



Administración Autonómica

NÚMERO 2025018923

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARMUVISSA I, S.A,

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARMUVISSA I, S.A,

Visto el texto del **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARMUVISSA I, S.A**, suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 17 de marzo de 2025 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713 /2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo,

RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo junto con las Tablas salariales para el 2025 en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo: Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL,
JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

CONVENIO COLECTIVO ARMUVISSA I, S.A.

CAPÍTULO I Disposiciones Generales

ARTICULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral vinculado por una relación de trabajo por cuenta ajena que preste servicios en el ámbito de la actividad propia de ARMUVISSA I, S.A. en cualquiera de los centros y servicios donde preste servicios. -

Se entiende por personal laboral, a efectos del presente Convenio, a los/las trabajadores/as fijos/as de plantilla, fijos/as discontinuos/as, por tiempo indefinido, temporales o cualquier otra figura contractual admitida por la legislación vigente.

No obstante lo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este acuerdo las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Las recogidas en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores
- b) El personal de alta dirección, bien sometido a la relación especial de trabajo de esta naturaleza o bajo condición de eventual o de confianza vinculado por una relación de carácter administrativo. Este personal quedará sometido a las disposiciones que regulan sus relaciones, así como lo acordado en sus respectivos contratos o nombramientos.
- c) El personal que preste servicios en empresas públicas o privadas que tengan suscritos contratos de obras o servicios para ARMUVISSA I, S.A., incluso en el supuesto en que estas personas desarrollen su actividad en Centros dependientes de la misma o donde preste servicios.

ARTICULO 2. VIGENCIA

El presente convenio entrará en vigor el día a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y se mantendrá en vigor hasta primero de Enero de 2028, entendiéndose prorrogado anualmente si no media denuncia del mismo en los términos señalados en el art. 4.

Durante las prórrogas se mantendrán las condiciones establecidas, salvo en aquellos casos en que por norma legal resulte obligada su modificación. Las disposiciones legales más favorables prevalecerán sobre el presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 3. PRINCIPIO DE NORMA MAS FAVORABLE

Las disposiciones legales más favorables prevalecerán sobre el presente Acuerdo. Las condiciones establecidas en este Convenio se considerarán mínimas y por tanto, cualquier mejora que se establezca por acuerdo entre las partes, acuerdos del Consejo de Administración, disposiciones o normas más favorables, se aplicarán prevaleciendo sobre el contenido del presente convenio.

En el supuesto de que por la autoridad competente se declarase nula alguna de las cláusulas, quedará vigente el resto y sólo se negociará la cláusula anulada.

ARTICULO 4. DENUNCIA Y PRORROGA

Por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia y en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera. De no producirse denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el convenio se considerará tácitamente prorrogado, por períodos anuales completos, actualizándose automáticamente las cantidades sujetas al límite máximo establecido por la Ley de presupuestos del Estado para el personal al servicio del sector público. -

Si denunciado y expirado el presente convenio las partes no hubiesen llegado a un acuerdo o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, este se entenderá prorrogado en su totalidad hasta la finalización de las negociaciones y la firma de un nuevo convenio.

Durante las prórrogas se mantendrán las condiciones establecidas, salvo en aquellos casos en que por norma legal resulte obligada su modificación.

ARTICULO 5. NORMAS SUPLETORIAS

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

ARTICULO 6. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Todas las condiciones establecidas en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en cómputo anual, a todas las existentes anteriormente, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

Si resultare anulado, el convenio devendría ineficaz, debiendo reconsiderarse y negociarse en su totalidad.

ARTICULO 7. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA (C.I.V.)

1. Se creará una Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio que entenderá de la aplicación del mismo y será el órgano competente para que la empresa y trabajadores diriman las posibles diferencias.

2. La Comisión estará compuesta por dos vocales en representación de los trabajadores/as y por otros dos en representación de la empresa, designados por el órgano competente. Todos ellos con voz y voto. La Comisión adoptará sus Acuerdos por mayoría a través del voto representativo de sus componentes. La Comisión nombrará entre sus miembros a un/a Secretario/a. La Comisión será estable en cuanto a la nominación de sus miembros, no pudiendo asistir otros que no tengan el citado nombramiento.

