | 33,00 € 990,00 € | 3,00 € | 10,00 € | 8,61 € | | | | | | 4 % | Cada 450 d | 150 % |
| 13 EMPLEADO SERVICIOS GENERALES | 30,00 € 900,00 € | 3,00 € | 10,00 € | 8,61 € | | | | | | 4 % | Cada 450 d | 150 % |
| 14 TITULADO NO DOCENTE | 38,00 € 1.140,00 € | 3,00 € | 10,00 € | 8,61 € | | | | | | 4 % | Cada 450 d | 150 % |

ANEXO 2: REGIMEN DISCIPLINARIO

1. DEFINICION. Se considerara falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes u obligaciones laborales.
2. NOTIFICACION. Cuando se encuentre en una acción u omisión cualquier causa que pueda ser considerada como falta y ante la incoación de un expediente investigador de la misma, habrá de ser notificada, tanto al trabajador como a la representación de los trabajadores, así como a la central sindical a la que esté afiliado.

3. CLASIFICACION DE LAS FALTAS. Las faltas con arreglo a su gravedad, se clasificaran en:

- leves - graves - muy graves

La clasificación y tipificación de las faltas se efectuará con sujeción a las siguientes normas:

- Cuando una falta pueda quedar comprendida en más de una definición se la identificará con la que más especialmente se ciña a la cometida.
- Cuando en una misma ocasión resulten imputables a un mismo trabajador varias faltas que se deriven forzosamente unas de otras, se le inculpará únicamente la falta primitiva o derivada a la que corresponda gravedad mayor.
- Cuando resulten imputables a un mismo trabajador diversas faltas independientes entre sí, podrán acumularse sus respectivas sanciones.

4. ENUMERACION DE LAS FALTAS LEVES.

- a. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo y sin la debida justificación.
- b. El abandono del trabajo sin causas justificadas o sin autorización durante la jornada, aunque sea por breve tiempo.
- c. La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal, el descuido en la conservación de las prendas recibidas por la empresa y su uso incorrecto.
- d. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- e. La falta de consideración o respeto en sus relaciones con los compañeros, al margen de su categoría laboral, dentro de la jornada de trabajo o no prestarles auxilio cuando lo soliciten, siempre que sea posible.
- f. La embriaguez que no suponga una merma de la capacidad laboral.
- g. Retrasar injustificadamente la ejecución de órdenes de trabajo.
- h. No llevar la uniformidad sin causa justificada.

5. ENUMERACION DE LAS FALTAS GRAVES.

- a. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación en el periodo de un

mes.

- b. El abandono del puesto de trabajo de forma injustificada que cause perjuicio a la empresa, a algún compañero de trabajo o fuera causa de accidente.
 - c. Faltar tres días al trabajo en un periodo de un mes sin causa justificada o estando justificada sin previo aviso, salvo motivos que de forma perentoria lo justifiquen.
 - d. Consentir el uso a los clientes de los servicios, medios o instalaciones, que esta empresa tiene para su explotación, sin el debido título de abono, tiket, acreditación o factura correspondiente.
 - e. La falta de discreción o la divulgación de datos, informes o antecedentes relativos a la empresa y que el trabajador conozca por su función en la misma.
 - f. La delegación abusiva de funciones en personal de inferior categoría laboral.
 - g. La pérdida o rotura intencionada de cualquiera de las prendas de seguridad, material de trabajo o instalaciones de la empresa, así como la negligencia en el uso o mantenimiento de las herramientas de trabajo.
 - h. No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal, facilitadas por la empresa, para prevención de accidentes.
 - i. Las discusiones violentas, estando de servicio, con compañeros ya sean de igual, inferior o superior categoría.
 - j. Alegación de motivos falsos para la obtención de licencias o anticipos.
 - k. La comisión de dos o más faltas leves en un periodo de 2 meses consecutivos.
 - l. El retraso intencionado en la ejecución de las órdenes de trabajo.
- ## 6. ENUMERACION DE LAS FALTAS MUY GRAVES.
- a. Faltar más de tres días consecutivos o cuatro alternos, al trabajo en el periodo de un mes sin causa justificada o estando justificada sin previo aviso, salvo motivos que de forma perentoria lo justifiquen.
 - b. Causar daños de importancia o que tengan destacada repercusión en el desarrollo normal de la empresa, por descuido o negligencia en el uso de las máquinas, herramientas y dependencias de la empresa, así como otros bienes afectos a la misma, de los usuarios o de terceros.
 - c. Participar manifiesta o encubiertamente en cualquier negocio o actividad incompatible con su dedicación laboral y especialmente cuando origine competencia a la empresa, utilizando sus instalaciones o el tiempo que ésta le retribuye.
 - d. El abuso de autoridad por parte de cualquier jefe, con menoscabo del respeto a la dignidad personal de sus subordinados.
 - e. La agresión a compañeros o a sus familiares, durante el servicio o fuera del mismo, con ocasión o como consecuencia de este.

