

Convenio Colectivo Piscinas E Instalaciones Acuáticas de Madrid

ÁREA	Madrid	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	28005835011990	ACTUALIZACIÓN	2000/08/03
VIGENCIA	2000/01/01 — 2003/01/01	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOCM 183. SUP.		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-piscinas-e-instalaciones-acuaticas-de-c-autonoma-de-madrid/		

Resumen

Convenio Colectivo Piscinas E Instalaciones Acuáticas. Última actualización a: 03-08-2000 Vigencia de: 01-01-2000 a 01-01-2003. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOCM 183. SUP..

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOCM Núm. 183, JUEVES 3 DE AGOSTO DE 2000. SUPLEMENTO)

Resolución de 28 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de “Piscinas e Instalaciones Acuáticas”, suscrito por la Asociación de Empresarios de Piscinas e Instalaciones Acuáticas, Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y SIMEPIA. (Código número 2805835).

Examinado el texto del convenio colectivo del sector de “Piscinas e Instalaciones Acuáticas”, suscrito por la Asociación de Empresarios de Piscinas e Instalaciones Acuáticas, Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y SIMEPIA, el día 23 de febrero de 2000, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo



1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

CAPÍTULO PRIMERO.- Extensión

1.1. **Ámbito territorial:** el presente convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio de la Comunidad de Madrid.

1.2. **Ámbito funcional:** dentro del ámbito enunciado en el punto anterior, la aplicación del convenio será obligatorio para las entidades, comunidades de propietarios, clubes, complejos y parques deportivos y de ocio, y en general para todas las empresas que posean piscinas, lagos, estanques, playas artificiales, playas naturales, playas de recreo, pantanos, clubes náuticos, y demás instalaciones afines, así como para los trabajadores que presten servicio en las mismas.

1.3. **Ámbito de aplicación:** será de aplicación el presente convenio a todas las entidades, comunidades de propietarios, clubes, y en general para todas las empresas que posean piscinas, lagos, estanques, playas artificiales, playas naturales, playas de recreo, pantanos, clubes náuticos y demás instalaciones afines, así como los trabajadores que en razón de su actividad, estén relacionados con cualquiera de las referidas en el punto anterior.

CAPÍTULO II.- Vigencia, duración, prórroga y denuncia

2.1. **Vigencia:** la vigencia del presente convenio, será a partir del 1 de enero de 2000.

2.2. **Duración:** la duración de este convenio, será de cuatro años contando a partir de la antes expresada fecha de vigencia, entendiéndose prorrogado año a año, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado.

2.3. **Denuncia:** la denuncia del presente convenio habrá de realizarse, al menos, con dos meses de antelación a su término o al de la prórroga en curso, teniendo que formalizarse por escrito dirigido a las representaciones que los suscriben.

2.4. Estarán legitimados para formularla, las mismas representaciones que lo negocian, de acuerdo



con el artículo 87 punto 2.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha legitimación, tendrá que acreditarse fehacientemente por la parte denunciante en el momento de formular la denuncia del convenio.

2.5. Prórroga: en caso de prórroga, por no haber sido denunciado por ninguna de las partes o no haber llegado a acuerdos dentro de los dos meses siguientes al de su vencimiento, será actualizado con un incremento salarial equivalente al aumento del índice de precios al consumo en su conjunto nacional de los doce meses anteriores, con independencia de los posibles acuerdos que se puedan alcanzar posteriormente.

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

CAPÍTULO III.- Globalidad y garantía personal

3.1. Globalidad: las condiciones pactadas en este convenio, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

3.2. Garantía personal: se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam” las que vengán implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada cuando examinadas en su conjunto resulten más beneficiosas para el trabajador. En todo caso, serán respetadas, con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva, las vacaciones de mayor duración, así como las mejoras económicas.

CAPÍTULO IV.- Comisión mixta paritaria

4.1. Constitución: a la firma del presente convenio, se crea una comisión mixta paritaria, constituida por representantes de las organizaciones de empresarios y de los sindicatos firmantes del convenio.

4.2. Procedimiento: la comisión mixta estará formada por tantos miembros como acuerden las partes firmantes, eligiendo de entre y por ellos a un presidente y un secretario, siendo los demás, miembros vocales de la misma.

4.3. Funciones: las funciones de la comisión mixta, serán las siguientes:

4.4. Interpretación auténtica del convenio.

4.5. Valoración de puestos de trabajo del mismo.

4.6. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación ante el servicio de mediación, arbitraje y conciliación (SMAC) u otros organismos competentes.



- 4.7. Actualización de las normas del convenio.
- 4.8. Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio.
- 4.9. Todas aquellas cuestiones referentes a los sectores afectados por el convenio, que por mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.
- 4.10. Convocatoria: la comisión mixta, se reunirá:
- 4.11. Una vez cada tres meses (reunión ordinaria).
- 4.12. Cuando así lo acuerden dos terceras partes de sus miembros.
- 4.13. Las convocatorias se realizarán por escrito, donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día.
- 4.14. Se enviarán a los miembros con siete días, como mínimo, de antelación al de la fecha de la reunión.
- 4.15. Se considerará válidamente constituida la comisión mixta, cuando se hallen presentes la mayoría simple de sus miembros.
- 4.16. Acuerdos: los acuerdos se adoptarán por mayoría, y no serán efectivos, hasta la aprobación del acta en que consten.
- 4.17. En caso de desacuerdo, por alguna de las partes, si así lo convienen conjuntamente pueden someterse a arbitraje, conciliación o mediación ante el servicio de mediación, arbitraje y conciliación (SMAC) u otro organismo competente, a cuyo fin, le serán remitidos los informes que las partes consideren oportunos, junto con el acta de la reunión.
- 4.18. La decisión de los citados organismos, tendrá carácter vinculante, excepto en el caso de que ambas partes llegaran a un acuerdo posterior o simultáneo, en cuyo caso prevalecerá éste sobre aquélla, que quedará nulo y sin efecto.
- 4.19. Recaído dicho arbitraje, obtenida avenencia ante el servicio de mediación, arbitraje y conciliación (SMAC) u otros organismos o conseguido acuerdo interpartes, éstos serán cumplidos en todos sus términos y no podrá ser ignorado su cumplimiento, ni ejercitarse, por ninguna de ambas partes, acción conflictiva, de cierre patronal o de huelga, tendente a su no observancia, modificaciones o anulación.
- 4.20. Comisiones de trabajo: cuando la comisión mixta lo considere oportuno, y así lo acuerde, se crearán comisiones de trabajo restringidas, para tratar temas concretos que afecten a los trabajadores y las empresas.
- 4.21. Estas comisiones elaborarán las ponencias, que luego serán presentadas a la comisión mixta, dichas ponencias no serán vinculantes, sino que tendrán mero carácter consultivo.
- 4.22. La secretaría: el domicilio de la secretaría, será el mismo que el de la comisión mixta.



- 4.23. Funciones de la secretaría: las funciones de la secretaria, serán las siguientes:
- 4.24. Convocar las reuniones.
- 4.25. Dar entrada y distribuir a los miembros de la comisión las consultas recibidas.
- 4.26. Elaborar y llevar un registro de las actas aprobadas y librar certificaciones de sus acuerdos.
- 4.27. Cuantos otros cometidos le sean encomendados, por el acuerdo de la comisión mixta, para su mejor funcionamiento.
- 4.28. Domicilio: la comisión mixta, tendrá su domicilio en Madrid, calle Barquillo, 19, piso 1.º izquierda, pero podrá reunirse en cualquier otro lugar, previo acuerdo entre las partes.

CAPÍTULO V.- Del empresario

Deberes del empresario derivados de la reglamentación sanitaria de las piscinas:

- 5.1. No utilizar al socorrista en otras funciones que no sean las específicas del mismo (vigilar, controlar y atender a todo bañista que requiera sus servicios). En caso de inclemencias meteorológicas y las instalaciones estén vacías y no se utilicen las piletas de baño, se le podrá destinar a otras funciones análogas a su cometido.
- 5.2. Disponer de cabinas y vestuarios de utilización exclusiva para los técnicos en salvamento acuático.
- 5.3. Disponer de utensilios de rescate obligatorios por la ley, así como todo el material indispensable para la práctica de los primeros auxilios:
- 5.4. Tener en condiciones higiénico-sanitarias todo lo que concierne al recinto.
- 5.5. Uniformar y prestar ayuda al socorrista en todo lo que necesite para prestar una mejor labor en sus funciones.
- 5.6. Tener socorristas suficientes para todo el horario de funcionamiento de las instalaciones.
- 5.7. Contratar el número de socorristas según lámina de agua de la pileta y nunca menos de lo que establece la ley.
- 5.8. Que las personas contratadas estén en posesión de la máxima titulación para el trabajo que realicen.

CAPÍTULO VI.- Régimen de trabajo

- 6.1. Organización del trabajo: la organización del trabajo, así como la clasificación de servicios que se



estimen convenientes, son facultad exclusiva de la empresa.

6.2. El progreso técnico, la mejor formación profesional y el más adecuado equipo, debe suponer una mejora en las condiciones de trabajo y una mejor remuneración, en su justa correspondencia por la prosperidad de la empresa.

6.3. Facultades de la empresa: son facultades:

6.4. Dirigir el proceso productivo, en la forma más adecuada para promover bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores, así como la más justa distribución de los beneficios de dicho proceso.

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

6.6. Organizar la producción y mejorar y dignificar las relaciones laborales.

6.7. Crear, respetar y hacer cumplir las plantillas del personal, fijadas de acuerdo con lo que dispone el presente convenio.

6.8. Promover y respetar las categorías profesionales de sus trabajadores, facilitándoles su formación profesional y su promoción social y humana.

