RELACIÓN DE AFECTADOS CITADOS AL PAGO DE DEPÓSITOS PREVIOS N°1

EXPEDIENTE: OBR2001046

E.D.A.R. EN ALBURQUERQUE

TÉRMINO MUNICIPAL: 600600

ALBURQUERQUE

(BADAJOZ)

Finca	Poligono/Parcela	Propietario	Lugar Citación	Fecha	Hora
71/0	34 / 89B	SANTOS LÓPEZ, MARÍA (C.B. 3)	AYUNTAMIENTO	01/10/2002	10:00
28/0	34 / 74	TARDÍO PARDO, FLORENCIO (C.B. 3)	AYUNTAMIENTO	01/10/2002	10:00
30/0	34 / 75	TARDÍO PARDO, FLORENCIO (C.B. 3)	AYUNTAMIENTO	01/10/2002	10:00
31/0	34 / 85	TARDÍO PARDO, FLORENCIO (C.B. 3)	AYUNTAMIENTO	01/10/2002	10:00
50/0	34 / 94A	TARDÍO PARDO, FLORENCIO (C.B. 3)	AYUNTAMIENTO	01/10/2002	10:00
51/0	34 / 97	TARDÍO PARDO, FLORENCIO (C.B. 3)	AYUNTAMIENTO	01/10/2002	10:00
29/0	34 / 95	TARDÍO PARDO, FLORENCIO (C.B.3)	AYUNTAMIENTO	01/10/2002	10:00
15/0	34 / 153C	VADILLO CAMPOS, JUAN	AYUNTAMIENTO	01/10/2002	10:00

CONSEJERÍA DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del Club Polideportivo Encinar de Cáceres (Expte.: 27/2002).

VISTO el contenido del Convenio Colectivo de Trabajo del Club Polideportivo Encinar de Cáceres, con Código Informático 1000912, de ámbito Local, suscrito el 11-7-2002, entre representantes de la empresa, en representación de una parte, y por los representantes de los trabajadores de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 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 (B.O.E. de 29-03-95); art. 2.c) del Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 06-06-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspasos de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-05-1995); Decreto del Presidente 5/2000, de 8 de febrero, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); Decreto 6/2000 de 8 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); y Decreto 22/1996 de 19 de febrero, sobre distribución de competencia en materia laboral (D.O.E. 27 02-1996); ESTA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Diario Oficial de Extremadura" y en el "Boletín Oficial de la Provincia" de Cáceres.

Así lo acuerdo, mando y firmo en Mérida, a 4 de septiembre de 2002.

El Director General de Trabajo,
(P.A. El Secretario General
Orden de 3 de julio de 2002, D.O.E.11-7),
RAFAEL PÉREZ CUADRADO

CONVENIO COLECTIVO
DEL CLUB POLIDEPORTIVO ENCINAR

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO PRIMERO

Normas estructurales

Artículo 1.º- Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio los trabajadores del Club Encinar en representación de la parte social, y la Junta Directiva en representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2.º- Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores el presente Convenio obliga a todos los trabajadores y empresa del Club Polideportivo el Encinar

CAPÍTULO II

Condiciones generales

Artículo 3.º- Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación para las actividades laborales que se desarrollan en el Club Polideportivo: mantenimiento, porteo y actividades deportivas.

Artículo 4.º- Ámbito personal.

1. La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia de la empresa y sus trabajadores.

Artículo 5.º- Ámbito territorial.

El presente Convenio de Empresa será de aplicación en la localidad de Cáceres.

Artículo 6.º- Ámbito temporal.

El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2004, coincidiendo con el mandato de la actual Junta Directiva.

No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, tanto en su contenido normativo, como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro Convenio.

Artículo 7.º- Procedimiento de denuncia para revisión del Convenio.

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse a la otra parte la revisión del mismo, por escrito y con un mínimo de un mes de antelación al vencimiento del plazo inicial de vigencia antes señalado o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 8.º- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por el Club al entrar en vigor el presente Convenio.

Artículo 9.º- Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Artículo 10.º- Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión paritaria del presente Convenio, con las funciones que se especifican más adelante. Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, convocándose prescrito con, al menos, tres días hábiles de antelación, debiendo incluirse en esta citación, necesariamente, el orden del día. Las reuniones tendrán lugar, al menos, una vez por semestre.

Serán vocales de las mismas un representante de los trabajadores y uno de la Junta Directiva, designados respectivamente por ambas partes. Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, que los mismos se adopten por unanimidad.

Artículo 11.º- Funciones y procedimientos de la Comisión paritaria.