- f. Los robos, hurtos, estafas, apropiaciones indebidas o retención de fondos con ánimo de lucro personal o a favor de terceros.
- g. Prevalerse de la condición de empleado para conseguir beneficios económicos o ventajas personales en perjuicio del interés general de la compañía.
- h. Utilizar máquinas o efectos de la empresa para usos extraños al servicio a que están destinados.
- i. Ordenar, a cualquier trabajador de la empresa trabajos particulares durante las horas de servicio.
- j. La conducta notoriamente inmoral cuando repercuta en perjuicio del servicio o descrédito público para la empresa o sus trabajadores.
- k. La comisión de dos o más faltas graves en el periodo de 6 meses consecutivos.
- l. Las conductas protagonizadas por cualquier trabajador y que signifique un atentado a la libertad sexual de otro compañero de la empresa al margen del sexo de los intervenientes.
- m. En general, las causas enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

7. CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES.

- a. No haber sido objeto de sanciones durante los dos últimos años de servicio activo.
- b. No haber tenido intención de causar mal, daño o el perjuicio ocasionado.
- c. Haber tratado por todos los medios de evitar las consecuencias del hecho realizado.
- d. La espontánea confesión de la falta o la inmediata reposición de los bienes retenidos o malversados, antes de que se inicien las actuaciones pertinentes para su esclarecimiento y sanción.
- e. La retractación, reconciliación y presentación de satisfacciones o explicaciones en casos de agresión, riñas, insultos, insubordinación o malos tratos respecto a superiores, compañeros de trabajo o usuarios de la estación.

Cuando concurran circunstancias atenuantes o cuando el agente hubiera causado derecho al premio a la constancia, la sanción que se adopte podrá ser de grado inferior.

8. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.

- a. Ostentar cargos de jefatura, mando o dirección, especialmente en las faltas que se relacionan con la disciplina y convivencia en la empresa.
- b. La premeditación.
- c. La utilización de armas en las agresiones y riñas.
- d. Cometer las faltas en colectividad o previo acuerdo entre varios trabajadores.
- e. Que la infracción esté basada en motivos racistas o de discriminación ideológica, religiosa, orientación sexual o minusvalía.

Las circunstancias modificativas de responsabilidad se estimarán y ponderarán a los efectos de disminuir o aumentar la sanción.

Las atenuantes y agravantes que concurren simultáneamente en una misma falta se compensarán una por una.

9. CLASIFICACION DE LAS SANCIONES.

Las sanciones según los grados de las faltas serán:

* Para las faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.

* Para las faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- Traslado de hasta dos meses de puesto de trabajo.

* Para las faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días.
- Inhabilitación para el ascenso durante un año.
- Despido.