6.9. Derechos de los trabajadores: son derechos de los trabajadores:

6.10. Obtener en compensación por su intervención en el proceso productivo, una remuneración suficiente para la subsistencia digna, en jornada normal.

6.11. Que sus iniciativas sean atendidas para la prosperidad de la empresa.

6.12. Ser consultados, a través de sus representantes legales, en toda decisión relativa a la reestructuración del trabajo, clasificaciones, categorías profesionales, etcétera.

CAPÍTULO VII.- Del personal

7.1. Disposiciones generales: desde el momento que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones específicas de una categoría determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que para dicha categoría profesional fija este convenio colectivo o cualquier disposición que tenga fuerza de obligar.

7.2. Todas las empresas afectadas por este convenio, están obligadas a calificar aquellas categorías profesionales que empleen y no estén previstas en el mismo, debiendo para ello, tanto las empresas como los trabajadores acudir a la comisión mixta del convenio.

7.3. Clasificación según la permanencia: el personal afectado por el presente convenio se clasifica en fijo, fijo de carácter discontinuo, interinidad y eventual.



7.4. Personal fijo: es el que se contrata expresamente por tiempo indefinido y el que adquiere tal condición por imperativo legal. ,

7.5. Personal fijo discontinuo: es el que se contrata expresamente por el tiempo que dure cada temporada con carácter fijo.

7.6. Personal interino: es el contratado para sustituir a trabajadores con reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, tales como cumplimiento del servicio militar o servicio social sustitutorio, ejercicio de cargo público, representación o funciones de cargo público de ámbito provincial o superior, privación de libertad que le impida acudir al trabajo mientras ni exista sentencia condenatoria, suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia forzosa, permiso prenatal o maternidad e incapacidad temporal.

7.7. Personal eventual: es aquel personal contratado para atender las exigencias circunstanciales del mercado.

Clasificación según la función:

7.8. Director general.

7.9. Titulado superior.

7.10. Titulado medio.

7.11. Oficial administrativo.

7.12. Encargado general.

7.13. Maquinista (depuradora y climatización).

7.14. Socorrista.

7.15. Monitor de natación.

7.16. Monitor de tenis.

7.17. Monitor de gimnasia.

7.18. Masajista.

7.19. Patrón de embarcación de recreo.

7.20. Auxiliar administrativo.

7.21. Oficial de oficio.

7.22. Ayudante de maquinista.

7.23. Taquillero.

7.24. Ayudante de oficio (mantenimiento).



7.25. Encargados de vestuario.

7.26. Portero.

7.27. Vigilante.

7.28. Almacenero.

7.29. Telefonista.

7.30. Personal de limpieza.

Definición de las funciones de cada puesto de trabajo de este convenio:

7.31. Director general: es el máximo responsable de la instalación y de las actividades y funcionamiento que en ella se desarrollan.

7.32. Titulado superior: son los técnicos que ejercen su actividad concreta y determinada, y que, mediante su titulación desarrollan sus servicios en el área específica para la que su titulación los cualifica.

7.33. Titulado medio: son los técnicos que ejercen su actividad concreta y determinada, y que mediante su titulación desarrollan sus servicios en el área específica para la que su titulación los cualifica.

Bajo la supervisión del titulado superior, cuando exista en la empresa, colaborará en cuantos trabajos le sean encomendados por el mismo, dentro de la especialidad propia de su título.

7.34. Oficial administrativo: ejecutará con precisión los trabajos que le encomienden sus superiores en la empresa. Supervisará el trabajo de los auxiliares administrativos. Elaborará resúmenes, balances, programas de trabajo y ordenación de los cometidos administrativos, llevando la contabilidad general de la instalación. Coordinará las funciones administrativas de la instalación, sistematizando el trabajo; colaborará con el encargado general en el proyecto del necesidades de la misma, en sus aspectos económicos y de personal.

7.35. Encargado general: es la persona en posesión de unos conocimientos generales, propios del puesto que desempeña y que a las órdenes de la dirección de la instalación, se encargará del buen estado y funcionamiento de la misma, controlando la buena ejecución de los necesarios trabajos referidos a reparación, conservación, mantenimiento y limpieza, siendo de su competencia el control de los consumos de los diferentes productos y artículos, propios y necesarios en la instalación.

Asimismo se encargará de la distribución, y control del personal, siguiendo las directrices que se marquen en cada caso. Del mismo modo se encargará de recopilar y revisar los partes diarios del trabajo personal (si los hubiere) dándoles su conformidad o reparos, según los casos. De todo ello, seguidamente dará puntual información a la dirección de la empresa.

7.36. Maquinista (depuradora y climatización): es el especialista en posesión del correspondiente



título que acreditará como persona con los conocimientos necesarios para controlar la sanidad, pureza y limpieza del agua, así como para vigilar el buen funcionamiento de la maquinaria del sistema de depuración y climatización, en su caso, de la instalación, siendo el responsable de dichas tareas.

7.37. Socorrista: es el especialista en posesión del correspondiente título federativo debidamente actualizado o con el grado de conocimientos suficiente en materia de socorrismo acuático y prestación de primeros auxilios cuya formación será acreditada por el organismo competente que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para desempeñar las labores de vigilancia y prevención de accidentes en el agua y recinto de baño, asimismo es el responsable de las tareas de salvamento que fueran precisas, colaborando con el personal sanitario de la instalación en los casos de socorrismo en que pudiera ser necesario.

Asimismo deberá:

- a) No abandonar el puesto de vigilancia bajo ningún pretexto, excepto en caso de atender a un accidentado o siendo relevado por otro técnico en salvamento, pero siempre comunicándolo al encargado de la instalación.
- b) Cumplirá con los horarios establecidos de apertura y cierre de las instalaciones.
- c) No podrá realizar durante las horas de baño que no sea el de sus funciones de técnico en salvamento.
- d) Vigilar, controlar y atender a todo bañista que requiera sus servicios.
- e) Prepararse físicamente y reciclar los primeros auxilios antes y durante la temporada de baño.
- f) Tener conocimiento y acatar las prohibiciones y exigencias que marca la ley sobre el reglamento de piscinas públicas.
- g) Llevar en todo momento de su trabajo un distintivo que lo acredite como tal.

7.38. Monitor de natación: es el especialista en posesión del correspondiente título que le acredita cómo persona con los conocimientos necesarios para la impartición de clases de natación, siendo el responsable de dichas tareas.

7.39. Monitor de tenis: es el especialista en posesión del correspondiente título, que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para la impartición de clases de tenis, siendo el responsable de dichas tareas.

7.40. Monitor de gimnasia: es el especialista en posesión del correspondiente título, que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para la impartición de clases de gimnasia, siendo el responsable de dichas tareas, así como del propio gimnasio.

7.41. Masajista: es el especialista en posesión del correspondiente título, que le acredita como



persona con los conocimientos necesarios, y aplicará los tratamientos terapéuticos, según las necesidades de los usuarios.

7.42. Patrón de embarcación de recreo: es el especialista en posesión del correspondiente título debidamente actualizado que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para patronear embarcaciones de recreo, con las debidas garantías para las personas de a bordo, así como para el resto de los usuarios del entorno, sean estas embarcaciones de otro tipo o bañistas.

7.43. Auxiliar administrativo: trabajará a las órdenes directas del oficial administrativo, en la realización de procesos de administración generados por la actividad de la instalación o en su relación con los diferentes estamentos de la empresa, siéndoles necesarios conocimientos de contabilidad y estadísticas, de acuerdo con su categoría profesional (niveles elementales), así como mecanografía y consultas con terminales, asimismo prestará su atención al usuario, en relación con lo administrativo.

7.44. Oficial de oficio (mantenimiento): son los que realizan y controlan las tareas en materia de mantenimiento a nivel de los conocimientos que determinan su categoría y profesión, bajo programa o no.

7.45. Ayudante de maquinista: cumplirá su función a las órdenes del oficial maquinista.

7.46. Taquillero: las funciones del taquillero son el control y venta de tasa y billeteaje. Si en algún caso no tuviera actividad en la taquilla, podrá ayudar en las tareas elementales en el área administrativa.

7.47 Ayudantes de oficio (mantenimiento): son los que realizan tareas programadas o no, en materia de mantenimiento a nivel de los conocimientos que determinan su categoría, siempre supervisado por el oficial de oficio correspondiente.

7.48. Encargados de vestuario: es el responsable de recoger, custodiar y entregar la ropa a los usuarios, para ello entregará la percha y contraseña correspondiente. No se hará cargo de los valores que el usuario quiera declarar, informándoles que se entreguen en la oficina de la instalación, en el caso de existir, una caja de valores. Será de responsabilidad el buen uso, decoro y funcionamiento de los vestuarios.

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

7.50. Vigilante: serán sus funciones, mantener los aparatos de que disponga la instalación para uso y recreo del público, debidamente limpios y en condiciones de correcta utilización, retirando o colaborando a su retirada, cuando así lo determine la empresa. Comprobar que el usuario hace uso correcto del material de las instalaciones, de acuerdo con las normas establecidas, indicando la forma de hacerlo si no fuera así, atender las sugerencias que el público le haga. Aconsejará y ayudará al usuario e informará al encargado general de todo lo que implique riesgo de accidente.

7.51. Almacenero: es aquel que dirige, vigila y organiza, las operaciones de almacenamiento y expediciones, de todo' el material de las instalaciones.



7.52. Telefonista: será la responsable de la centralita, o en su defecto, de los teléfonos que existan en la instalación, así como de la megafonía del recinto.

7.53. Personal de limpieza: estos trabajadores, realizarán las siguientes funciones:

7.54. La limpieza de las áreas de uso del público para su recreo y esparcimiento, incluso el vaciado de papeleras o ceniceros dentro de dicho recinto de recreo.

7.55. La limpieza de unidades, tales como oficinas, accesos, vestuarios, y demás departamentos en los que pueda estar dividida esta instalación.