1. La Comisión paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- d) Estudio para el establecimiento de una institución previa a la vía contenciosa.

e) Negociar antes del 30 de noviembre de cada año el calendario laboral.

f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Las funciones o actividades de esta Comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las acciones que procedan ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

TÍTULO PRIMERO DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO PRIMERO Condiciones generales de ingreso

Artículo 12.º- Ingreso en el trabajo.

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido dieciséis años.

2. La Junta Directiva está obligada a registrar en la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, los contratos celebrados por escrito.

Artículo 13.º- Pruebas de aptitud.

1. El Club previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2. Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá ser inscrito en el libro de matrícula del centro de trabajo correspondiente, debiendo aportar para ello la documentación necesaria y firmar en el mismo.

Artículo 14.º- Período de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

a) Monitores Deportivos y Socorristas: un mes.

c) Personal operario: Encargados, Oficiales, Limpiadora y Conserjes: quince días.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto

de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicarlo el desistimiento por escrito.

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

CAPÍTULO II Contratación

Artículo 15.º- Contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en las establecidas en el presente Convenio de Empresa.

CAPÍTULO III Ordenación y prestación de trabajo

Artículo 16.º- Ordenación del trabajo.

La ordenación del trabajo es facultad de la Junta Directiva, o persona en quien ésta delegue, que debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones establecidas en los Estatutos del Club, así como en su Reglamento de Régimen Interno, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada laboral.

Artículo 17.º- Discreción profesional.

Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y normas internas del Club.

Artículo 18.º- Deberes del Club.

En relación con la prestación de trabajo, el Club está obligado a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la

adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo y velar por el uso efectivo de los mismos y en general a respetar los derechos laborales de los trabajadores establecidos en el artículo 4.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19.º- Reclamaciones de los trabajadores.

Sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlas ante la Junta Directiva.

La Junta Directiva del Club tratará de resolver estas reclamaciones en el plazo más breve posible, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

Artículo 20.º- Ascensos. Procedimiento.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación y revocación por la empresa.

2. Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerán por la Junta Directiva sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en el Club y podrán tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- A) Titulación adecuada.
- B) Conocimiento del puesto de trabajo.
- C) Historial profesional.
- D) Haber desempeñado función de superior categoría profesional.
- E) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales, deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

CAPÍTULO IV

Percepciones económicas: Conceptos y estructura

Artículo 21.º- Percepciones económicas.

1. Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras, las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos, e indemnizaciones o por modificaciones en su

relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

2. Percepciones económicas salariales:

a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo con el rendimiento normal y exigible en los términos del presente Convenio.

b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

- Personales, tales como antigüedad.
- De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno, excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.
- De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, destajos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.
- Las cantidades que las Club abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.
- Las pagas extraordinarias, y la retribución de vacaciones.

3. Percepciones económicas no salariales:

a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.

b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, quebranto de moneda, pluses extrasalariales, y aquellas diferencias de alquiler o coste de vivienda que viniera percibiendo el trabajador.

c) Las indemnizaciones por ceses, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

4. Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad de trabajo realizado y las cantidades que las Club abonen libre y voluntariamente, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador y no se computarán como base de las percepciones enumeradas en el apartado 2 de este artículo.

Artículo 22.º- Estructura de las percepciones económicas.

1. Las partes signatarias del presente Convenio provincial fijan, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que

forman parte de la tabla de percepciones económicas que figura como anexo número I del presente Convenio.

a) Los conceptos son los siguientes:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Pluses salariales.
- Pluses extrasalariales.

b) En el concepto gratificaciones extraordinarias se entiende incluida la retribución de vacaciones.

c) En el plus salarial establecido en este Convenio, se consideran incluidos todos los complementos que constituyen contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

d) En el plus extrasalarial establecido en este Convenio, se considera incluidos cuantos conceptos, de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas, quebranto de moneda y ropa de trabajo.

Artículo 23.º- Devengo de las percepciones económicas.

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría y nivel, se establece en la tabla salarial del presente Convenio.

2. Plus salarial (plus de asistencia y puntualidad) de Convenio, se devengará durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría y nivel, se fijan en las tablas salariales del presente Convenio que figuran como Anexo I.

3. Pluses extrasalariales: de distancia y transporte, y quebranto de moneda. Con independencia del salario de este Convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral por el concepto de distancia y transporte, así como por el manejo de dinero proveniente de las actividades realizadas por el Club. Para suplir los gastos originados por el transporte y el pago de actividades, se establece unos pluses extrasalariales que serán igual para todos los niveles y cuya cuantía se fija en el Anexo I. Dichos pluses serán satisfechos únicamente por día efectivo de trabajo, en jornada normal, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de los gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad, u otra actividad que no sea retribuida por los socios. Estos pluses no serán computables a efectos de Seguridad Social y accidentes de trabajo.