3. ARMUVISSA o los/las representantes de los trabajadores/as presentes en la comisión podrán ser asistidos en las sesiones de la comisión por un/a asesor/a para cada una de las partes. Tendrá voz, pero no voto.

4. Corresponde específicamente a la Comisión:

- a) El nombramiento del Secretario/a de entre sus miembros por el sistema de mayoría simple.
- b) Interpretación de la totalidad del texto del Convenio Colectivo en su aplicación práctica.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Facultad de mediación, conforme al presente Convenio Colectivo.
- e) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo, salvo aquellas que deban ser resueltas por los órganos de administración de Armuvissa I, S.A..-
- f) Subsanan los posibles errores materiales de clasificación profesional, catalogación y cálculo en las tablas de retribuciones. Será preceptiva la información y propuesta, por la C.I.V. en los casos de modificación o creación de nuevos puestos de trabajo, para la asignación de los correspondientes niveles retributivos, sin perjuicio de las competencias que correspondan al órgano competente de Armuvissa I, S.A.
- g) Cualquier problema relativo a la jornada laboral y horario..
- h) La negociación de todos los procedimientos que afecten a la modificación de las condiciones de trabajo, movilidad, cualquiera que sea el número del colectivo afectado, sistemas de provisión de vacantes, de promoción, de funcionarización y de planes de empleo.
- i) Revisión y actualización del Convenio Colectivo para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos que desarrollen o amplíen el convenio.
- j) Velar en el ámbito del presente Convenio Colectivo para evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancias personal o social, potenciando el establecimiento de acciones positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de oportunidades; pudiendo ser consultada y emitir informe en cuestiones relacionadas con la aplicación del presente Convenio que afecten a la igualdad de oportunidades por razón de sexo o cualquier otra discriminación directa o indirecta.
- k) Cualquier otra que tienda a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo y aquellas que puedan serle atribuidas al amparo de las disposiciones que en el futuro se promulguen.

5. Para la adopción de acuerdos se requerirá mayoría absoluta. Los acuerdos adoptados se recogerán en la acta correspondiente, vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente convenio.

Será obligatoria para las partes la asistencia a las reuniones, que deberán convocarse con una antelación mínima de tres días. Podrá ser solicitada por alguna de las partes. A los efectos del apartado 4.c) de este artículo, si una de las partes no acude, se entenderá por intentada la conciliación, quedando abierto el procedimiento ordinario de conflicto colectivo.

De no llegarse a cualquier tipo de acuerdo, ambas partes se someterán al S.E.R.C.L.A. (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de la Junta de Andalucía) y en caso de no llegarse tampoco a acuerdo, se recurrirá la decisión a la autoridad judicial competente.

CAPÍTULO II Organización del Trabajo

ARTICULO 8. MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral de que se trate y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a

categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La dirección de ARMUVISSA deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

ARTICULO 9. FACULTADES DE LA DIRECCIÓN

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de ARMUVISSA, que la llevará a cabo a través del ejercicio de sus facultades de control, dirección, emanación de instrucciones, etc, pudiendo establecer los sistemas de racionalización y modernización que considere oportunos con objeto de alcanzar niveles óptimos de productividad y de condiciones de trabajo en la empresa, todo ello con el máximo respeto a los derechos de los trabajadores y a la dignidad de las personas.

Sin merma de dicha facultad, los representantes de los trabajadores/as de ARMUVISSA, tendrán las funciones de información, propuesta, emisión de informes, etc, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con las competencias legalmente establecidas o específicamente atribuidas por este convenio.

CAPÍTULO III

Condiciones de trabajo

ARTICULO 10. JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO

La jornada de trabajo del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se estructurará conforme al cómputo anual horario que se establezca con carácter general en el sector, adaptando éste a las necesidades de los diferentes servicios.-

Durante la jornada de trabajo se dispondrá de una pausa de 30 minutos considerada como trabajo efectivo, siempre y cuando la jornada laboral sea igual o mayor de 6 horas diarias. Esta pausa se utilizará salvaguardando el correcto funcionamiento de los servicios, mediante turnos que preserven en todo caso la presencia de personal suficiente para atender los servicios sin menoscabo.