Para sancionar las faltas que se clasifican por su gravedad y se enuncian en los apartados anteriores, podrá aplicarse cualquiera de las sanciones previstas para el respectivo grupo, teniendo en cuenta la trascendencia del hecho punible, el grado de intencionalidad o imprudencia, el historial profesional del trabajador, etc. Siendo el despido en los supuestos del artículo 54 del ET.

Cuando la falta se haya cometido por varios trabajadores, se tendrá en cuenta separadamente a los que hayan participado como autores, cómplices o meros encubridores.

No obstante, transcurridos dos años desde la imposición de la sanción, si el agente ha observado buena conducta y no ha incurrido de nuevo en alguna falta, se cancelará la falta en el expediente así como la inhabilitación a que hubiese tenido lugar.

Las sanciones que se impongan en virtud de lo dispuesto en este apartado se entenderán sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales o de dar cuenta a las autoridades, cuando así proceda.

10. ORDEN DE INSTRUCCION Y RESOLUCION DE LOS EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS.

En caso de comisión de faltas leves no es necesario establecer expediente disciplinario; las referidas faltas serán sancionadas directamente por el Director de Recursos Humanos, jefe de personal o jefe de profesores, previa audiencia del trabajador.

En caso de comisión de faltas graves o muy graves, se tramitará expediente disciplinario con arreglo al siguiente procedimiento:

- El expediente comenzará con el Acuerdo de Iniciación de Expediente que ordenará el Director de Recursos Humanos o persona en quien delegue, nombrando Instructor y trasladando al trabajador afectado el pliego de cargos que lo motivan y el procedimiento de aplicación.
- El trabajador expedientado dispondrá de 5 días laborables para formular alegaciones y acompañar o proponer las pruebas que interese, bien por escrito o por comparecencia ante el Instructor, a partir del traslado del correspondiente pliego de cargos.

- El Instructor procederá a practicar las pruebas que considere pertinentes, uniendo al expediente su resultado.
- Transcurrido que sea el plazo de alegaciones, se hayan o no cumplimentado, y la realización de las pruebas, en su caso, el Instructor elevará las actuaciones con una Propuesta que incluirá la descripción y calificación de la infracción, así como la sanción aplicable, al Director RR. HH. que resolverá.
- Antes de dictar resolución se dará traslado del expediente para formalizar vista y audiencia, en su caso, al Comité, por un plazo de cinco días laborables, si así lo solicita el trabajador expedientado
- La resolución, que será motivada, se notificará al expedientado haciendo constar el recurso que contra la misma pueda interponer ante la jurisdicción social.
- Así mismo se informará al Comité de Empresa de las resoluciones de todos los expedientes.
- Se establece el plazo de dos meses para la tramitación y resolución de expedientes.
- Cuando la naturaleza de la falta cometida así lo aconseje, el Director de RR. HH. podrá incorporar al Acuerdo de Iniciación la suspensión de actividad del trabajador y/o su adscripción transitoria a otro puesto durante el periodo de tramitación del expediente, sin que tal medida cautelar suponga pérdida de retribución.
- Las sanciones se cumplirán en los términos de la resolución y se entenderá cancelada la reseña en el expediente del trabajador al cumplirse dos años de su efectividad en el caso de las muy graves, un año en el caso de las graves y seis meses en las leves, siempre que en esos periodos no incurriera en otra falta de la misma o superior gravedad.

11. GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Los miembros del Comité de Empresa, así como los Delegados de Sección Sindical en sus distintos, gozarán de las garantías que les reconocen las disposiciones legales sobre derechos sindicales.

Y en prueba de conformidad en todo lo expresado anteriormente las partes firman el presente convenio en lugar y fecha que más abajo se indican.

DANOS EL EMPUJÓN DEFINITIVO PARA CONSEGUIR UN CONVENIO COLECTIVO JUSTO Y SOSTENIBLE. COLABORA Y AFILIATE EN NUESTRA ASAMBLEA DE SIERRA NEVADA.