4. Las pagas extraordinarias, se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

a) Paga de junio, 1 de enero al 30 de junio.

b) Paga de Navidad, 1 de julio al 31 de diciembre. No obstante y por acuerdo entre los trabajadores y la Junta Directiva las pagas extraordinarias podrán ser prorrogadas durante el abono de las nóminas de las doce mensualidades de cada año natural.

5. Antigüedad. Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieron derecho por el complemento personal de antigüedad a la firma de este convenio.

Durante el primer trimestre del año 2003, y en base a la evolución económica y presupuestaria del Club, se estudiará la posibilidad de incrementar este complemento al personal fijo del club, en base al cumplimiento de sucesivos años completos de permanencia en sus puestos de trabajo.

Artículo 24.º- Pago de las percepciones económicas.

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo.

2. El Club queda facultado para pagar las retribuciones, o anticipos a cuenta de las mismas, mediante talón, transferencia u otra modalidad de pago, a través de entidades bancarias. Si la modalidad de pago utilizada fuera la del talón bancario, el tiempo invertido en el cobro será por cuenta del trabajador.

3. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (N.I.F.), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Artículo 25.º- Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre. Por acuerdo de ambas partes pueden prorrogarse mensualmente.

Artículo 26.º- Pluses extrasalariales.

1. Pluses de distancia y transporte. Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la localización en el extrarradio del Club se establece un plus extrasalarial, calculado por día efectivo de trabajo de igual cuantía para los grupos y

categorías que se determinen, la cual se especifica en tabla anexa del presente Convenio.

2. Otros pluses extrasalariales:

Desgaste de herramientas. Los oficiales y ayudantes que aporten herramientas propias percibirán un plus extrasalarial por este concepto, en la cuantía que en cada momento figuren en la tabla salarial.

Trabajadores que utilicen sus vehículos. La utilización del vehículo propio será previamente pactada entre empresa y trabajador.

En estos casos la empresa abonará por kilómetro recorrido la cuantía que en cada momento figure en la tabla salarial.

Quebranto de moneda. Aquellos trabajadores que tengan que utilizar dentro de su jornada laboral peculio para recepcionar el abono por el uso de determinadas instalaciones

Prendas de trabajo. Al personal operario le será entregado un mono o buzo cuya duración será de seis meses. La entrega se efectuará a los quince días de su alta en la empresa.

En caso de que el cese voluntario se produzca dentro de los sesenta días de la entrega de la prenda le será descontado un sexto del valor de la misma por mes o fracción superior a quince días, el valor de ésta se fijará en la tabla de salarios.

Las prendas, en todos los supuestos, quedarán en poder del trabajador.

El uso de esta prenda de trabajo será obligatorio. El Club podrá hacer constar en uno de los bolsillos delanteros de la prenda el anagrama de las mismas.

El Club facilitará, siempre y cuando el trabajo lo requiera, botas y guantes de seguridad y protección.

Artículo 27.º- Realización de horas extraordinarias.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias. El importe de las horas extraordinarias para cada una de las categorías, es el que se especifica en el Anexo I. Podrán ser compensadas preferentemente por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Artículo 28.º- Suplemento en caso de enfermedad o accidente de trabajo.

Se percibirá el 100 por ciento del salario, más los pluses salariales que en este Convenio se acuerda en los siguientes casos:

Accidentes. No se requiere antigüedad en la empresa y comenzará a percibirse desde la fecha en que se produjo tal accidente y por un período máximo de seis meses.

Enfermedad común con hospitalización. El trabajador deberá tener acreditada en la empresa una antigüedad mínima de dos meses, comenzando a percibir este complemento una vez transcurridos los primeros ocho días de su ingreso en el centro de hospitalización, y por un período máximo de seis meses.

Enfermedad común sin hospitalización. A partir del primer mes ininterrumpido de enfermedad común, que no requiera hospitalización, el trabajador comenzará a percibir este complemento por un plazo máximo de seis meses. En estos casos el trabajador deberá tener acreditada una antigüedad de dos meses.

Accidente no laboral. Esta contingencia se equipará a efectos de este complemento a la enfermedad común sin hospitalización y le serán de aplicación todos sus condicionamientos.

Artículo 29.º- Jornada.

1. La jornada ordinaria anual para el año 2002 será la que se establece a continuación 1795 horas. Durante los años de vigencia del acuerdo se reducirá el tiempo de trabajo en 10 horas anuales, siendo a finales del 2004 el computo anual de 1775 horas. La jornada ordinaria semanal será de 39,5 horas semanales, con un descanso de al menos día y medio ininterrumpidamente.