Todos los trabajadores deberán disfrutar de un día y medio consecutivo de descanso a la semana. En consecuencia, tras los eventos de fin de semana, cuando el trabajador preste más de 10 horas de trabajo efectivo en el fin de semana, el descanso anterior se incrementará en medio día, lo que supone dos días consecutivos de descanso.

En atención a las actividades que ARMUVISSA desarrolla, que implican trabajo efectivo durante los sábados, se conceptuarán los mismos como día hábil. Por tanto, las horas realizadas en sábado se computarán con valor simple a efectos del cómputo de la jornada anual de trabajo efectivo establecida en convenio.

Sin perjuicio de lo establecido en el primer apartado de este artículo y con el fin de mejorar la eficiencia en la utilización de los recursos humanos, se podrán adaptar los tiempos de trabajo y distribución de la jornada a las necesidades productivas. Se podrá modificar, a criterio del responsable del servicio, los horarios de entradas y salidas, al objeto de adecuarlos al máximo a las necesidades de la empresa.

ARTICULO 11. VACACIONES

1. Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a 23 días hábiles de vacaciones retribuidas por año de servicio o parte proporcional en caso de no llevar el tiempo necesario trabajado para el disfrute pleno de este derecho. A los efectos de este artículo, los sábados no se considerarán como días hábiles.

Se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural y preferentemente en el mes de agosto, dado que las actividades principales que desarrolla Armuvissa se corresponden con las actividades desarrolladas en instalaciones deportivas y piscina que se cierran durante este mes. Con carácter excepcional, podrán disfrutarse fuera de este período a petición concreta del trabajador, no generando derecho alguno de compensación económica, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

La baja temporal por enfermedad no impide el devengo del derecho a vacaciones. Sin embargo, la baja ocurrida durante el disfrute de las mismas no interrumpe el transcurso de su duración. Si la baja se produjera antes de iniciarse el período de vacaciones, el/la trabajador/a tendrá derecho a que se señale un nuevo período de vacaciones según lo establecido en el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 12. LICENCIAS Y PERMISOS

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo tendrá los siguientes permisos retribuidos, previa autorización y posterior justificación:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o Registro de Parejas de Hecho.
2. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El cómputo de los días previstos en este permiso dará comienzo el siguiente día laborable al de solicitud por parte de la persona trabajadora, excepto en aquellos supuestos en los que ésta inicie el permiso el mismo día en que lo solicite antes del comienzo de su jornada de trabajo.

Dichos permisos se podrán disfrutar en caso de hospitalización o enfermedad grave desde el inicio del hecho causante hasta su finalización.

3. Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km de su residencia, el plazo se ampliará en dos días.

El cómputo de los días previstos en este permiso dará comienzo el siguiente día laborable al hecho causante, excepto en aquellos supuestos en los que la persona trabajadora inicie el permiso el mismo día antes del comienzo de su jornada de trabajo.

4. Cada persona trabajadora tendrá derecho a ocho jornadas de licencia retribuida por asuntos propios por año natural, distribuidos cuatro en el primer semestre y otros cuatro en el segundo semestre. Esta licencia, al tratarse de asuntos personales, no requiere justificación oral ni documental y debe ser solicitada con la antelación máxima posible y, como mínimo, cuarenta y ocho horas antes del disfrute. Estas jornadas de licencia serán disfrutadas, una vez salvas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la empresa y el empleado que haya de disfrutarlas, sin que puedan unirse a periodos vacacionales.

La empresa no podrá denegar en más de dos ocasiones el disfrute de las jornadas de licencias retribuidas por asuntos propios.

