

PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS
PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DEL
C.D.M. LAS NORIAS

ÍNDICE.

1.- OBJETO DEL CONTRATO

2.- DESCRIPCIÓN DE LA INSTALACIÓN Y SUS ESPACIOS

3.- HORARIO DE APERTURA DE INSTALACIÓN Y SUS ESPACIOS

3.1.- Horario de apertura de la instalación al público

3.2.- Horario de apertura y cierre de los espacios de la instalación al público

4.- REQUISITOS Y OBLIGACIONES A CUMPLIR POR LA ENTIDAD CONTRATADA

5.- COORDINACIÓN DE LOS SERVICIOS A PRESTAR

5.1.- Recursos humanos para el servicio

5.2.- Cualificación del encargado

5.3.- Funciones del encargado

6.- SERVICIOS A PRESTAR

6.1.- SERVICIO CONTROL ACCESOS Y SERVICIOS AUXILIARES

6.1.1.- Recursos humanos para el servicio

6.1.2.- Cualificación del personal

6.1.3.- Funciones del personal de control de accesos

6.1.4.- Material necesario

6.2.- SERVICIO DE MANTENIMIENTO

6.2.1.- Recursos humanos para el servicio

6.2.2.- Cualificación del personal.

6.2.3.- Funciones del personal de mantenimiento

6.2.4.- Materiales necesarios

6.3.- SERVICIO DE JARDINERÍA

6.3.1.- Recursos humanos para el servicio

6.3.2.- Cualificación del personal

6.3.3.- Funciones del personal de la pista de hielo

6.3.4.- Material necesario

6.4.- SERVICIO DE LIMPIEZA

6.4.1.- Recursos humanos para el servicio

6.4.2.- Cualificación del personal.

6.4.3.- Funciones y frecuencias del programa de limpieza

6.4.4.- Materiales

6.5.- SERVICIO DE ATENCIÓN SANITARIA

6.5.1.- Recursos humanos para el servicio

6.5.2.- Cualificación del personal

6.5.3.- Funciones del personal sanitario

6.5.4.- Material necesario

6.6.- SERVICIO DE SOCORRISMO

6.6.1.- Recursos humanos para el servicio

6.6.2.- Cualificación del personal

6.6.3.- Funciones del personal de socorrismo

6.6.4.- Material necesario

7.- DURACIÓN DEL CONTRATO

8.- REGIMEN SANCIONADOR

8.1.- INFRACCIONES Y SANCIONES

8.2.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

9.- TIPO DE LICITACIÓN

10.- FINALIZACIÓN DEL SERVICIO

11.- CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

12.- PERSONAL SUBROGABLE

ANEXO I: CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. PARA SU CENTRO DE TRABAJO EN EL C.D.M. LAS NORIAS (LOGROÑO) EN EL ÁMBITO DE SERVICIOS AUXILIARES.

1.- OBJETO DEL CONTRATO.

El presente contrato tiene por objeto la prestación y coordinación de los servicios auxiliares, los de control de accesos e información al público; vigilancia; venta y recaudación; socorrismo; servicios sanitarios; limpieza y mantenimiento general de todas las dependencias; y reparación de los equipos e instalaciones. Servicio de conservación, mantenimiento y limpieza de las zonas verdes, setos y plantas ornamentales y zonas arboladas, mobiliario urbano, juegos infantiles, campos deportivos, fuentes de usos público y ornamentales y red de riego.

El presente pliego es de aplicación al C.D.M. Las Norias

2.- DESCRIPCIÓN DE LA INSTALACIÓN Y SUS ESPACIOS

Complejo Deportivo de unos 160.000 m² de superficie con piscinas de verano, y espacio semicubierto para la práctica del pádel, tenis, deportes en frontón, y rocódromo de escalada, pista multideporte descubierta pista de voley-playa, cafetería restaurante y amplios espacios de jardines y columpios infantiles.

- 8 pistas de tenis (7 de resina y 1 de tierra batida)
- 6 pistas de pádel cristal.
- 2 frontones.
- 1 rocódromo.
- 1 gimnasio.
- 1 sala de actividades en temporada de invierno.
- 1 piscina (25 x 50 mts).
- 1 piscina recreativa (5.500 m² de lámina de agua).
- 1 piscina chapoteo (300 m² de lámina de agua)
- 3 toboganes acuáticos.
- 3 pistas de petanca.
- 1 pista multideporte.
- 4 juegos infantiles.
- 1 pista multideporte de arena playa. (Voleibol, balonmano, fútbol, tenis y rugby)
- Espacios auxiliares: almacén, vestuarios, aseos, oficinas...

3.- HORARIO DE APERTURA DE INSTALACIÓN Y SUS ESPACIOS

La temporada de apertura de la instalación es anual ininterrumpida. Se pueden establecer dos periodos: temporada de invierno; y temporada de verano. Esta última coincide con la apertura de las piscinas al aire libre.

Con carácter general, los días 25 de diciembre y 1 de enero la instalación permanece cerrada. Los días 24 y 31 de diciembre se cierra a partir de las 15:00 h.