7.56. Igualdad y no discriminación. Dentro de las empresas, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de sexo, ideología política, religión, raza y afiliación sindical.

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

7.58. Capacidad disminuida: las empresas procurarán acoplar al personal con capacidad disminuida, que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida de trabajo, destinándoles a puestos adecuados a sus condiciones.

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

7.60. Ingresos, ascensos, ceses, jubilaciones, contrataciones y vacantes.

7.61. Ingresos: para ingresar en la empresa, es preceptivo que el aspirante haya cumplido la edad de dieciséis años.

7.62. Período de prueba.

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

- Personal titulado: cinco meses.
- Personal mandos intermedios: dos meses.
- Personal administrativo: dos meses.
- Personal obrero subalterno: quince días.

Durante este período tanto la empresa como el trabajador, podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad. .



7.63. La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de profesionalidad y conocimientos.

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

7.65. El tribunal que haya de juzgarlas pruebas en todos los casos, será designado por la empresa y presidido por un representante de la misma. Necesariamente formarán parte del tribunal, dos trabajadores, de categoría superior, al del puesto que se juzga, designados por los representantes legales de los trabajadores.

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

7.67. Ceses: el trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, quince días antes de la fecha del cese.

7.68. El incumplimiento por parte del trabajador, de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso de preaviso.

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

7.70. Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años: las partes firmantes de este convenio, han examinado los posibles efectos sobre el establecimiento de un sistema que permita la jubilación al 100 por 100 de los derechos pasivos de, los trabajadores al cumplir sesenta y cuatro años de edad y siempre que se produzca la simultánea contratación por parte de las empresas de los trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten con contratos de igual naturaleza que los que se sustituyen, teniendo en cuenta para ello el Real Decreto 1194/1984, de 17 de julio.

7.71. Las empresas no están obligadas a cumplir esta jubilación voluntaria incentivada con más de dos trabajadores al año, en las condiciones anteriormente descritas.

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



de trabajo la siguiente indemnización:

Años de edad e Importe:

- Sesenta y cinco: dos mensualidades
- Sesenta y cuatro: tres mensualidades
- Sesenta y tres: cuatro mensualidades
- Sesenta y dos: cinco mensualidades
- Sesenta y un: seis mensualidades
- Sesenta: siete mensualidades

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

Las mensualidades estarán integradas por el salario base, plus convenio más la antigüedad.

Cuando la declaración de invalidez recaiga sobre un trabajador que no alcance los sesenta años, la cuantía del premio se calculará como si tuviera esa edad.

7.73. Al cumplir los sesenta y dos años, los trabajadores pueden optar entre el contrato de relevo jubilación parcial, regulado por el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores o a la jubilación incentivada voluntaria contemplada anteriormente:

7.74. Contratación: con el fin de asegurar una mayor equidad profesional en el personal sujeto a este convenio, las empresas, se comprometen a cubrir las plazas que en la plantilla queden vacantes debiendo para ello contratar a personas que tengan la debida capacitación para ocupar dicha vacante.

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

7.76. Todos los contratos serán visados por la representación legal establecida en la Ley 2/1991, de 7 de enero o enviados a la comisión mixta si no existiesen delegados de personal o comités de empresa.

7.77. Vacantes por jubilación o enfermedad: las empresas afectadas por el presente convenio, tendrán la obligación de cubrir las vacantes producidas por jubilación, de acuerdo al artículo 7.70.

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



7.79. Plantilla: la empresa entregará al comité de empresa o delegado del personal, los TC2 una vez confeccionada la plantilla para la temporada de que se trate.

CAPÍTULO VIII.- Trabajos de categoría superior e inferior

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

8.2. Cuando un trabajador realice trabajos de categoría superior durante más de sesenta días ininterrumpidos o noventa alternos dentro del mismo año, se le concederá la categoría superior, figurando con la misma en el correspondiente escalafón.

8.3. Trabajos de categoría inferior. Si por necesidad de la empresa se destina a un trabajador de categoría inferior a la que tenga asignada, conservará el salario correspondiente a su categoría.

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

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

8.6. Si el trabajador lo considera oportuno, podrá plantear resolución ante el juzgado social como si se tratase de despido improcedente, cuando se considere que se ha producido perjuicio grave de su formación profesional o menoscabo notorio de su dignidad.

8.7. Si el cambio tuviera origen en la petición del trabajador, se le podrá asignar el sueldo y categoría que corresponda a la nueva situación.

CAPÍTULO IX.- Retribuciones

9.1. Disposiciones generales. Las retribuciones del personal, al que afecta este convenio, estarán constituidas por el salario base del convenio y los complementos del mismo.

9.2. El pago del salario se efectuará, dentro de la jornada laboral, por meses vencidos.

9.3. Las empresas podrán variar, de conformidad con el comité de empresa o delegado de personal, los períodos de pago establecidos, sin rebasar nunca el mes.



9.4. Todas las empresas afectadas por el presente convenio, en el momento de efectuar el pago de salarios, vendrán obligadas a entregar a los productores un duplicado del recibo, que habrá firmado éste, en el que se hagan constar todos los conceptos que establece la legislación vigente para que, en todo momento y circunstancias, el trabajador conozca lo que percibe por salario, lo que tributa a la Hacienda Pública y la cotización a la Seguridad Social.

9.5. Salarios:

Para el año 2000 el incremento salarial será el índice de precios al consumo previsto para al año más 1 (uno) punto sobre todos los conceptos retributivos.

Para el año 2001 el incremento salarial será el índice de precios al consumo previsto para dicho año más 0,8 puntos sobre todos los conceptos retributivos.

Para el año 2002 el incremento salarial será el índice de precios al consumo previsto para dicho año más 0,6 puntos sobre todos los conceptos retributivos.

Para el año 2003 el incremento salarial será el índice de precios al consumo previsto más 0,5 puntos sobre todos los conceptos retributivos.

Los incrementos salariales se abonarán para cada uno de los años de vigencia del convenio, una vez publicado el convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID en un plazo no superior a treinta días.

9.6. Pagas extraordinarias. Todo el personal afectado por el convenio, percibirá, como mínimo tres gratificaciones anuales denominadas de “verano”, “Navidad” y “beneficios”, en cuantía de treinta días de salario base de convenio más antigüedad cada una.

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

9.8. Gratificación de verano (15 de julio).

9.9. Gratificación de Navidad (15 de diciembre).

9.10. Gratificación de beneficios (15 de enero).

9.11. Los devengos de dichas gratificaciones serán:

9.12. Gratificación de verano: (del 1 de julio al 30 de junio).

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

9.14. Gratificación de beneficios: (del 1 de enero al 31 de diciembre).

9.15. Complemento de antigüedad: se abonará un complemento personal consolidado de antigüedad fijado en trienios al 8 por 100 cada uno de ellos del salario base de convenio.

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

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



cumplimiento.

9.18. Al personal fijo de carácter discontinuo se le computan a efectos de antigüedad, el valor de un trienio por cada dieciocho meses de actividad.

9.19. Plus convenio: se establece un plus de convenio mensual consistente en la cantidad que figura en la tabla salarial anexa, y para cada una de las categorías: Dicho plus será revisado de acuerdo al artículo 9.26 de este convenio.

9.20. Horas extraordinarias: tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que sobrepase la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en este convenio colectivo.

9.21. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, para todos los trabajadores afectados por el presente convenio o las que fijen por norma superior si éstas fuesen inferior al número indicado. Para los trabajadores fijos-discontinuos e interinos las horas extraordinarias serán prorrateadas de acuerdo a la duración del contrato.

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

9.22 bis. La obtención del importe de la hora extraordinaria se hará de acuerdo con la siguiente fórmula:

[Salario total anual / Número de horas trabajadas al año] = x + 75% = Precio hora.

9.23. Tendrán preferencia para hacer horas extraordinarias los trabajadores que presten sus servicios en el departamento donde se tengan que realizar, y entre éstos, se liará rotativamente entre los voluntarios de hacerlas.

9.24. Los trabajadores que tengan que trabajar un día festivo, y por necesidades del servicio, no pudiesen disfrutar del descanso compensatorio, verán incrementado el salario de ese día con un 75 por 100.

9.25. Quebranto de caja: los trabajadores que cumplan la función de taquilleros, y cuando la empresa no asuma los quebrantos de caja, ésta pagará al trabajador responsable de la misma, la cantidad de 10.000 pesetas mensuales por dicho concepto.

9.26. Revisión salarial:

a) 2000: en caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrara al 31 de diciembre de 2000 un incremento superior al previsto para dicho año, se regularizarán todos los conceptos retributivos desde el 1 de enero de 2000.



Tal incremento, se abonará con efecto 1 de enero de 2000 sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial de 2001 y se llevará a cabo tomando como referencia los salarios, que se recogen en la tabla anexa del presente convenio.

b) 2001: en caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrara al 31 de diciembre de 2001 un incremento superior al previsto para dicho año, se regularizarán todos los conceptos retributivos desde el 1 de enero de 2001.

Tal incremento, se abonará con efecto 1 de enero de 2001 sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial de 2002 y se llevará a cabo tomando como referencia los salarios, que se recogen en la tabla anexa del presente convenio.

c) 2002: en caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrara al 31 de diciembre de 2002 un incremento superior al previsto para dicho año, se regularizarán todos los conceptos retributivos desde el 1 de enero de 2002.

Tal incremento, se abonará con efecto 1 de enero de 2003 sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial del año 2003 y se llevará a cabo tomando como referencia los salarios, que se recogen en la tabla anexa del presente convenio.

d) 2003: en caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrara al 31 de diciembre de 2003 un incremento superior al previsto para dicho año, se regularizarán todos los conceptos retributivos desde el 1 de enero de 2003.