5. Un día por traslado de domicilio habitual y dos días en el caso de que la persona trabajadora tuviera que desplazarse más de 75 km.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo acreditar previamente de manera fehaciente, los motivos y circunstancias de estos.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga una reducción de más del 20 % de la jornada en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

7. Para realizar las funciones sindicales o representación de los trabajadores en los términos legalmente establecidos al efecto.

8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, previo aviso y justificación de los mismos a la empresa, cuando el trabajador curse estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional.

9. Se concederán los permisos necesarios a las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

10. Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. La persona trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad u optar por la acumulación de quince días laborables. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el

padre en caso de que ambos trabajen.

11. En los casos de nacimientos de hijo o hija prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

12. Las personas trabajadoras, previo aviso y posterior justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos de cómo máximo dieciséis horas anuales de duración, para acudir a visitas médicas propias o para acompañar ascendentes o descendientes que convivan y/o precisen de acompañamiento, siempre y cuando la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios del Servicio Público de la Salud o Sanidad Privada.

El disfrute de este permiso deberá preavisarse con un mínimo de veinticuatro horas y será necesaria una justificación posterior.

13. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Se equiparán a todos los efectos los matrimonios con las parejas de hecho. Ninguno de estos permisos estará sujeto a proporcionalidad de la jornada de trabajo.

ARTICULO 13. FIESTAS

Se descansará con derecho a retribución íntegra los días declarados expresamente inhábiles, y, por tanto, festivos no recuperables, por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, así como los declarados fiestas locales por el Ayuntamiento de Armilla. Para el personal fijo, cuando por necesidades del servicio tengan que trabajarlos, se compensará con dos días de descanso.

En todo caso, los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos.

El día 5 de Enero si las instalaciones donde el personal de Armuvissa I, S.A. preste sus servicios permanecieran abiertas en horario de tarde, al trabajador que le corresponda podrá compensar ese horario con un descanso retribuido en otra jornada por igual tiempo de conformidad con la empresa.-

ARTÍCULO 14. REDUCCIONES DE JORNADA Y OTROS PERMISOS POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR.

La persona trabajadora, podrá reducir su jornada de trabajo y disfrutar de permiso, sin derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) La persona trabajadora que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de doce años de edad o una persona con discapacidad que no realice actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

c) Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, también podrá ser autorizada una reducción de jornada por un periodo máximo de un año de entre al menos una hora y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones, a la persona trabajadora que tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo aunque realice actividad retribuida.

d) En los casos de nacimientos de hijos que, por cualquier causa médica, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, con independencia de la ausencia retribuida de una hora establecida legalmente, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

e) Las personas trabajadoras cuyos hijos estén afectados por enfermedades que requieran hospitalizaciones y/o tratamientos periódicos y prolongados en el tiempo, según lo estipulado en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a acumular la reducción de jornada estipulada en el mismo en jornadas completas.

f) Las trabajadoras víctimas de violencia de género o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

g) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una

duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo que, en desarrollo del Estatuto de los Trabajadores, se establezca reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En todo caso, y dado su diferente carácter y finalidad, el disfrute total o parcial de este permiso de forma inmediatamente previa o consecutiva al período de vacaciones anuales requerirá el acuerdo expreso de ambas partes.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en el supuesto de que el disfrute del permiso parental por parte de la persona trabajadora, en el período solicitado, altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

h) Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, según lo establecido en el artículo 34.8 del ET. Artículo

ARTÍCULO 15. EXCEDENCIAS POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

I. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años, con derecho a reserva de su puesto de trabajo, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

III. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa también podrá ser concedida una excedencia por un periodo máximo de un año, con derecho a reserva de su puesto de trabajo, a un trabajador que tenga que atender al cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y pese a desarrollar actividad retribuida, se encuentre en situación del IT como consecuencia de las razones antes expresadas. Por razones justificadas y previa aceptación de la empresa, la duración de ésta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de puesto de trabajo.

IV. Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

V. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

VI. En los casos contemplados en los apartados anteriores de este artículo, en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas firmantes del presente convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

ARTÍCULO 16. EXCEDENCIA ESPECIAL CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.