3.1.- Horario apertura de la instalación al público

TEMPORADA DE INVIERNO	
9 septiembre al 14 de junio	
Lunes a Viernes	De 8:30 h. a 22:00 h.
Sábado, Domingo y Festivos	De 8:30 h. a 21:00 h.
24 y 31 diciembre cerrado a partir de las 15:00 h	
25 diciembre y 1 enero cerrado	
TEMPORADA DE VERANO	
15 junio al 8 de septiembre	
Lunes a domingos	De 8:00 h. a 22:30 h.

A estos horarios hay que tener en cuenta que hay que añadir 30 minutos más al horario que marca el cierre de la instalación para que al público le dé tiempo a abandonar la instalación.

3.2- Horario de apertura y cierre de los espacios de la instalación al público

INVIERNO				
DÍAS	PISCINA	ZONA DEPORTIVA	TOBOGANES	SERVICIO SANITARIO
Lunes a Viernes	CERRADO	8:30 a 22:00 h.	CERRADO	CERRADO
Sábado, domingo y festivo	CERRADO	8:30 a 21:00 h.	CERRADO	CERRADO

VERANO	PISCINA	ZONA DEPORTIVA	TOBOGANES	SERVICIO SANITARIO
Lunes a domingos y festivos	11:00 a 21:00 h.	8:00 a 22:30 h.	12:00 a 14:30 h 16:00 a 20:00 h	11:00 a 21:00 h

Estos horarios y en consecuencia los de los trabajadores, se podrán ver modificados en función de la programación deportiva municipal, de la celebración de actividades extraordinarias o por las necesidades propias del servicio. Estas modificaciones no darán lugar a compensaciones al contratista, salvo que supongan un incremento del número de horas en el cómputo total. No obstante, la empresa será informada previamente y con la debida antelación por parte de los técnicos de Logroño Deporte, S.A.

4.- REQUISITOS Y OBLIGACIONES A CUMPLIR POR LA ENTIDAD CONTRATADA

La empresa adjudicataria deberá cumplir con las siguientes OBLIGACIONES, siendo a su cargo todos los gastos que se originen:

- La empresa adjudicataria deberá tener oficina abierta en La Rioja en el plazo de dos meses desde la fecha de adjudicación, disponiendo además de un smartphone de contacto permanente (24 horas al día, los 365 días al año) del encargado/s por si en caso de urgencia tuviesen que ser localizados por los técnicos de Logroño Deporte.
- Deberá contar con el personal suficiente y formado, asumiendo todos los gastos de estos inherentes a la aplicación del presente Pliego.
- Todo personal que preste servicio en las instalaciones deportivas deberán estar cualificados para el desempeño de sus tareas encomendadas en el presente pliego.
- La empresa adjudicataria deberá presentar antes de comenzar a prestar el servicio, los currículums del personal que se adscribirá a los diversos puestos, así como las titulaciones que acrediten su formación, previo consentimiento informado de los interesados.
- El adjudicatario dispondrá del personal necesario para cubrir bajas por enfermedad, permisos, etc. debiéndose sustituir de forma inmediata una persona por otra de igual o superior titulación y capacitación con su formación específica correspondiente, permaneciendo siempre en servicio el mismo número de ellos, como mínimo.
- El personal destinado en cada instalación y puesto tendrá la mayor permanencia posible para evitar continuas sustituciones que interfieran la buena atención al servicio y usuarios y su sustitución no podrá efectuarse, salvo casos de probada necesidad, sin la aprobación de los técnicos de Logroño Deporte y sin menoscabo de su derecho a vacaciones, bajas por enfermedad, etc.
- La empresa aportará puntualmente a los técnicos de Logroño deporte, el cuadrante de trabajo del personal, con sus turnos horarios y descansos, así como los periodos de vacaciones y la/s instalación/es asignadas a cada trabajador. Cualquier variación sobre dicho cuadrante deberá ser notificada igualmente con la suficiente antelación. El cuadrante mencionado, deberá presentarse antes del inicio de la prestación del servicio.
- Igualmente, para el mejor desarrollo del servicio, las empresas incluirán en la oferta presentada una propuesta de control que asegure el cumplimiento horario del personal, mediante el cual se asegure la puntualidad. La empresa entregará puntualmente cuando se soliciten, las hojas de asistencia y control del personal.
- La incomparecencia de los trabajadores vinculados al presente Pliego deberá ser suplida inmediatamente por otro profesional de la empresa adjudicataria de igual o superior categoría de tal manera que siempre se encuentren el mismo número de personas realizando el servicio.