Tal incremento, se abonará con efecto 1 de enero de 2003 sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial del año 2004 y se llevará a cabo tomando como referencia los salarios, que se recogen en la tabla anexa del presente convenio.

9.27. En caso de producirse la revisión salarial, se abonará a los trabajadores la cantidad que corresponda por la aplicación de este artículo, dentro de los tres meses siguientes al que se conozca oficialmente.

CAPÍTULO X.- Jornada laboral, horario, vacaciones y permisos

10.1. La jornada laboral queda como sigue en los cuatro años de vigencia del convenio.

- a) En el año 2000 la jornada laboral será de treinta y ocho horas a la semana.
- b) En el año 2001 la jornada laboral será de treinta y siete horas a la semana.
- c) En el año 2002 la jornada laboral será de treinta y seis horas a la semana.
- d) En el año 2003 la jornada laboral será de treinta y cinco horas a la semana.

En las jornadas pactadas deberán respetarse que entre el final de una jornada y el comienzo de la



siguiente mediarán como mínimo doce horas de descanso. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos abonables y no recuperables.

10.2. Calendario laboral: todas las empresas acogidas al presente convenio, deberán acordar con los representantes legales de los trabajadores o los trabajadores afectados si no existe representación legal de los mismos un calendario laboral anual en el que conste: jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones de todos los trabajadores. Este calendario deberá estar expuesto a todos los trabajadores.

10.3. Los trabajadores que tengan que trabajar un día festivo, y por necesidades del servicio no pudiesen disfrutar del descanso compensatorio, verán incrementado su salario de ese día en un 75 por 100. Si ese día coincidiese además con una de las fiestas declaradas nacionales de la Comunidad de Madrid o de la localidad donde esté situado el centro de trabajo tendrá derecho al disfrute de otro día compensatorio.

Esta norma no es aplicable a los supuestos de vacaciones, permisos retribuidos e incapacidad temporal por cualquier causa. ‘

El disfrute de este día compensatorio, será el día anterior o posterior al festivo, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y en su defecto el trabajador interesado.

10.4. Horario: en el mes de enero de cada año, se confeccionará el calendario laboral, que será de mutuo acuerdo entre las empresas y los representantes de los trabajadores, de no existir acuerdo, se estará a lo que dispongan los órganos jurisdiccionales del orden social.

10.5. Nocturnidad: se establece un complemento de nocturnidad consistente en el 25 por 100 del salario convenio para todos los trabajadores que realicen su jornada de trabajo entre las 22,00 y las 06,00 horas de la mañana. Si no realizase toda la jornada laboral dentro de dicho horario, se les pagará las horas efectivamente trabajadas con dicho porcentaje excepto, si realiza dentro de dicho horario la mitad o más horas de la jornada que entonces se le abonará como si toda hubiera sido realizada dentro de dicho horario.

10.6. Vacaciones: el período de vacaciones retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de treinta días naturales al año.

10.7. El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el delegado de personal o comité de empresa y en caso de desacuerdo sobre la fecha de disfrute, resolverá el juzgado de lo social.

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

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



10.10. Cuando no se disfruten las vacaciones en las fechas acordadas por causas organizativas o de producción y siempre de mutuo acuerdo entre las partes, el trabajador percibirá su salario incrementado en un 75 por 100 durante esos treinta días fijándose en ese instante la nueva fecha de disfrute.

10.11. El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses, como mínimo, en los tablones de anuncio para el conocimiento del personal.

10.12. El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional

de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

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

10.14. Descanso semanal: todos los trabajadores, disfrutarán un día y medio de descanso semanal, que podrá ser variado por necesidad razonada de la empresa.

10.15. Permisos: todo el personal sujeto a este convenio, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos, con la necesaria justificación en cada caso.

10.16. Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

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

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

10.20. Tres días por fallecimiento de hermanos consanguíneos.

10.21. Cuando en los supuestos 10.18; 10.19 y 10.20, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 kilómetros, se ampliará a dos días más.

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

10.23. Dos días por traslado del domicilio habitual.

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

10.25. El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos posteriormente.



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

10.27. Todo trabajador que solicite los permisos a que se hacen referencia los puntos 10.18; 10.19 y 10.20, y que no presente el preceptivo justificante, le será descontado de sus haberes el importe correspondiente al tiempo de ausencia, considerándose a su vez la falta como muy grave, por lo que la empresa podrá aplicar la sanción correspondiente.

En los demás casos de permisos retribuidos es potestad de la empresa, solicitar el justificante que proceda, a verificar la realidad del hecho, para el que se ha solicitado el permiso. Si se demostrara engaño o falsedad, se procederá por la empresa contra el trabajador según se establece en el primer párrafo de este punto.

10.28. Accidente: en caso de accidente de un trabajador, y a partir de la fecha de su baja y hasta que sea dado de alta en la empresa, la empresa abonará a aquél la diferencia que exista entre el importe de la prestación económica de la Seguridad Social y la base de cotización.

10.29. Enfermedad: en los casos de enfermedad, se abonarán las diferencias antes citadas a partir del primer mes siguiente al de la fecha de su baja.

10.30. Las trabajadoras de baja por maternidad, percibirán desde el primer día de la baja, el 100 por 100 de la base de cotización.

10.31. Agotamiento del plazo máximo de incapacidad temporal: el trabajador enfermo o accidentado, con derecho a las prestaciones previstas en la vigente Ley de Seguridad Social, al transcurrir el plazo y las condiciones al efecto establecidas por las disposiciones vigentes en esta materia, pasará a la situación de invalidez provisional.

CAPÍTULO XI.- Excedencia voluntaria o forzosa

11.1. Excedencia voluntaria.

11.2. Excedencia voluntaria común: los trabajadores con una antigüedad en la empresa de un año, como mínimo, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco.

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

11.4. La empresa no está obligada a conceder ninguna excedencia a sus trabajadores, cuando la misma se solicite para trabajar en otra empresa de la misma actividad.



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

11.6. El trabajador excedente tendrá derecho al reingreso, con preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno a la empresa, en las nuevas contrataciones de personal con categoría igual ó similar a la suya.

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

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

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

11.10. Excedencia voluntaria especial: los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia por un período máximo de tres años en los siguientes puesto:

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

11.12. En el caso de maternidad, la trabajadora tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia por un período máximo de tres años para atender a la crianza y educación inicial de cada hijo, a contar desde la fecha de terminación del período de descanso obligatorio.

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

11.14. Serán de aplicación alas excedencias reguladas en este apartado las condiciones establecidas en los puntos 11.5 y 11.9.

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

11.16. Excedencia forzosa: se concederá por la designación o elección para cargo público o sindical, que imposibilite la asistencia al trabajo, o la elección para cargo electivo de ámbito superior al de la empresa y que exija plena dedicación. La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que



dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al de su cese, salvo en los casos en que, por imperativo legal se imposibilite su reincorporación. Esta excedencia, dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y se computará su duración como si el excedente siguiera en activo a efectos de antigüedad.

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

CAPÍTULO XII.- Servicio militar

12.1. Servicio militar: todos los trabajadores que se incorporen a filas, para cumplir el servicio militar obligatorio o voluntario, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo y un mes más, computándose este tiempo, a efectos de antigüedad, como si estuviesen presentes en la empresa.

12.2. Durante el período del servicio militar, los trabajadores, que cuenten con dos años de antigüedad, y tengan hijos a su cargo, tendrán derecho a percibir íntegramente las gratificaciones extraordinarias establecidas en el punto 8.3 del presente convenio.

12.3. Quien ocupe la vacante temporal, producida por la incorporación de un trabajador al servicio militar, al reincorporarse a la empresa, ya licenciado del ejército, volverá a su antiguo puesto, si pertenecía a la empresa con carácter fijo, o cesará, si hubiera ingresado directamente para cubrir aquella plaza.

12.4. Si el trabajador era interino, se le avisará el cese con ocho días de antelación o se le abonará la indemnización equivalente a tal plazo.

12.5. Si el trabajador fijo una vez licenciado, no se reincorpora a su puesto en el plazo que determina el punto 12.1, el suplente adquirirá en su categoría, los derechos correspondientes al personal de plantilla y se le computará, a todos los efectos, como años de servicio, el tiempo que actuó en calidad de suplente.

CAPÍTULO XIII.- Salud laboral

13.1. Salud laboral: las empresas afectadas por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como, los reglamentos que la desarrollan y a los de especial aplicación a la actividad específica de la empresa.

13.2. Todas las empresas, obligadas legalmente a ello, constituirán el comité de salud laboral, de acuerdo con las disposiciones contenidas en la mencionada ley y reglamentos que la desarrollan.

13.3. Peligrosidad: independientemente de lo previsto en el punto anterior, se tendrá en cuenta lo



siguiente: se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límites umbrales, que, en cada momento, vengan homologados por la legislación vigente.

13.4. Siempre que en los centros de trabajo se realicen inspecciones por el Instituto de Seguridad y Salud, Sanidad o cualquier otro en este sentido, sus resultados serán comunicados, por la dirección de la empresa, a los representantes legales de los trabajadores y al comité de seguridad e higiene.

13.5. Reconocimiento médico: la dirección de la empresa gestionará ante las mutuas de accidentes de trabajo la realización de un reconocimiento médico cada año, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador.

CAPÍTULO XIV.- Actividad representativa

14.1. Actividad representativa: sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes se reconoce al delegado de personal y al comité de empresa, las siguientes funciones y competencias:

14.2. Trimestralmente: ser informado por la dirección de la empresa sobre la evolución general del sector al que pertenece la empresa, la evolución y la situación económica de la entidad y la evolución del empleo de la empresa.

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

14.4. Mensualmente: recibirlos TC1 y TC2 del pago a la Seguridad Social por parte de la empresa, de toda la plantilla

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

14.6. Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

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

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

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

14.10. Sobre las nuevas contrataciones de personal, conociendo los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, copias del TC2, finiquitos y certificados de empresa.