El personal de plantilla fijo, con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia de una duración mínima de un mes y máxima de un año, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo. La solicitud de la excedencia deberá formalizarse con una antelación mínima de treinta días a la fecha de inicio de su disfrute. La excedencia podrá prorrogarse una sola vez, con un preaviso de quince días como mínimo antes de la fecha de finalización.

Esta excedencia no se concederá para trabajar o colaborar con empresas cuyo ámbito funcional se encuentre recogido en el artículo 1 del presente convenio, dando lugar, en caso de incumplimiento, a una falta muy grave con posibilidad de extinción de la relación laboral como despido procedente.

No podrá solicitarse una nueva excedencia hasta transcurrido un año desde la incorporación al trabajo de la última disfrutada.

CAPÍTULO IV Régimen económico

ARTICULO 17. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La retribución del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, se clasifica en los siguientes conceptos:

- Retribuciones básicas: salario base, antigüedad (trienios) y pagas extraordinarias.
- Retribuciones complementarias: complemento actividad. -

Las retribuciones denominadas Salario Base, Pagas Extraordinarias y antigüedad tienen carácter consolidado. La retribución denominada complemento de actividad tiene carácter no consolidable. Todos los conceptos retributivos se aplicarán de forma proporcional a los trabajadores/as fijos que no tengan jornada completa o tengan contrato a tiempo parcial.

Cualquier propuesta de variación en la categoría, complementos o conceptos retributivos, será objeto de revisión por la C.I.V.

ARTICULO 18. SALARIO BASE

El salario base es la retribución asignada a cada trabajador/a por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo, en función del grupo de clasificación en que se halle encuadrado.

ARTICULO 19. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una con motivo de Navidad y otra en el mes de julio. Estas gratificaciones podrán ser prorrateadas con la nómina mensual a petición del trabajador.

La cuantía de cada una de ellas será la de sueldo base más antigüedad para el personal fijo, más aquellos incentivos pertinentes acordados entre los/as representantes de los/as trabajadores y la Dirección de ARMUVISSA. El cómputo de estas pagas extraordinarias será semestral, en los períodos comprendidos entre el 1 de enero al 30 de junio y el 1 de julio al 31 de diciembre.

ARTICULO 20. ANTIGÜEDAD

Los trienios consisten en una cantidad por cada tres años de servicio para el personal fijo de ARMUVISSA conforme a este convenio, con un límite máximo de tres trienios. -

La cantidad mensual será de 35 euros por trienio.

Todos los trienios se abonarán con efectos al día primero del mes de su cumplimiento y serán revisables conforme al resto de conceptos salariales. -

No obstante, a partir del primer año de vigencia del presente convenio se reconocerá un trienio más al personal que a la fecha de la entrada en vigor tuviera una antigüedad superior al límite establecido en el presente convenio, pasando el límite por antigüedad de 3 a 4 trienios. -

ARTICULO 21. COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD

El complemento de actividad es una retribución complementaria que se atribuye a cada categoría y puesto de trabajo de acuerdo con las funciones que le son inherentes y especialidad del mismo y a los servicios prestados, siendo su cuantía variable con un mínimo de 30 euros mensuales. -

ARTICULO 22. REVISIÓN SALARIAL

La tabla salarial de aplicación desde la fecha de publicación de este convenio hasta el 31 de Diciembre de 2025 será la siguiente:

GRUPO PROFESIONAL		Salario base anual	S.B. mensual 14 pagas	Plus transporte mensual
Grupo 1	Director General	19.917,08	1.422,65	3
Grupo 2	1 . Jefe Servicio	18.257,32	1.304,09	3
	2. Coordinador	17.688,26	1.263,45	3

Grupo 3	1. Monitor/Administrativo	17.081,85	1.220,13	3
	2. Socorrista/ Aux. Administrativo	16.680,87	1.191,49	3
Grupo 4	Recepcionista/Conserje/ Limpieza	16.279,89	1.162,85	3

Llegado el convenio a la finalización de su vigencia, sin que medie denuncia por ninguna de las partes, éste se prorrogará por periodos anuales, con fecha de efectos desde el 1 de enero de cada año, estableciendo un incremento en el régimen retributivo salarial conforme a lo establecido en los Presupuestos Generales del Estado. -

CAPÍTULO V Clasificación del Personal

ARTÍCULO 23. GRUPOS PROFESIONALES.