- La empresa deberá poner en conocimiento de Logroño Deporte la relación de todo el personal adscrito a la gestión del servicio, con expresión del cargo, categoría profesional y tipo de contrato, dando cuenta de las variaciones que experimente.
- La relación laboral del personal que preste los servicios será entre ellos y la empresa adjudicataria del contrato; no pudiéndose repercutir a Logroño Deporte ningún gasto derivado de dicha relación laboral.
- La empresa adjudicataria, así como sus trabajadores, deberán colaborar en las tareas y mantenimiento del sistema de calidad municipal, implantado en Logroño Deporte y en cuantas disposiciones puedan dictar los técnicos de esta empresa.
- La empresa adjudicataria del servicio, deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, desarrollando una formación permanente con el fin de cumplir en todo momento con la ley de prevención de riesgos laborales incluyendo lo referente a la coordinación de actividades empresariales.
- La empresa adjudicataria estará obligada a formar a todo su personal de forma previa al inicio del contrato. La empresa deberá obrar de igual forma ante cualquier contratación, modificación o sustitución de personal, ya sea temporal o parcial, durante toda la vigencia del contrato de adjudicación.
- El adjudicatario tiene la obligación de asegurar el salario, complemento, pluses, etc... que actualmente cobra cada trabajador según convenio, no pudiendo bajo ningún concepto modificar la cuantía económica a la baja de cada uno de los conceptos que aparezcan en la nómina de cada trabajador.
- La empresa adjudicataria no proporcionará información que por su carácter pudiera considerarse confidencial y especialmente la referida a la identidad de terceras personas sin la autorización expresa de Logroño Deporte, S.A.
- La empresa adjudicataria deberá aportar de cada uno de sus trabajadores y las nuevas incorporaciones, certificado negativo emitido por el Registro Central de Delincuentes Sexuales, que acredite que no ha sido condenado por delitos de carácter sexual.
- Informar de cualquier cambio que se produzca en lo referente al personal (sustituciones, vacaciones, nuevas incorporaciones...) aportando los currículums.
- Aportar los medios y elementos necesarios y suficientes en número, que garanticen la cobertura de la comunicación interna y externa sin problemas en todos los puntos de la instalación de una forma clara y entre todos los trabajadores de la empresa adjudicataria y los técnicos de Logroño Deporte S.A. de la instalación. La reparación y/o sustitución de los medios y elementos correrá a cargo de la empresa adjudicataria.
- Realizar los informes que se estimen necesarios en cada servicio con la periodicidad que se indique por parte de los responsables de Logroño Deporte S.A.
- Realizar una memoria anual, en caso de ser requerida, que se entregará en las fechas indicadas por los técnicos de Logroño Deporte, S.A., donde se explique pormenorizadamente el cumplimiento del presente pliego y se detallen los servicios.
- La empresa está obligada a realizar todas las actuaciones de acondicionamiento de la instalación que así determinen los técnicos de Logroño Deporte S.A., durante la vigencia del contrato.
- La empresa adjudicataria deberá colaborar, a través de sus trabajadores contratados, en el Plan de emergencia y evacuación previsto para las instalaciones.
- Así mismo deberá conocer y cumplir con la Legislación y normativa aplicable a:
 - Toda la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y de su desarrollo normativo.
 - Toda la legislación vigente en materia de Igualdad.
 - La normativa emanada de la aplicación del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de Logroño Deporte.
 - La normativa vigente en lo referente a protección de datos
 - La normativa específica de la instalación en la cual se desarrolla el trabajo.
 - En general cualquier otra que afecte a la realización de este servicio ya sea Local, Autonómica o Nacional.
 - Todas aquellas derogaciones o posibles modificaciones que pueda haber.