14.11. Por escrito, y con el acuerdo del delegado de personal, del cuadro de vacaciones establecido por la empresa, que deberá estar expuesto antes del 1 de abril de cada año.

14.12. Del calendario laboral, que tiene que contar con el acuerdo del delegado de personal o comité

de empresa.

14.13. Dicho calendario deberá estar confeccionado antes del 15 de febrero, si en esta fecha es conocido el calendario laboral de la Comunidad de Madrid.

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

14.15. Sobre los trabajadores que voluntariamente se acojan al procedimiento de jubilación establecido en los puntos 7.71 y 7.72.

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

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

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

14.19. Comité de salud laboral: en materia de salud laboral, corresponde al delegado o comité de empresa, designar los representantes del personal que forman parte del mismo, revocar a los mismos cuando lo considere oportuno y ser informado de las actividades de dicho comité.

14.20. Asimismo, en caso de desacuerdo con la empresa, podrá poner en conocimiento de los órganos jurisdiccionales del orden social aquellos casos en que, oído al comité de seguridad y salud exista cierto riesgo, por las condiciones de trabajo existentes, de accidente o enfermedad profesional.

CAPÍTULO XV.- Derechos sindicales

El delegado de personal y el comité de empresa tiene derecho a:

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

15.2. En los casos de expediente de regulación de empleo, por causas económicas o tecnológicas, se establecerá preceptivamente una instancia previa de negociación con la empresa por parte de los representantes legales de los trabajadores, pudiendo estar asesorados éstos por técnicos sindicales y estudiando conjuntamente con la empresa la situación económica de la misma. El plazo para realizar dicho estudio no podrá exceder de quince días naturales, transcurridos los cuales la empresa queda facultada para la representación del expediente ante la autoridad laboral correspondiente.



15.3. Ser informados previamente a la imposición de sanciones.

15.4. El delegado de personal o comité de empresa, tendrá facultades para comprobar los supuestos contemplados en los artículos de trabajos de categoría superior e inferior, y en caso de que no sean respetadas las condiciones establecidas en los mismos, se acudirá a la jurisdicción social competente, que será quien resuelva.

15.5. En los casos de modificación de los horarios de trabajo existentes y de no haber acuerdo sobre la misma con el delegado de personal o comité de empresa, éste informará a la autoridad laboral competente, no pudiendo poner la empresa en práctica la modificación, hasta que no resuelva dicha jurisdicción.

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

15.7. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos a parte del interesado, los restantes miembros del comité de empresa o delegados de personal, así como el delegado sindical al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara como tal en la empresa.

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

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

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

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

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

15.13. En el caso de sesiones de la comisión mixta paritaria de interpretación y vigilancia del



convenio y comisiones técnicas creadas en este convenio, el trabajador disfrutará del mencionado permiso aunque su empresa no esté afectada por los temas a tratar.

15.14. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizadas por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

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

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

15.17. Estas asambleas deberán solicitarse con cuarenta y ocho horas de antelación, sin perjuicios de que se puedan estudiar en cada caso planteamientos urgentes.

CAPÍTULO XVI.- De la acción sindical

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

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

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

16.4. Celebrar reuniones, previa información a la empresa.

16.5. Recaudar cuotas y distribuir información sindical.

16.6. Recibir información que le remita su sindicato.

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

16.8. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición tablones de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

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



16.10. Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

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

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

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

16.14. Las centrales sindicales harán uso, por su parte, de esta autorización, de forma que no se interrumpa, en ningún caso, el desarrollo normal del proceso productivo de la empresa.

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

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

Funciones de los delegados sindicales

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

16.18. Podrán asistir a reuniones que celebren los delegados de personal, comité de empresa, comité de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

16.19. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del delegado de personal y comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no sea delegado de personal o miembro del comité de empresa, tendrá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y por este convenio para los delegados de



personal y miembros del comité de empresa.

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

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

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

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

16.24. En la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

16.25. Los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales sindicales reconocidas en el contexto del presente convenio implantadas nacionalmente, disfrutarán de permisos retribuidos para asistir a las sesiones de la comisión paritaria de interpretación y vigilancia del presente convenio y comisiones técnicas creadas por el mismo, aunque su empresa no está afectada por los temas a tratar.

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

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

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

16.29. La dirección de la empresa entregará copia de transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

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

CAPÍTULO XVII.- Prendas de trabajo

17.1. Prendas de trabajo: las empresas deberán entregar al personal, la ropa adecuada y el calzado especial que el trabajo requiera.

17.2. Todo el personal calificado como fijo discontinuo, y el calificado como eventual, vendrá obligado a devolverlo al terminar la relación laboral en cada caso, de lo contrario se le descontará de la



liquidación.

17.3. Las prendas de trabajo así como el calzado entregados al personal, serán nuevos, salvo acuerdo con el trabajador en contra, y siempre que las prendas entregadas si son usadas, reúnan las garantías exigidas de higiene y decoro.

CAPÍTULO XVIII.- Premios, faltas y sanciones

18.1. Faltas: toda falta cometida por un trabajador/a se la clasificará atendiendo su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

La empresa está obligada a informar a la representación de los trabajadores/as de la intención de sancionar a un trabajador, así como las causas, que a juicio de la empresa justifican dicha sanción. Esta información a la representación de los trabajadores/as se realizará por parte de la empresa siempre, antes de que se le comunique al interesado.

Faltas leves: se considerarán faltas leves las siguientes:

- Faltas de puntualidad injustificadas, que no superen cuatro en un mes.
- Incumplimiento del deber de comunicar la justificación de una ausencia.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique y sin mayores consecuencias.

Faltas graves: se considerarán faltas graves las siguientes:

- Simular la presencia de otro compañero/a fichando o firmando por él.
- Pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.
- Más de cinco faltas de puntualidad en un mes, sin justificar.
- Faltar al trabajo dos días en un mes sin justificación.
- La repetición de varias faltas leves dentro de un período de seis meses.
- Ausentarse del trabajo sin licencia.

Faltas muy graves: se considerarán faltas muy graves:

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



- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros que produzcan perjuicios graves a la empresa.
- La deslealtad, el abuso de confianza y en general los actos que produzcan perjuicio grave a la empresa.
- El trabajar para otra empresa del mismo sector sin permiso de su empresa.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.
- El abuso de autoridad de los superiores en cualquier nivel será siempre considerado como falta muy grave.

18.2. Sanciones: la potestad de sancionar corresponde en exclusiva al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de buena fe y sin incurrir en discriminaciones. Para ello, antes de imponer sanciones por falta grave o muy grave, será necesario otorgar un trámite de audiencia por escrito al trabajador/a, el cual no podrá exceder de un mes sobre la base de que sea oído el inculpado y de que se admitan cuantas pruebas ponga en su descargo.

En el caso de falta muy grave, si el trabajador estuviese afiliado a un sindicato y al empresario le constase fehacientemente tal hecho, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato o, en su defecto al delegado/a de personal o al comité de empresa.

18.3. Prescripción: las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Por faltas leves podrán imponerse cualquiera de las sanciones siguientes:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por uno o dos días.

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

- Inhabilitación temporal para la promoción profesional de uno a cinco años.
- Suspensión de empleo y sueldo de cinco a veinte días.

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

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a seis meses.
- Despido disciplinario.

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

18.4. Prescripción de las sanciones: aquellas sanciones que hayan sido aplicadas en cualquiera de sus calificaciones y que consten en los expedientes personales de los sancionados/as perderán su eficacia jurídica.

CAPÍTULO XIX.- Cesión o traspaso de empresa

19.1. Cesión o traspaso de empresa: toda empresa vinculada por este convenio que jurisdiccionalmente o de hecho continúe el negocio de otra, se hará cargo de su personal.

19.2. Se evitará, en lo posible, mantener duplicidad en las condiciones laborales en establecimientos que realmente formen una sola persona.

19.3. La empresa adquiriente establecerá unas solas condiciones laborales para todos sus centros de trabajo, adecuando éstas de forma que no anule ninguna mejora social ni económica, pactada con anterioridad, con los trabajadores, de cualquiera de las plantillas.

19.4. Para realizar la citada adecuación la empresa adquiriente recabará, previamente, informe de los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO XX.- Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid

20.1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

20.2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

CAPÍTULO XXI.- Disposición final

21.1. Aplicaciones de la legislación general: en lo no previsto o regulado por el presente convenio, serán de aplicación sobre las respectivas materias, las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento.



DIFERENCIAS SALARIALES 1999. APLICACIÓN DEL CAPÍTULO IX ARTÍCULO 26.B.

Salario Plus	Total	Total año	Paga extra	Total		
Categoría	base conv.	mensual	12 meses	3 al año anual		
Director gral.	160.136	28.255	188.390	2.260.692	480.409	2.741.101
Titulado sup.	156.644	27.644	184.288	2.211.458	469.933	2.681.391
Titulado medio	129.240	22.808	152.048	1.824.575	387.719	2.212.295
Oficial admvo.	122.300	21.583	143.883	1.726.598	366.900	2.093.498
Encargado gral.	122.300	21.583	143.883	1.726.598	366.900	2.093.498
Maquinista (dep. y climatiz.)	108.897	19.218	128.115	1.537.378	326.690	1.864.068
Socorrista	105.556	18.627	124.183	1.490.200	316.668	1.806.868
Monitor natación	105.556	18.627	124.183	1.490.200	316.668	1.806.868
Monitor tenis	105.556	18.627	124.183	1.490.200	316.668	1.806.868
Monitor gimnasia	105.556	18.627	124.183	1.490.200	316.668	1.806.868
Masajista	105.556	18.627	124.183	1.490.200	316.668	1.806.868
Patrón embarcac.	105.556	18.627	124.183	1.490.200	316.668	1.806.868
Auxiliar admvo.	103.609	18.287	121.896	1.462.751	310.827	1.773.578
Oficial oficio (mantenimiento)	103.491	18.261	121.751	1.461.016	310.472	1.771.488
Ayte. maquinista	100.368	17.712	118.079	1.416.952	301.103	1.718.055
Taquillero	100.317	17.704	118.021	1.416.256	300.952	1.717.208
Ayte. de oficio (mantenimiento)	100.074	17.659	117.733	1.412.799	300.221	1.713.020
Encg. Vestuarios	99.090	17.486	116.576	1.398.917	297.270	1.696.187
Portero	97.372	17.184	114.555	1.374.665	292.116	1.666.781
Vigilante	96.513	17.032	113.546	1.362.546	289.540	1.652.086



Telefonista 94.917 16.750 111.667 1.340.002 284.751 1.624.753
Pers. limpieza 92.219 16.273 108.491 1.301.896 276.656 1.578.552

TABLA SALARIAL AÑO 2000.