Las personas trabajadoras comprendidos en este convenio serán clasificados en unos niveles funcionales identificados con las denominaciones de Grupo 1, Grupo 2, Grupo 3 y Grupo 4 pudiéndose incluir dentro de los mismos distintos niveles cuya confluencia se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como, por la formación o especialización exigida para ejercerlas.

Grupo 1 – Director/a General.

Criterios generales: Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades desarrolladas por la empresa. Son las encargadas de elaborar la organización y el eficaz uso de los recursos materiales y humanos. Tienen la capacidad para la toma de decisiones y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en la empresa.

Formación: Se requiere la equivalente a titulación universitaria de grado superior o medio o bien una dilatada experiencia en el sector. Se incluyen en este grupo, el director/a general, gerente de la empresa.

Grupo 2. –

Criterios generales: Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas de la Dirección de la empresa.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Llevar a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

Formación: La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior, medio, o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un período de práctica o experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo y/o en el sector.

Equiparación:

Nivel I: Jefe/a servicio

Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: responsable de departamento, tales como administración, actividades encargadas por el Ayuntamiento (deportivas, culturales, mayores, etc).

Nivel II: Coordinador/a

Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los puestos de: coordinador/a de las actividades objeto de encargo por el Ayuntamiento de Armilla, será la persona responsable de distribuir al personal para realización de las tareas y actividades encargadas, llevan un inventario de material necesario para el desarrollo de las actividades objeto de encargo, responsable del mantenimiento y correcto funcionamiento de la instalación o servicio asignado. -

Grupo 3.

Criterios generales: Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador/a encargado/a de su ejecución.

Asimismo, integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores.

Formación: La formación requerida será la equivalente a titulación académica de grado medio, formación profesional de primer grado, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite dilatada experiencia adquirida en el sector.

Equiparación:

Nivel I: Monitor especialista o multidisciplinar – administrativo

Se incluye en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: monitores/as de sala que también impartan otra disciplina o actividad dirigida, monitores que impartan independientemente de la

instalación varias disciplinas o actividades dirigidas, coordinador/a fitness, actividades aeróbicas, de piscina, de raqueta, de clases colectivas, administrativo. -

Nivel II: Socorrista o monitor unidisciplinar – auxiliar administrativo

Se incluye en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: monitor/a que imparte una disciplina o actividad dirigida, independientemente de la instalación o medio donde se imparta, incluyendo socorristas y/o monitores/as de sala, auxiliar administrativo. -

Grupo 4.

Criterios generales: Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia. Formación: La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

Equiparación:

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: auxiliar deportivo, recepcionista, taquillero/a, control de acceso, portero/a, personal de limpieza, peón de mantenimiento de instalaciones. -

ARTÍCULO 24. TRABAJOS EN DISTINTOS GRUPOS PROFESIONALES

La empresa podrá encomendar a la persona trabajadora funciones propias de un grupo profesional distinto al suyo, siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo al finalizar el motivo que dio origen al cambio o transcurra el periodo máximo permitido. Armuvissa deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de las personas trabajadoras.

En el supuesto de que la persona trabajadora tenga que realizar funciones de un grupo profesional inferior, la situación se mantendrá por el tiempo imprescindible, conservando la retribución económica correspondiente al grupo profesional de origen, salvo que la situación viniera motivada por la propia solicitud del trabajador.

Lo dicho con anterioridad no será de aplicación para el grupo profesional correspondiente a monitores/as multidisciplinares que se encuentren encuadrados en el grupo 3, los cuales desarrollaran su actividad según las necesidades de la empresa como monitores/as en las distintas modalidades o actividades que se de a los usuarios en el centro de la empresa, sin que el cambio en la actividad o enseñanza concreta que realice se considere trabajo en distinto grupo profesional.