- Gestionar los residuos propios del desarrollo del presente Pliego generados en las instalaciones a través de agentes autorizados para ese fin, corriendo los gastos a su cargo. Al igual que realizar, para ello, una recogida selectiva de los mismos; instalando también papeleras especiales, en despachos y zonas de uso especial determinadas por los Técnicos de Logroño Deporte. Los técnicos de Logroño Deporte podrán solicitar a la empresa una copia del “Documento de control y seguimiento” o “justificante de entrega” de los residuos o cualquier otra información al respecto que considere oportuna.
- Controlar, el estado y funcionamiento de los sistemas de filtración, depuración y dosificación de productos, de acuerdo con las instrucciones transmitidas por el personal de Logroño Deporte S.A. responsable de la instalación, rellenando los partes estipulados.
- Realizar los controles indicados en el Programa de Mantenimiento Higiénico Sanitario, incluidos los análisis de los parámetros del agua de los vasos de piscina, conforme al Reglamento Técnico Sanitario de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de La Comunidad Autónoma de La Rioja y a las instrucciones indicadas por el personal responsable de Logroño Deporte, anotando los resultados en el libro de Registro Oficial y cumplimentando los partes correspondientes.
- Realizar y responsabilizarse de que los resultados de los análisis de los parámetros del agua de los vasos, que se realizan tanto internamente como por empresas externas, estén siempre dentro de los parámetros establecidos en el Reglamento Técnico Sanitario de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de La Comunidad Autónoma de La Rioja, tomando las acciones necesarias para solucionar cualquier situación anómala que pudiera producirse, informando bien en ese momento o a posteriori al técnico de Logroño Deporte de la incidencia ocurrida y las medidas adoptadas.
- El personal encargado de mantener y limpiar las piscinas deberá obligatoriamente tener realizado el CURSO DE MANTENIMIENTO HIGIÉNICO SANITARIO DE PISCINAS PÚBLICAS.
- Como mínimo todo el personal de atención sanitaria y jefe de socorristas deberán estar en posesión del curso homologado y titulación para la utilización del desfibrilador automático, así como la necesaria para la utilización de todos los elementos que se encuentren en la enfermería (equipo de respiración...).
- La empresa adjudicataria facilitará la coordinación entre los trabajadores de esta y los técnicos de Logroño Deporte, a través de las personas nombradas al efecto.
- La empresa adjudicataria asumirá su responsabilidad civil y la de su personal a través de las pólizas de seguros que precise, cuya cobertura alcance cualquier contingencia o eventualidad que se produzca durante el periodo vigente del contrato y utilización de las instalaciones y que será como mínimo de **1.202.024,21 euros** (un millón doscientos dos mil veinticuatro con veintiún euros) por siniestro. Las pólizas o propuestas de póliza, necesariamente habrán de ser declaradas suficientes por Logroño Deporte con anterioridad al inicio del contrato.
- Para el seguimiento y cumplimiento de los objetivos del presente contrato, se realizarán las reuniones que se estimen necesarias entre el personal responsable de la empresa adjudicataria y los técnicos de Logroño Deporte competentes, con el fin de realizar la supervisión del servicio, realizar la evaluación anual y plantear los cambios necesarios para la prestación del servicio en función de las necesidades detectadas por Logroño Deporte.
- Puntualidad del personal. Para el correcto cumplimiento y control de este apartado todos los trabajadores de la empresa adjudicataria deberán fichar a la entrada y salida de su jornada laboral en un fichador que deberá instalar la empresa a su cargo.
- Cumplimiento del horario de apertura y cierre de las instalaciones.
- Trato correcto de los empleados de la empresa con los usuarios, el público en general y con el personal de Logroño Deporte.
- Realizar el ingreso de las entradas, bonos, etc, recaudados, en la entidad y cuenta designada por Logroño Deporte.
- Cualquier obra y/o reparación deberá tener la autorización previa del técnico de Logroño Deporte.
- Comunicar a los técnicos de Logroño Deporte las incidencias ocurridas en las instalaciones, a la mayor brevedad posible, debiendo realizar un informe por escrito en la forma, modo y tiempo establecido por Logroño Deporte.
- En el caso de que el arreglo de la avería de cualquier elemento, maquinaria, etc..., se fuera a extender en más de 24 horas, deberá sustituirse el mismo por otro de iguales o superiores características mientras dure su reparación.
- Comunicación inmediata de los cambios y motivos producidos en las fichas técnicas y de seguridad aportadas sobre las características de los productos a utilizar en el servicio.

- Realizar aquellos otros servicios relacionados con el objeto del contrato, no recogidos en el presente pliego ordenados por los técnicos competentes de Logroño Deporte.
 - Mantener en orden y recogidos, los elementos y productos que se utilicen para la realización de este servicio, cuidando muy especialmente de no dejarlos al alcance de los niños.
 - Custodiar diligentemente las llaves de las instalaciones, dependencias y accesos, y entregarlas a los técnicos de Logroño Deporte el mismo día de la finalización del contrato. Cualquier copia que se realice a mayores por parte de la empresa adjudicataria deberá tener permiso de los técnicos de Logroño Deporte, haciéndose cargo la adjudicataria de los costes que se generen.
 - Utilizar para las comunicaciones internas (informes, formularios, incidencias y todo tipo de documentación), los modelos oficiales de Logroño Deporte en cumplimiento de los procesos de calidad establecidos en Logroño Deporte.
 - Entregará inmediatamente las llaves de las instalaciones una vez finalizado el contrato a Logroño Deporte S.A. Plaza de las Chiribitas nº1.
 - Retirar lo antes posible (máximo 15 días) las pertenencias de la empresa y sus trabajadores de la instalación una vez finalizado el contrato teniendo en cuenta que pasado este plazo, Logroño deporte podrá deshacerse del mismo sin mediar indemnización ni reclamación alguna.
 - Entregar con seis meses de antelación, a la finalización del contrato, el listado del personal subrogable asignado a la prestación del presente servicio con arreglo a la ley de protección de datos.
 - La empresa adjudicataria velará en todo momento y en especial en los horarios de apertura de las instalaciones, por el cumplimiento de la normativa en materia de evacuación de edificios, siendo responsables, a todos los efectos, de mantener las vías de evacuación libres de obstáculos. De igual manera mantendrán la responsabilidad de activar el plan de emergencia de cada una de las instalaciones, por lo que formarán parte de los E.P.I. (equipos de Primera Intervención). También serán responsables de custodiar los documentos que integran el plan de autoprotección, manteniendo este documento en lugar visible en la entrada de la instalación, con el fin de facilitar su visión a los equipos de emergencia. Para coordinar estas acciones, se realizará una reunión con los técnicos de Logroño Deporte, tras la firma del contrato, con el fin de establecer los protocolos de actuación y seguimiento de los procedimientos.
 - Velar, colaborar y participar en la eficiencia energética de las instalaciones, mediante el control en el encendido y apagado de máquinas, iluminación de la instalación, temperaturas de los diferentes espacios, etc. Utilización adecuada y racional de combustible, energía eléctrica, agua, etc.
 - Los trabajadores no podrán hacer uso de los teléfonos móviles particulares, elementos reproductores de música y cascos, durante la jornada laboral. El incumplimiento se considerará como falta grave.
 - Llevar los medicamentos caducados del botiquín, al punto limpio "sigre" de las farmacias.
 - Contribuir a una correcta política medioambiental mediante la separación y depósito de material reciclable en los contenedores ubicados al efecto en las inmediaciones de la instalación, o en su defecto vertederos autorizados.
 - Colaborar en la realización de informes y recogida de datos que Logroño Deporte estime oportuno.
 - La empresa adjudicataria realizará, si se le fuera requerido, un inventario e informe trimestral del material deportivo propiedad de Logroño Deporte de cada una de las instalaciones deportivas.
 - Tres veces al año, a determinar por Logroño Deporte, el adjudicatario, realizará una limpieza del material deportivo destinado a las actividades deportivas municipales propiedad de Logroño Deporte.
 - Logroño deporte podrá variar los días y horarios de limpieza de los distintos espacios de la instalación por causas excepcionales, como, por ejemplo: torneos deportivos, conciertos o actividades extraordinarias. La empresa deberá realizar el servicio en el día y horarios marcados por los técnicos de Logroño Deporte S.A., sin el consiguiente aumento económico.
 - La empresa deberá llevar un REGISTRO DIARIO de:
 - Ocupación de vestuarios y accesos a la instalación.
 - Horas de uso de los espacios deportivos.
 - Llaves de la instalación.
 - Incidencias y roturas de la instalación.
- Estos registros deberán estar a disposición de Logroño Deporte en cualquier momento que sean requeridos.
- Disponibilidad de una furgoneta, cuando sea necesaria, para traslados puntuales de material.