Salario Plus Total Total año Paga extra Total
Categoría base conv. mensual 12 meses 3 al año anual

Director gral. 164.941 29.102 194.042 2.328.512 494.822 2.823.334
Titulado sup. 161.344 28.473 189.817 2.277.802 484.031 2.761.833
Titulado medio 133.117 23.492 156.609 1.879.313 399.351 2.278.664
Oficial admvo. 125.969 22.231 148.200 1.778.396 377.907 2.156.303
Encargado gral. 125.969 22.231 148.200 1.778.396 377.907 2.156.303
Maquinista (dep.
y climatiz.) 112.164 19.795 131.958 1.583.500 336.491 1.919.990
Socorrista 108.723 19.186 127.909 1.534.906 326.168 1.861.074
Monitor natación 108.723 19.186 127.909 1.534.906 326.168 1.861.074
Monitor tenis 108.723 19.186 127.909 1.534.906 326.168 1.861.074
Monitor gimnasia 108.723 19.186 127.909 1.534.906 326.168 1.861.074
Masajista 108.723 19.186 127.909 1.534.906 326.168 1.861.074
Patrón embarcac. 108.723 19.186 127.909 1.534.906 326.168 1.861.074
Auxiliar admvo. 106.717 18.835 125.553 1.506.633 320.152 1.826.785
Oficial oficio
(mantenimiento) 106.595 18.808 125.404 1.504.846 319.786 1.824.632
Ayte. maquinista 103.379 18.243 121.622 1.459.461 310.136 1.769.597
Taquillero 103.327 18.235 121.562 1.458.743 309.981 1.768.724
Ayte. de oficio
(mantenimiento) 103.076 18.189 121.265 1.455.183 309.228 1.764.441



Encg. Vestuarios 102.063 18.011 120.074 1.440.885 306.188 1.747.073

Portero 100.293 17.699 117.992 1.415.905 300.879 1.716.784

Vigilante 99.409 17.543 116.952 1.403.423 298.226 1.701.649

Telefonista 97.765 17.252 115.017 1.380.202 293.294 1.673.496

Pers. limpieza 94.985 16.761 111.746 1.340.953 284.956 1.625.908

Madrid, 28 de junio de 2000.-El Director General de Trabajo,
Javier Vallejo Santamaría.

REVISIÓN SALARIAL (BOCM Núm. 265, MIÉRCOLES 7 DE NOVIEMBRE DE 2001. SUPLEMENTO)

Resolución de 17 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de «Piscinas e Instalaciones Acuáticas», suscrita por la Asociación de Empresarios de Piscinas e Instalaciones Acuáticas, Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y SIMEPIA. (Código número 2805835).

Examinado el acuerdo de revisión salarial del convenio colectivo de «Piscinas e Instalaciones Acuáticas», suscrito por la Asociación de Empresarios de Piscinas e Instalaciones Acuáticas, Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y SIMEPIA, el día 6 de abril de 2001, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del mencionado Real Decreto, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicha Revisión Salarial en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, 6 de abril de 2001.

Reunidos en los locales de la Asociación de Empresarios de «Piscinas e Instalaciones Acuáticas de Madrid», don Roberto Muñoz Merino, representante de la Asociación de Empresarios de «Piscinas e Instalaciones Acuáticas»; don Eugenio Díaz Albo, representante de SIMEPIA; don Manuel Díaz Fernández, representante de Unión General de Trabajadores y don Rafael Mateos Martín



representante de Comisiones Obreras.

ACUERDAN

1.º Aprobar la actualización de las tablas salariales correspondientes al año 2000 de acuerdo al capítulo IX apartado 26.a del vigente convenio colectivo.

2.º Actualizar las tablas salariales para el año 2001 de acuerdo al capítulo IX apartado 9.5 del vigente convenio colectivo.

3.º Remitir a la Dirección Provincial de Economía y Empleo, Servicio de Relaciones Laborales de la Comunidad de Madrid y para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, el presente acuerdo, así como, las tablas salariales de referencia.

Actualización de tabla salarios año 2000.

Aplicación del capítulo IX apartado 26.a)

Salario Plus Total Total

Categoría base conv. mensual 12 meses

Director gral.	168.144	29.668	197.812	2.373.744
Titulado sup.	164.477	29.026	193.503	2.322.036
Titulado medio	135.702	23.948	159.650	1.915.800
Oficial admvo.	128.415	22.662	151.077	1.812.924
Encargado gral.	128.415	22.662	151.077	1.812.924
Maquinista (dep. y climatiz.)	114.341	20.179	134.520	1.614.240
Socorrista	110.834	19.558	130.392	1.564.704
Monitor natación	110.834	19.558	130.392	1.564.704
Monitor tenis	110.834	19.558	130.392	1.564.704
Monitor gimnasia	110.834	19.558	130.392	1.564.704
Masajista	110.834	19.558	130.392	1.564.704
Patrón embarcac.	110.834	19.558	130.392	1.564.704
Auxiliar admvo.	108.789	19.201	127.990	1.535.880
Oficial oficio				



(mantenimiento)	108.666	19.173	127.839	1.534.068
Ayte. maquinista	105.386	18.598	123.984	1.487.808
Taquillero	105.333	18.589	123.922	1.487.064
Ayte. de oficio				
(mantenimiento)	105.078	18.542	123.620	1.483.440
Encg. Vestuarios	104.044	18.360	122.404	1.468.848
Portero	102.240	18.043	120.283	1.443.396
Vigilante	101.339	17.883	119.222	1.430.664
Telefonista	99.663	17.587	117.250	1.407.000
Pers. limpieza	96.830	17.087	113.917	1.367.004

Paga extra Total Diferencias Diferencias
Categoría 3 al año anual pesetas* euros

Director gral.	504.432	2.878.176	54.842	329,607
Titulado sup.	493.431	2.815.467	53.634	322,348
Titulado medio	407.106	2.322.906	44.242	265,902
Oficial admvo.	385.245	2.198.169	41.866	251,620
Encargado gral.	385.245	2.198.169	41.866	251,620
Maquinista (dep. y climatiz.)	343.023	1.957.263	37.273	224,013
Socorrista	332.502	1.897.206	36.132	217,157
Monitor natación	332.502	1.897.206	36.132	217,157
Monitor tenis	332.502	1.897.206	36.132	217,157
Monitor gimnasia	332.502	1.897.206	36.132	217,157
Masajista	332.502	1.897.206	36.132	217,157
Patrón embarcac.	332.502	1.897.206	36.132	217,157
Auxiliar admvo.	326.367	1.862.247	35.462	213,128
Oficial oficio				
(mantenimiento)	325.998	1.860.066	35.434	212,961



Ayte. maquinista	316.158	1.803.966	34.369	206,564
Taquillero	315.999	1.803.063	34.339	206,381
Ayte. de oficio				
(mantenimiento)	315.234	1.798.674	34.263	205.927
Encg. Vestuarios	312.132	1.780.980	33.907	203,786
Portero	306.720	1.750.116	33.332	200,327
Vigilante	304.017	1.734.681	33.023	198,526
Telefonista	298.989	1.705.989	32.493	195,286
Pers. limpieza	290.490	1.657.494	31.586	189,833

* A esta cantidad habrá de sumársele la antigüedad si procede.

Tabla salarial año 2001. Pesetas

Salario Plus Total

Categoría base conv. mensual

Director gral.	172.852	30.498	203.350
Titulado sup.	169.082	29.839	198.921
Titulado medio	139.502	24.619	164.121
Oficial admvo.	132.011	23.296	155.307
Encargado gral.	132.011	23.296	155.307
Maquinista (dep.			
y climatiz.)	117.543	20.744	138.287
Socorrista	113.937	20.106	134.043
Monitor natación	113.937	20.106	134.043
Monitor tenis	113.937	20.106	134.043
Monitor gimnasia	113.937	20.106	134.043
Masajista	113.937	20.106	134.043
Patrón embarcac.	113.937	20.106	134.043



Auxiliar admvo.	111.835	19.739	131.574
Oficial oficio			
(mantenimiento)	111.708	19.710	131.418
Ayte. maquinista	108.337	19.119	127.456
Taquillero	108.282	19.109	127.391
Ayte. de oficio			
(mantenimiento)	108.020	19.061	127.081
Encg. Vestuarios	106.957	18.874	125.831
Portero	105.103	18.548	123.651
Vigilante	104.176	18.384	122.560
Telefonista	102.453	18.080	120.533
Pers. limpieza	99.541	17.565	117.106

Total Paga extra Total
Categoría 12 meses 3 al año anual

Director gral.	2.440.200	518.556	2.958.756
Titulado sup.	2.387.052	507.246	2.894.298
Titulado medio	1.969.452	418.506	2.387.958
Oficial admvo.	1.863.686	396.033	2.259.717
Encargado gral.	1.863.686	396.033	2.259.717
Maquinista (dep. y climatiz.)	1.659.444	352.629	2.012.073
Socorrista	1.608.516	341.811	1.950.327
Monitor natación	1.608.516	341.811	1.950.327
Monitor tenis	1.608.516	341.811	1.950.327
Monitor gimnasia	1.608.516	341.811	1.950.327
Masajista	1.608.516	341.811	1.950.327
Patrón embarcac.	1.608.516	341.811	1.950.327
Auxiliar admvo.	1.578.888	335.505	1.914.393



Oficial oficio
(mantenimiento) 1.577.016 335.124 1.912.140
Ayte. maquinista 1.529.472 325.011 1.854.483
Taquillero 1.528.692 324.846 1.853.538
Ayte. de oficio
(mantenimiento) 1.524.972 324.060 1.849.032
Encg. Vestuarios 1.509.972 320.871 1.830.843
Portero 1.483.812 315.309 1.799.212
Vigilante 1.470.720 312.528 1.783.248
Telefonista 1.446.396 307.359 1.753.755
Pers. limpieza 1.405.272 298.623 1.703.895

* A esta cantidad habrá de sumársele la antigüedad si procede.