CAPÍTULO V

Salud laboral

ARTICULO 25. DELEGADO DE PREVENCIÓN

El Delegado de Prevención es el representante de los trabajadores en la empresa con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. El delegado de prevención será el Delegado de Personal de los trabajadores/as o la persona que designe la CIV según sea más conveniente para el buen funcionamiento de la empresa. Sus funciones serán, principalmente, las siguientes:

1. Potenciar las acciones técnico preventivas a favor de la salud del personal, orientadas a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
2. Coadyuvar al cumplimiento de la legislación en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
3. Proponer, informar y seguir las actuaciones de ARMUVISSA en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como en relación con el vestuario de los trabajadores/as.
4. Organizar campañas de formación y sensibilización de los trabajadores/as en materia de seguridad y salud en el trabajo.
5. A instancias de ARMUVISSA, podrá realizar visitas a centros de trabajo, para detectar deficiencias y proponer soluciones.
6. Proponer al órgano competente de ARMUVISSA la paralización provisional de un trabajo u otra medida cautelar ante la presencia de un riesgo inminente y grave para la integridad física de los trabajadores/as.

7. Cuantas otras funciones le sean asignadas por la legislación vigente.

ARTICULO 26. ÚTILES DE TRABAJO Y VESTUARIO

Independientemente de la duración del contrato, los trabajadores/as recibirán en el momento de su ingreso, la ropa adecuada para el desempeño de sus funciones.

ARMUVISSA dotará al personal de los instrumentos de trabajo, herramientas y material adecuado para desempeñar sus funciones.

ARMUVISSA proporcionará a los trabajadores/as que, por razón de su trabajo, necesiten ropa específica, aquellas prendas adecuadas para la realización del mismo, sustituyéndolas cuando sea necesario.

ARTICULO 27. INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de enfermedad, accidente o baja como consecuencia de embarazo, se abonarán al personal laboral fijo las diferencias que puedan existir entre la prestación económica de I.T. y el cien por cien de la totalidad de las remuneraciones que perciba el trabajador mientras permanezca en situación de I.T.

A estos efectos, ARMUVISSA podrá someter al trabajador al reconocimiento de otro facultativo designado por la empresa encargada del servicio de prevención para que ratifique la baja médica dictada por el médico de la Seguridad Social. Si el dictamen del facultativo del servicio de prevención no coincidiese con el emitido por la Seguridad Social prevalecerá el criterio de ésta en cuanto a la baja.

La negativa a someterse a dichos reconocimientos o la discrepancia en el dictamen de la baja producirá la pérdida del complemento económico que abona ARMUVISSA.

El trabajador que prolongue de forma voluntaria o injustificada el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualquier otra responsabilidad, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

El personal laboral eventual se registrará por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Con independencia de lo anterior, todo el personal de ARMUVISSA tiene la responsabilidad y el derecho de pasar las revisiones médicas que se organicen, para preservar la salud laboral y garantizar la aplicación de campañas de medicina preventiva. Los reconocimientos médicos al personal se efectuarán preferentemente en el último trimestre de cada año.

El trabajador deberá presentar el correspondiente parte de baja médica (IT) en el plazo máximo de tres días contados desde la fecha de emisión.

ARTICULO 28. PÓLIZA DE VIDA Y ACCIDENTE

Todos los trabajadores indefinidos fijos de ARMUVISSA tendrán derecho a un seguro de vida y accidente que cubra la muerte e invalidez absoluta derivada por cualquier causa o accidente.

CAPÍTULO VI Derechos sindicales

ARTÍCULO 29. DELEGADO DE PERSONAL

El Delegado de Personal es el representante de los trabajadores/as de ARMUVISSA, con capacidad plena para negociar con ARMUVISSA y vigilar la aplicación de los acuerdos que con ella suscriba. El Delegado de Personal dispondrá de los medios disponibles de ARMUVISSA para la realización de sus funciones.