- Los teléfonos móviles necesarios para todo el personal de las instalaciones y encargado de la empresa adjudicataria, de forma que se asegure en todo momento una rápida y correcta comunicación con el personal de Logroño Deporte, siendo todo el gasto a cargo de la empresa adjudicataria.
- La empresa adjudicataria deberá aportar todos los productos, materiales y maquinaria necesaria para la prestación del servicio y su reparación y/o reposición en caso de avería, rotura o consumo de manera inmediata de forma que se asegure el cumplimiento de las normativas vigentes.
- La empresa adjudicataria deberá cumplir con todas las tareas de limpieza y mantenimiento objeto de este contrato y de acuerdo con la categoría profesional de cada trabajador. En caso de no realizar dichas tareas encomendadas y tener que contratar Logroño Deporte a empresas externas a la instalación para ejecutarlas, el coste de todas las actuaciones las asumirá la prestadora del contrato.
- Los materiales y productos empleados para la limpieza deberán ser de buena calidad, no decolorantes, agresivos, ni corrosivos, siendo por cuenta de la empresa la reparación de cualquier desperfecto producido por estos motivos.
- La limpieza de los pavimentos deportivos y no deportivos, se realizarán con máquinas y elementos apropiados que no produzcan desgaste ni ralladuras. Se deberá emplear un detergente neutro no agresivo con la superficie a limpiar.
- Poner en conocimiento de Logroño deporte la relación detallada de los elementos materiales (especialmente maquinaria y productos) que utilicen para la gestión del servicio, dando cuenta por escrito y por adelantado de cualquier modificación sobre la oferta presentada en la concurrencia al Pliego que se quiera efectuar y los motivos que las originan. Logroño Deporte podrá exigir a este respecto, el cumplimiento de la oferta o aceptarlo si considera que dicha modificación no altera la calidad del servicio exigido. En cualquier caso, Logroño Deporte podrá exigir determinadas calidades y características en función de las especiales superficies o materiales a limpiar.

Nota: el mantenimiento, reparación y recambio inmediato en caso del mal funcionamiento o desperfecto de estos elementos correrán a cargo de la empresa adjudicataria. No se admitirá el suministro de materiales o elementos deteriorados que no cumplan satisfactoriamente con su cometido y/o puedan suponer una mala imagen para la instalación.

En orden a la valoración de los criterios antedichos, los licitadores presentarán cuantos documentos, memorias, justificantes, etc. acrediten el cumplimiento del contenido de sus proyectos y ayuden a Logroño Deporte, a la consideración global de la capacidad de cada entidad licitadora.

Para concurrir al presente contrato las empresas deberán presentar, además de la documentación requerida en el pliego administrativo:

- Un proyecto de organización de los servicios objeto del contrato que garantice la prestación del servicio en la instalación, de acuerdo con las condiciones técnicas del servicio de Logroño Deporte, consistente en la conceptualización del servicio y organización del personal adscrito al mismo. Máximo 70 folios por ambas caras, respetando los siguientes criterios:
 - Folio A4.
 - Arial 14 para títulos.
 - Arial 12 para subtítulos.
 - Arial 10 para el resto del contenido.
 - Interlineado sencillo.
 - Espaciados párrafos: 0,00 pto.