Tabla salarial año 2001. Euros

Salario Plus Total

Categoría base conv. mensual

Director gral. 1.038,861 183,297 1.222,158
Titulado sup. 1.016,203 179,336 1.195,539
Titulado medio 838,424 147,963 986,387
Oficial admvo. 793,402 104,012 933,414
Encargado gral. 793,402 104,012 933,414
Maquinista (dep.
y climatiz.) 706,448 124,674 831,122
Socorrista 684,775 120,839 805,615
Monitor natación 684,775 120,839 805,615
Monitor tenis 684,775 120,839 805,615
Monitor gimnasia 684,775 120,839 805,615



Masajista 684,775 120,839 805,615
Patrón embarcac. 684,775 120,839 805,615
Auxiliar admvo. 672,142 118,634 790,776
Oficial oficio
(mantenimiento) 671,379 118,459 789,838
Ayte. maquinista 651,118 114,908 766,026
Taquillero 650,788 114,847 765,635
Ayte. de oficio
(mantenimiento) 649,213 114,559 763,772
Encg. Vestuarios 642,825 113,435 756,260
Portero 631,682 111,476 743,157
Vigilante 626,110 110,490 736,600
Telefonista 615,755 108,663 724,418
Pers. limpieza 598,253 105,568 703,821

Total Paga extra Total
Categoría 12 meses 3 al año anual

Director gral. 14.665,897 3.116,584 17.782,482
Titulado sup. 14.346,471 3.048,610 17.395,081
Titulado medio 11.836,645 2.515,272 14.351,917
Oficial admvo. 11.200,966 2.380,206 13.581,173
Encargado gral. 11.200,966 2.380,206 13.581,173
Maquinista (dep.
y climatiz.) 9.973,459 2.199,343 12.092,802
Socorrista 9.667,376 2.054,325 11.721,701
Monitor natación 9.667,376 2.054,325 11.721,701
Monitor tenis 9.667,376 2.054,325 11.721,701
Monitor gimnasia 9.667,376 2.054,325 11.721,701
Masajista 9.667,376 2.054,325 11.721,701



Patrón embarcac.	9.667,376	2.054,325	11.721,701
Auxiliar admvo.	9.489,308	2.016,426	11.505,734
Oficial oficio			
(mantenimiento)	9.478,057	2.014,136	11.492,193
Ayte. maquinista	9.192,312	1.953,355	11.145,667
Taquillero	9.187,624	1.952,364	11.139,988
Ayte. de oficio			
(mantenimiento)	9.165,266	1.947,640	11.112,906
Encg. Vestuarios	9.075,114	1.928,474	11.003,588
Portero	8.917,890	1.895,045	10.812,935
Vigilante	8.839,205	1.878,331	10.717,536
Telefonista	8.693,015	1.847,265	10.540,280
Pers. limpieza	8.445,855	1.794,760	10.240,615

* A esta cantidad habrá de sumársele la antigüedad si procede.

Madrid, 17 de septiembre de 2001.- El Director General de Trabajo,
Javier Vallejo Santamaría.

REVISIÓN SALARIAL (BOCM Núm. 232, LUNES 30 DE SEPTIEMBRE DE 2002)

Resolución de 19 de agosto de 2002, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo del Sector de Piscinas e Instalaciones Acuáticas, suscrita por la Asociación de Empresarios de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de Madrid, SIMEPIA, UGT y CCOO (código número 2805835).

Examinado el texto de la revisión salarial del convenio colectivo del Sector de Piscinas e Instalaciones Acuáticas, suscrito por la Asociación de Empresarios de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de Madrid, SIMEPIA, UGT y CCOO, el día 3 de junio de 2002, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.2.a) del Decreto 254/2001, de 8 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo, esta Dirección General

RESUELVE



1.º Inscribir dicha revisión salarial en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 19 de agosto de 2002.- El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

ACTA

Reunidos en la sede de la Asociación de Empresarios de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de Madrid, don Roberto Muñoz Merino, representante de la Asociación de Empresarios de Piscinas e Instalaciones Acuáticas; don Eugenio Díaz Albo, representante de SIMEPIA; don Manuel Díaz Fernández, representante de UGT y don Rafael Mateos Martín, representante de CCOO.

ACUERDAN

1.º Actualizar las tablas salariales del convenio de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de Madrid, de acuerdo al capítulo IV, apartado 9.25 del vigente convenio colectivo.

2.º Actualizar las tablas salariales del convenio de regencia para el año 2002.

3.º Remitir y para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, las referidas tablas salariales, tanto de actualización como las nuevas para el año 2002.

Madrid, a 3 de junio de 2002.

DIFERENCIA SALARIAL AÑO 2001

Aplicación del capítulo IX, apartado 9.26.b)

Salario Plus Total Total

Categoría base conv. mensual 12 meses

Director gral. 1.045,94 184,55 1.230,48 14.765,82

Titulado sup. 1.023,13 180,56 1.203,68 14.444,17

Titulado medio 844,13 148,97 993,10 11.917,19

Oficial admvo. 798,80 140,97 939,77 11.277,25

Encargado gral. 798,80 140,97 939,77 11.277,25

Maquinista (dep.



y climatiz.) 711,26 125,52 836,78 10.041,34
Socorrista 689,44 121,66 811,10 9.733,20
Monitor natación 689,44 121,66 811,10 9.733,20
Monitor tenis 689,44 121,66 811,10 9.733,20
Monitor gimnasia 689,44 121,66 811,10 9.733,20
Masajista 689,44 121,66 811,10 9.733,20
Patrón embarcac. 689,44 121,66 811,10 9.733,20
Auxiliar admvo. 676,72 119,44 796,16 9.553,90
Oficial oficio
(mantenimiento) 675,95 119,27 795,22 9.542,63
Ayte. maquinista 655,55 115,69 771,24 9.254,87
Taquillero 655,22 115,63 770,85 9.250,24
Ayte. de oficio
(mantenimiento) 653,64 115,34 768,98 9.227,70
Encg. Vestuarios 647,20 114,21 761,41 9.136,93
Portero 635,98 112,24 748,22 8.978,61
Vigilante 630,38 111,24 741,62 8.899,41
Telefonista 619,95 109,40 729,35 8.752,21
Pers. limpieza 602,33 106,29 708,62 8.503,41

Paga extra Total Diferencia
Categoría 3 al año (*) anual anual

Director gral. 3.137,81 17.903,62 121,141
Titulado sup. 3.069,38 17.513,54 118,462
Titulado medio 2.532,39 14.449,58 97,663
Oficial admvo. 2.396,41 13.673,66 92,483
Encargado gral. 2.396,41 13.673,66 92,483
Maquinista (dep.
y climatiz.) 2.133,77 12.175,11 82,304



Socorrista	2.068,32	11.801,52	79,822
Monitor natación	2.068,32	11.801,52	79,822
Monitor tenis	2.068,32	11.801,52	79,822
Monitor gimnasia	2.068,32	11.801,52	79,822
Masajista	2.068,32	11.801,52	79,822
Patrón embarcac.	2.068,32	11.801,52	79,822
Auxiliar admvo.	2.030,16	11.584,06	78,328
Oficial oficio (mantenimiento)	2.027,86	11.570,49	78,302
Ayte. maquinista	1.966,65	11.221,53	75,859
Taquillero	1.965,66	11.215,91	75,921
Ayte. de oficio (mantenimiento)	1.960,91	11.188,61	75,701
Encg. Vestuarios	1.941,61	11.078,54	74,954
Portero	1.907,94	10.886,55	73,618
Vigilante	1.891,13	10.790,54	73,004
Telefonista	1.859,85	10.612,06	71,783
Pers. limpieza	1.806,99	10.310,40	69,785

* A esta cantidad habrá de sumársele la antigüedad si procede.