ARTICULO 30. COMPETENCIAS Y GARANTÍAS LABORALES DEL DELEGADO DE PERSONAL

Serán competencias y garantías laborales del delegado de personal, además de las otorgadas por la legislación vigente, las siguientes:

1. Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social del personal.
2. No poder ser discriminada en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.
3. Podrá ceder sus horas sindicales a favor de cualquiera que ostente representación sindical.

4. Inamovilidad de su puesto de trabajo durante el periodo de su representación y hasta cuatro años después de finalizada la misma, salvo petición o aceptación expresa del/la interesado/a.

5. Tendrá derecho a acceder a los modelos de TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, a los Presupuestos, y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten al personal.

ARTICULO 31. OBLIGACIONES DEL DELEGADO DE PERSONAL Y DE ARMUVISSA

Tanto el Delegado de Personal como ARMUVISSA, quedan obligados a dar cumplimiento de lo dispuesto en este Convenio.

Los pactos y acuerdos que en virtud de este convenio puedan suscribirse, vincularán directamente a las partes.

El Delegado de Personal se obliga expresamente a:

- a) Cumplir y respetar el convenio
- b) Desarrollar labores de gestión, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores/as.
- c) Guardar sigilo, individual y colectivo, de todas aquellas materias que conozcan por razón de su cargo y sean señaladas expresamente con el carácter de secretas y reservadas.
- d) A colaborar con ARMUVISSA en el correcto desenvolvimiento de los servicios en el marco del presente Convenio.
- e) Notificar a ARMUVISSA cualquiera de los cambios de sus miembros que se produzca.

ARTICULO 32. LAS SECCIONES SINDICALES

Todos/as los/as trabajadores tendrán derecho a constituir secciones sindicales y afiliarse libremente a las mismas. Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones:

- a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los/as afiliados al mismo y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la empresa.
- b) Asistir a reuniones del CIV con voz, pero sin voto.
- c) Gozarán de los mismos derechos y garantías asignadas al Delegado de Personal.

CAPÍTULO VII

Código de conducta aboral

ARTICULO 33. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El régimen disciplinario del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio se rige por los principios que determinan la legislación vigente.

La Dirección de ARMUVISSA puede iniciar un expediente sancionador por incumplimientos laborales en los que incurran los trabajadores/as (infracciones de la normativa laboral, incumplimientos contractuales, quebranto de los deberes y funciones encomendadas,). La graduación de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la empresa corresponderá siempre a los Consejeros Delegados.

ARTICULO 34. ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO

La Dirección de ARMUVISSA y el/los representantes/s de los trabajadores declaran que el acoso en el trabajo en cualquiera de sus modalidades es totalmente inaceptable y manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

Los trabajadores/as tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garanticen su dignidad y su integridad física y moral. No se permitirá ni tolerará el acoso moral y sexual en el trabajo, entendiendo como tal, todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual, o que afecte a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo, siempre que:

- a) Dicha conducta sea indeseada, irrazonable u ofensiva para la persona que es objeto de la misma
- b) Dicha conducta se utilice de forma implícita o explícita como base a una decisión que tenga efectos sobre el

acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salarios o cualquier otra decisión relativa al empleo.

- c) Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil, humillante para la persona que es objeto de la misma.

Se garantizará a los trabajadores/as que sean objeto de dichas conductas el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionada con las mismas.

El acoso entre compañeros/as podrá ser sancionado, de conformidad con la normativa disciplinaria. Igualmente, podrá ser sancionado cuando aquél se efectúe por un/a superior hacia una persona subordinada de conformidad con la normativa disciplinaria.

Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que el/la trabajador/a desee iniciar.

DISPOSICION ADICIONALES

Cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, tenderá siempre a mejorar las condiciones económicas, sociales, profesionales, etc., aquí recogidas, sirviendo este documento como mínimo para futuras mejoras de las condiciones laborales de los/las trabajadores/as de ARMUVISSA.

DISPOSICIÓN FINAL

Las partes firmantes se comprometen a respetar cada uno de los artículos del presente acuerdo que deberá ser aplicado y observado en su integridad, no pudiendo ser modificadas parcialmente o renegociadas, separadas del resto.