Vestuario de trabajo e identificación de los trabajadores. Será aportado por la empresa adjudicataria. El personal adscrito a los distintos servicios estará obligado a vestir las prendas que se establezcan para el reconocimiento por parte de los usuarios y un sistema de identificación con los datos personales del trabajador así como el puesto que desempeña, tanto el vestuario como la identificación deberán contar con la conformidad de los técnicos de Logroño Deporte pudiendo exigir que sean diferentes en función del servicio a prestar. La empresa adjudicataria deberá proporcionar inmediatamente todos los repuestos de vestuario necesarios a sus trabajadores en caso de que este se considere defectuoso por los técnicos de Logroño Deporte. Las prendas de trabajo irán identificadas con el logotipo de la empresa adjudicataria y el de Logroño Deporte en la forma, tipo, lugar y tamaño que establezca Logroño Deporte, siendo a cargo del adjudicatario todos los gastos que esto conlleve.

Será responsabilidad de la empresa y por consiguiente deberá reponer la cuantía económica correspondiente a Logroño deporte en los siguientes casos:

- Pérdida, robo, sustracción, roturas y desperfectos que se produzcan en los elementos de la instalación o fuera de la misma como consecuencia de la negligencia por acción u omisión de los trabajadores de la empresa adjudicataria y/o el mal uso de los productos y elementos utilizados para la prestación del servicio.

- La Pérdida, robo o sustracción del dinero recaudado en la instalación, producido en la misma o durante su traslado para efectuar su ingreso en la entidad y cuenta designada por Logroño deporte. La empresa abonará a Logroño Deporte la cantidad sustraída, perdida o robada.
- Cuando el arqueo diario no coincida con las ventas y devoluciones efectuadas en la instalación y éste arroje un saldo negativo, la empresa abonará a Logroño Deporte la cantidad que falte en el arqueo.
- En caso de pérdida o sustracción de las llaves de la Instalación por motivos imputables al personal de la empresa, ésta correrá con los gastos de las nuevas copias y en el caso de que fuera necesario, del cambio de cerraduras y bombines.

En caso de no reponer la cuantía económica correspondiente, ésta podrá ser reducida de la/s factura/s mensual/es, todo ello independientemente de la aplicación de la fianza a la finalización del contrato a cuyo cargo irá la subsanación de los desperfectos entonces inspeccionados imputables a la empresa.

5.- COORDINACIÓN DE LOS SERVICIOS A PRESTAR

La coordinación por parte de la empresa adjudicataria de todos los servicios y personal que componen la gestión de este, se realizará a través del puesto de encargado que la empresa adjudicataria ha de presentar.

5.1.- Recursos humanos para el servicio

El encargado deberá estar físicamente en la instalación. Prestará su servicio durante 12 meses al año. Este puesto se deberá cubrir con un mínimo de **5.150** horas anuales.

No se tendrá en cuenta para su valoración el exceso de horas que superen el mínimo exigido.

El horario propuesto por la empresa adjudicataria podrá ser modificado en cualquier momento en función de las necesidades del servicio.

Aparte, será condición imprescindible estar físicamente en la instalación para la organización y desarrollo de cualquier evento que Logroño Deporte, S.A. estime necesario siempre que no suponga un incremento de horas en el cómputo total. Así mismo, en horas de no presencia física en la instalación siempre permanecerá localizable un encargado de guardia las 24 horas.

5.2.- Cualificación del encargado

Deberá tener experiencia en puestos de similares características al definido en el presente pliego, siendo necesario tener conocimientos en programas ofimáticos, sistema Windows, y sistemas GMAO.

5.3.- Funciones del encargado

Dentro de las funciones y responsabilidades del encargado/os se encuentran, como mínimo, las siguientes:

- Realizar las funciones de **interlocutor** válido entre los técnicos de Logroño Deporte S.A., el personal de la empresa adscrito a los servicios y/o la propia empresa adjudicataria.
- Garantizar, entre cada cambio de turno de trabajo de cada encargado, la comunicación e intercambio de información e incidencias ocurridas en los servicios de la instalación.
- Ser capaz de planificar, coordinar, realizar y/o supervisar todas las funciones incluidas en el presente pliego.
- Organizar, coordinar y supervisar todo el personal que realiza su trabajo en los diferentes servicios de este lote.
- Prestar servicio de guardia en horario de no apertura de la instalación, debiendo personarse en la misma ante cualquier eventualidad que así lo requiera.
- Apoyar de forma directa en la realización de todos los trabajos y funciones incluidos en el presente pliego cuando sea preciso.