Artículo 30.º- Prolongación de la jornada.

La jornada de los trabajadores con funciones de mantenimiento y conserjería podrá ampliarse por el tiempo preciso, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo o en descanso equivalente.

Artículo 31.º- Vacaciones.

El personal sujeto a este Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración.

Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique, al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. Durante el primer año de prestación de servicio,

deberá disfrutarse la parte proporcional de las vacaciones por el período devengado antes del 31 de diciembre.

Artículo 32.º- Permisos y licencias.

El personal afectado por este Convenio de plantilla fija y temporales tendrán derecho a una licencia con sueldo en los siguientes casos, y conforme al número de días que se indican para cada uno de ellos:

- a) Muerte del cónyuge, padres o hijos, cuatro días de licencia, que podrán ampliarse hasta dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- b) Muerte de los demás ascendientes o hermanos, consanguíneos o afines, tres días de licencia, que podrán ampliarse hasta dos días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- c) Enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales de licencia, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- d) Tres días naturales por nacimiento de un hijo. En los casos de alumbramiento, si concurriese enfermedad grave, los días de licencia podrán ampliarse hasta cinco más; asimismo esta ampliación se efectuará, si el hecho se produce fuera del lugar de residencia del trabajador.
- e) Dos días naturales por adopción de un hijo.
- f) Por traslado de su domicilio habitual, un día de licencia.
- g) Por matrimonio, quince días naturales de licencia.
- h) Por matrimonio de hijos, un día.
- i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza universitarios o de formación profesional, de carácter público o privado, reconocidos.

CAPÍTULO V

Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 33.º- Causas y efectos de la suspensión.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:
 - a) Mutuo acuerdo de las partes.
 - b) Las consignadas válidamente en el contrato.
 - c) Incapacidad temporal de los trabajadores.

- d) Maternidad de la mujer trabajadora, y adopción o acogimiento de menores de cinco años.
 - e) Cumplimiento del servicio militar, o prestación social sustitutoria.
 - f) Ejercicio de cargo público representativo.
 - g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
 - h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
 - i) Fuerza mayor temporal.
 - j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que impidan la prestación y aceptación del trabajo.
 - k) Excedencia forzosa.
 - l) Ejercicio del derecho de huelga.
 - m) Cierre legal de la empresa.
2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

CAPÍTULO XII

Faltas y sanciones

Artículo 34.º- Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las Club del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 35.º- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, en veinticuatro horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo de trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de

consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

6. Pequeños descuidos en la conservación del material.

8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o de la Junta Directiva.

9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e, incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

Artículo 36.º- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, el club, o terceros.

4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

5. El incumplimiento de las órdenes y la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6. La desobediencia a los miembros de la Junta Directiva en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

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

8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

11. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o del Club a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

Artículo 37.º- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos del Club.

5. La embriaguez habitual o la toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada. Cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7. La competencia desleal.

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

9. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12. La desobediencia continuada o persistente.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 38.º- Sanciones. Aplicación.

1. Las sanciones que las Club pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

1.º Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

2.º Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3.º Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a noventa días.
- b) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y el Club.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente.

TÍTULO II
REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 39.º- Representación unitaria.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los Delegados de personal, en los términos regulados en el título II del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO III
FORMACIÓN

Artículo 40.º- Formación profesional de los trabajadores.

Las partes firmantes coinciden en acordar la realización de acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Si durante el año en curso se publicase la subida salarial del Convenio Provincial de la Construcción y Obras Públicas de Cáceres para el 2002, los trabajadores afectados por este Convenio de Empresa tendrán el mismo porcentaje de subida salarial en sus retribuciones actuales.

DISPOSICIÓN FINAL

Las partes acuerdan que este convenio entre en vigor desde su firma y sea depositado en el servicio correspondiente de la Consejería de Trabajo de la Junta de Extremadura.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES POR CATEGORÍAS.

Efectos: a la firma del Convenio.

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS DE ASISTENCIA	PLUS EXTRASA LARIAL	GRATIFIC EXTRAOR	TOTAL
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	560.81	493.70	90.15	88.44	1145.90	1233.10
OFICIAL 2ª	515.76	180.05	90.15	88.44	737.80	874.40
CONSERJE	504.85	186.74	90.15	88.44	627.45	870.18
CONSERJE- PORTERO	442.40	82.50	90.15		615.05	615.05
LIMPIADORA	456.94				456.94	456.94
MONITORES	550.00	52.73	90.15	88.44	550.00	781.32