TABLA SALARIAL AÑO 2002 (EUROS)

Subida 2,6%

Salario Plus Total

Categoría base conv. mensual

Director gral.	1.073,13	189,35	1.262,48
Titulado sup.	1.049,73	185,25	1.234,98
Titulado medio	866,08	152,84	1.018,92



Oficial admvo. 819,57 144,63 964,20
Encargado gral. 819,57 144,63 964,20
Maquinista (dep.
y climatiz.) 729,75 128,79 858,53
Socorrista 707,37 124,82 832,19
Monitor natación 707,37 124,82 832,19
Monitor tenis 707,37 124,82 832,19
Monitor gimnasia 707,37 124,82 832,19
Masajista 707,37 124,82 832,19
Patrón embarcac. 707,37 124,82 832,19
Auxiliar admvo. 694,31 122,54 816,86
Oficial oficio
(mantenimiento) 693,53 122,37 815,90
Ayte. maquinista 672,60 118,70 791,29
Taquillero 672,26 118,64 790,90
Ayte. de oficio
(mantenimiento) 670,63 118,34 788,97
Encg. Vestuarios 664,03 117,18 781,21
Portero 652,52 115,15 767,67
Vigilante 646,77 114,13 760,90
Telefonista 636,07 112,24 748,31
Pers. limpieza 617,99 109,05 727,04

Total Paga extra Total
Categoría 12 meses 3 al año (*) anual

Director gral. 15.149,73 3.219,39 18.369,12
Titulado sup. 14.819,72 3.149,18 17.968,89
Titulado medio 12.227,03 2.598,24 14.825,27
Oficial admvo. 11.570,46 2.458,71 14.029,17



Encargado gral.	11.570,46	2.458,71	14.029,17
Maquinista (dep. y climatiz.)	10.302,41	2.189,24	12.491,66
Socorrista	9.986,27	2.122,10	12.108,36
Monitor natación	9.986,27	2.122,10	12.108,36
Monitor tenis	9.986,27	2.122,10	12.108,36
Monitor gimnasia	9.986,27	2.122,10	12.108,36
Masajista	9.986,27	2.122,10	12.108,36
Patrón embarcac.	9.986,27	2.122,10	12.108,36
Auxiliar admvo.	9.802,31	2.082,94	11.885,25
Oficial oficio (mantenimiento)	9.790,74	2.080,59	11.871,33
Ayte. maquinista	9.495,50	2.017,79	11.513,29
Taquillero	9.490,75	2.016,77	11.507,52
Ayte. de oficio (mantenimiento)	9.467,62	2.011,89	11.479,51
Encg. Vestuarios	9.374,49	1.992,09	11.366,58
Portero	9.212,05	1.957,55	11.169,60
Vigilante	9.130,79	1.940,30	11.071,09
Telefonista	8.979,77	1.908,21	10.887,98
Pers. limpieza	8.724,50	1.853,97	10.578,47

* A esta cantidad habrá de sumársele la antigüedad si procede.

REVISIÓN SALARIAL (BOCM. Núm. 187, VIERNES 8 DE AGOSTO DE 2003)

Resolución de 23 de junio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, de la Consejería de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo del sector de "Piscinas e Instalaciones Acuáticas", suscrita por la Asociación de Empresarios de Piscinas e Instalaciones Acuáticas, SIMEPIA, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras (código número 2805835).

Examinado el texto de la revisión salarial del convenio colectivo del sector de "Piscinas e



Instalaciones Acuáticas”, suscrito por la Asociación de Empresarios de Piscinas e Instalaciones Acuáticas, SIMEPIA, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, el día 26 de mayo de 2003, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.2.a) del Decreto 254/2001, de 8 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicha revisión salarial en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 23 de junio de 2003.- El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE “PISCINAS E INSTALACIONES ACUÁTICAS”

En Madrid, a 26 de mayo de 2003, reunidos en los locales de Comisiones Obreras, calle Lope de Vega, número 34, cuarta planta, don Roberto Muñoz Merino, representante de la Asociación de Empresarios de Piscinas e Instalaciones Acuáticas; don Eugenio Díaz Albo, representante de SIMEPIA; don Manuel Díaz Fernández, representante de Unión General de Trabajadores, y don Rafael Mateos Martín, representante de Comisiones Obreras.

ACUERDAN

Primero.-Aprobación de la actualización de las tablas salariales correspondientes al año 2002 de acuerdo al capítulo IX, apartado 26.c) del vigente convenio colectivo.

Segundo.-Actualización de las tablas salariales para el año 2003 de acuerdo al capítulo IX, apartado 5, del vigente convenio colectivo.

Tercero.-Remitir a la Dirección Provincial de Economía y Empleo, Servicio de Relaciones Laborales de la Comunidad de Madrid y para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, el presente acuerdo, así como, las tablas salariales de referencia.



DIFERENCIA SALARIAL AÑO 2002. Aplicación del capítulo IX, apartado 9.26 (desvío + 2 por 100)

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Total mensual	Total 12 meses	Paga extra 3 al año (*)	Total Anual	Diferencia salarial
Director General	1.094,049	193,038	1.287,087	15.445,043	3.282,146	18.727,189	823,567
Titulado superior	1.070,189	198,861	1.259,050	15.108,599	3.210,567	18.319,166	805,623
Titulado medio	882,961	155,820	1.038,781	12.465,377	2.648,883	15.114,260	664,681
Oficial administrativo	835,547	147,453	983,000	11.796,002	2.506,642	14.302,644	628,988
Encargado general	835,547	147,453	983,000	11.796,002	2.506,642	14.302,644	628,988
Maquinista (depurada y climatiza)	743,973	131,297	875,270	10.503,242	2.231,919	12.735,161	560,055
Socorrista	721,154	127,256	848,411	10.180,930	2.163,463	12.344,393	542,870
Monitor de natación	721,154	127,256	848,411	10.180,930	2.163,463	12.344,393	542,870
Monitor de tenis	721,154	127,256	848,411	10.180,930	2.163,463	12.344,393	542,870
Monitor de gimnasia	721,154	127,256	848,411	10.180,930	2.163,463	12.344,393	542,870
Masajista	721,154	127,256	848,411	10.180,930	2.163,463	12.344,393	542,870
Patrón de embarcación	721,154	127,256	848,411	10.180,930	2.163,463	12.344,393	542,870
Auxiliar administrativo	707,848	124,934	832,782	9.983,383	2.123,545	12.116,928	532,867
Oficial de oficio (mantenimiento)	707,048	124,751	831,799	9.981,593	2.121,144	12.102,737	532,243
Ayudante de maquinista	685,706	121,010	806,716	9.680,597	2.057,119	11.737,716	516,190
Taquillero	685,362	120,952	806,313	9.675,756	2.056,085	11.731,841	515,932
Ayudante de oficios (mantenimiento)	683,702	120,646	804,348	9.652,176	2.051,107	11.703,283	514,678
Encargado de vestuario	676,974	119,461	796,436	9.557,232	2.030,823	11.588,155	509,613
Portero	665,237	117,399	782,636	9.391,625	1.995,710	11.387,335	500,781
Vigilante	659,374	116,358	775,732	9.308,783	1.978,122	11.286,905	496,365
Telefonista	648,489	114,432	762,901	9.154,810	1.945,407	11.100,217	488,155
Personal de limpieza	630,036	111,179	741,214	8.894,572	1.890,107	10.784,679	474,278

(*) A ésta cantidad habrá de sumársele la antigüedad si procede

TABLA SALARIAL 2003

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Total mensual	Total 12 meses	Paga extra 3 al año (*)	Total Anual
Director General	1.121,400	197,864	1.319,264	15.831,169	3.364,200	19.195,369
Titulado superior	1.096,944	193,583	1.290,526	15.486,314	3.280,831	18.777,145
Titulado medio	905,035	159,716	1.064,751	12.777,012	2.715,105	15.492,117
Oficial administrativo	856,436	151,139	1.007,575	12.090,902	2.569,308	14.660,210
Encargado general	856,436	151,139	1.007,575	12.090,902	2.569,308	14.660,210
Maquinista (depurada y climatiza)	762,572	134,579	897,152	10.765,823	2.287,717	13.053,540
Socorrista	739,183	130,438	869,621	10.435,453	2.217,550	12.653,003
Monitor de natación	739,183	130,438	869,621	10.435,453	2.217,550	12.653,003
Monitor de tenis	739,183	130,438	869,621	10.435,453	2.217,550	12.653,003
Monitor de gimnasia	739,183	130,438	869,621	10.435,453	2.217,550	12.653,003
Masajista	739,183	130,438	869,621	10.435,453	2.217,550	12.653,003
Patrón de embarcación	739,183	130,438	869,621	10.435,453	2.217,550	12.653,003
Auxiliar administrativo	725,545	128,057	853,601	10.243,218	2.176,634	12.419,851
Oficial de oficio (mantenimiento)	724,724	127,870	852,594	10.231,133	2.174,173	12.405,306
Ayudante de maquinista	702,849	124,035	826,884	9.922,612	2.108,547	12.031,159
Taquillero	702,496	123,975	826,471	9.917,650	2.107,487	12.025,137
Ayudante de oficios (mantenimiento)	700,795	123,662	824,457	9.893,481	2.102,385	11.995,865
Encargado de vestuario	693,899	122,448	816,347	9.796,162	2.081,697	11.877,859
Portero	681,867	120,334	802,201	9.626,416	2.045,602	11.672,018
Vigilante	675,858	119,267	795,125	9.541,502	2.027,575	11.569,078
Telefonista	664,681	117,293	781,973	9.383,681	1.994,042	11.377,723
Personal de limpieza	645,787	113,958	759,745	9.116,936	1.937,360	11.054,296

(*) A ésta cantidad habrá de sumársele la antigüedad si procede

CORRECCIÓN DE ERRORES (BOCM NÚM. 259 - Jueves, 30 de octubre de 2003)

Corrección de errores de la Resolución de 28 de junio de 2000 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de



piscinas e instalaciones acuáticas, suscrito por la Asociación de Empresarios de Piscinas e Instalaciones Acuáticas, UGT, CC OO y SIMEPIA y publicado en el suplemento del BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 183, de 3 de agosto de 2000.

Advertido error material en la publicación de la citada Resolución, se procede, en virtud de lo previsto en el artículo 105.2 de la Ley 30/1992, redactado de acuerdo con la Ley 4/1999, de 13 de enero, a su rectificación en la forma siguiente:

- En el Capítulo IX, punto 9.12, donde dice: Gratificación de verano (del 1 de julio al 30 de junio); debe decir: Gratificación de verano (del 1 de enero al 30 de junio).

Madrid, a 9 de octubre de 2003.