- Actualización del sistema de mantenimiento GMAO propio de la instalación.
- Presentar un plan de actuaciones a realizar en el periodo del cierre de la instalación.
- Comunicar a los técnicos de Logroño Deporte S.A. cuantas incidencias o indicaciones oportunas sean necesarias para el funcionamiento y operatividad de la instalación.
- Colaborar en la organización y planificación de los eventos extraordinarios que se programen.
- Disponer de un teléfono de localización permanente durante todas las horas y días del año, para atender las incidencias de la instalación o cualquier requerimiento de los técnicos de Logroño Deporte, S.A.
- Velar por el correcto cumplimiento de las obligaciones marcadas en el presente Pliego para el personal adscrito a los servicios y para la empresa adjudicataria.
- Facilitar cuanta información sea requerida por los técnicos de Logroño Deporte S.A., relacionada con todo lo que se recoge en el presente Pliego.
- Organizar los turnos y sustituciones inmediatas del personal de cada uno de los servicios, para que siempre y en todo momento permanezcan cubiertos los puestos y horarios establecidos para cada uno de ellos.
- Tener capacidad de decisión sobre los temas referentes a la organización del trabajo y los relativos al personal a su cargo.
- Realizar cuantas otras funciones le sean encomendadas expresamente por el personal responsable de la instalación, inherentes al cargo.

6.- SERVICIOS A PRESTAR

6.1.- SERVICIO CONTROL ACCESOS Y SERVICIOS AUXILIARES

Realizarán de forma general el control de accesos a la instalación y en particular el de las dependencias deportivas y la gestión de cobro. Para poder utilizar las dependencias deportivas, los usuarios están obligados a presentar su tarjeta de abonado o usuario, y/u obtener la correspondiente entrada o autorización expresa de Logroño Deporte S.A. En consecuencia, el adjudicatario viene obligado a controlar dichos requisitos para el acceso.

Por otra parte, el adjudicatario deberá comprobar a través del control de accesos de la instalación (aplicación informática, tornos) las tarjetas de abonados o usuarios y cobrar cuando corresponda el importe de la entrada o abono, a los servicios que así se requieran.

Se realizará un arqueo diario de caja, y el importe recaudado por los diversos conceptos será ingresado diariamente en la temporada de verano por el adjudicatario en la entidad y cuenta que previamente designe Logroño Deporte S.A. En la temporada de invierno el ingreso se determinará la frecuencia de acuerdo a las necesidades.

La empresa adjudicataria deberá formar al personal adecuadamente especialmente en atención y trato al público.

6.1.1.- Recursos humanos para el servicio para cada servicio

TEMPORADA DE INVIERNO

- Servicio de control de accesos y gestión de cobros. Se prestará el servicio cumpliendo de **4.000** horas para este puesto.
- Servicio de control accesos de zona deportiva. Se prestará el servicio cumpliendo con un mínimo de **2.325** horas. No se prestará este servicio de lunes a viernes en horario de mañana.

TEMPORADA DE VERANO

- Servicio de atención y control de accesos: y venta de entradas en la zona de acceso de entrada a la instalación en esta época del año. Se prestará el servicio cumpliendo con un mínimo de **6.000** horas para estos puestos. Siempre deberá haber al menos un trabajador presente durante las horas de apertura de la instalación, y un mínimo de tres trabajadores durante el horario de apertura de la piscina.
- Servicio de control accesos de zona deportiva. Se prestará el servicio cumpliendo con un mínimo de **1.250** horas.
- Servicio de guardarropía. Se prestará el servicio cumpliendo con un mínimo de **1.000** horas en horario de apertura de piscina

No se tendrá en cuenta para su valoración el exceso de horas que superen el mínimo exigido.

El horario propuesto por la empresa adjudicataria podrá ser modificado en cualquier momento en función de las necesidades del servicio.

6.1.2.- Cualificación del personal

Conocimientos de informática a nivel de usuario en sistema Windows.
Recomendable tener conocimientos de inglés.

6.1.3.- Funciones del personal de control de accesos y ventas, zona deportiva y guardarropía.

Dentro de las funciones y responsabilidades se encuentran, como mínimo, las siguientes:

CONTROL ACCESOS Y VENTAS

- Puesta en marcha de los equipos informáticos y aplicaciones necesarias para desarrollar su trabajo.
- Controlar el acceso a la instalación de los distintos tipos de usuarios, verificando el uso correcto de los carnés retirándolos si se diera el caso y/o reparándolos si fuera necesario y posible, realizando los partes facilitados por Logroño Deporte, S.A.
- Atención telefónica .
- Realizar el arqueo de las recaudaciones de la instalación, cumplimentando los partes correspondientes facilitados por Logroño Deporte, S.A. Aprovechamiento de cambios.
- Vender y cobrar el importe de los servicios a los usuarios conforme a los precios públicos de instalaciones deportivas.
- Informar a los usuarios de las actividades que se realizan en la instalación, así como de la normativa vigente en la misma.
- Atender y trasladar a los técnicos de Logroño Deporte, S.A., las sugerencias, reclamaciones y quejas de los usuarios de la instalación con arreglo al procedimiento de quejas y sugerencias marcado por Logroño deporte, S.A.
- Colocación y retirada de información en los tableros de anuncios.
- Solicitar la presencia de ambulancia o policía cuando ello sea requerido.
- Control de la iluminación en los diferentes espacios, optimizando los consumos en la instalación.
- Realizar cuantas otras funciones le sean encomendadas expresamente por el personal responsable de la instalación, inherentes al cargo.

ZONA DEPORTIVA

- Estos trabajadores son los responsables de estas zonas deportivas asignadas entendiéndose por esto que deben preocuparse por el buen estado y funcionamiento de la misma dando cuenta de cualquier irregularidad al encargado.
- Vigilancia periódica por la instalación en momento de baja o nula afluencia de usos en la zona deportiva.
- Gestión y control de las reservas de los espacios de la zona deportiva.
- Información general de las actividades que se desarrollan en el centro.
- Control del correcto uso de los espacios deportivos.
- Gestión de la iluminación de los espacios deportivos cuando sea necesario.
- Realizar cuantas otras funciones le sean encomendadas expresamente por el personal responsable de la instalación, inherentes al cargo.

GUARDARROPIÁ

- Atenderá el servicio de guardarropía de la instalación. Custodia de Mochilas y hamacas de uso personal.
- Atender el servicio de megafonía. Comprobando el buen funcionamiento al comienzo de la jornada. Estar al corriente de las actividades que tendrán lugar en el centro. Informar de las actividades que se realizan en el complejo.
- Llevar el control de los objetos perdidos. Registrar las incidencias en el registro correspondiente.
- Resolver los problemas con las taquillas que puedan tener los usuarios.
- Rondas periódicas por vestuarios.
- Realizar cuantas otras funciones le sean encomendadas expresamente por el personal responsable de la instalación, inherentes al cargo.

6.1.4.- Material necesario

Todo el material fungible de oficina que sea necesario y sus repuestos correspondientes para la prestación del servicio, además del que puedan determinar los técnicos de Logroño Deporte S.A., correrá a cargo de la empresa adjudicataria.

6.2.- SERVICIO DE MANTENIMIENTO

El servicio de mantenimiento por medio de la realización de operaciones de carácter preventivo, correctivo y de control es el responsable de que las instalaciones y maquinaria del complejo deportivo se mantengan operativas en todo momento, así como de que los parámetros de; confort, salubridad e higiene estén dentro de los límites establecidos. En toda actuación, se buscará optimizar los recursos materiales, y energéticos, velando siempre por la eficiencia energética de la instalación. El servicio de mantenimiento debe cubrir todas las intervenciones que se tengan que realizar de carácter eléctrico, mecánico, fontanería, chapistería, cerrajería, carpintería, pintura, albañilería, plan de control higiénico sanitario, control de piscinas, etc.; excluyendo las intervenciones que el Técnico de Logroño Deporte S.A. determine, prestando su colaboración con otras empresas mantenedoras, en caso de ser requerida. La mejora de las instalaciones y apoyo la preparación de eventos que se realicen en la instalación forman parte de este servicio.

6.2.1.- Recursos humanos para el servicio

TEMPORADA DE INVIERNO

- Servicio de mantenimiento de la instalación. Se prestará el servicio cumpliendo con un mínimo de **4.550** horas.

TEMPORADA DE VERANO

- Servicio de mantenimiento de la instalación y piscinas. Se prestará el servicio cumpliendo con un mínimo de **2.900** horas .
- Adecuación de la instalación previa a la apertura de las piscinas durante la temporada de verano. Se prestará el servicio cumpliendo con un mínimo de **475** horas.

No se tendrá en cuenta para su valoración el exceso de horas que superen el mínimo exigido.

El horario propuesto por la empresa adjudicataria podrá ser modificado en cualquier momento en función de las necesidades del servicio.

6.2.2.- Cualificación del personal.

El personal de mantenimiento debe ser capaz de realizar lo expuesto en las funciones y responsabilidades del servicio, por lo cual serán necesarios conocimientos en las áreas de trabajo indicadas. En ningún caso, la falta de cualificación será excusa para no realizar las labores de mantenimiento. Si se diera el caso de que la empresa adjudicataria tuviera que acudir a otra empresa para un servicio determinado (previa autorización de los técnicos de Logroño Deporte, S.A.), deberá asumir los gastos generados.

No obstante, y por las exigencias del trabajo a realizar el personal de mantenimiento tendrá que tener la siguiente formación debidamente acreditada y puesta al día.

- Curso de mantenimiento Higiénico Sanitario de piscinas públicas. En el caso de que un técnico se incorpore al servicio, deberá disponer obligatoriamente de este curso; NO pudiendo prestar servicio si lo tiene obsoleto o no dispone del mismo
- Curso de mantenimiento de instalaciones frente a la legionella.

6.2.3.- Funciones del personal de mantenimiento

Las funciones a desempeñar por el servicio de mantenimiento, como mínimo, son las siguientes:

- Comprobar y poner en marcha todos los servicios y sistemas necesarios para proceder a la apertura de la instalación y de los distintos espacios en los horarios fijados.
- Controlar, cuidar, facilitar, adquirir o trasladar, todo tipo de material referente a instalaciones, operaciones de mantenimiento y actividades, responsabilizándose del mismo.
- Realizar el montaje de materiales, equipos y accesorios necesarios para el desarrollo de actividades y eventos en la instalación, bajo directrices del personal responsable de estas tareas de Logroño Deporte S.A. u otros autorizados por estos.
- Realizar las labores de mantenimiento correctivo o preventivo, que no estén subcontratadas, y no requieran, medios o formación específica, relacionadas con los oficios de: electricidad, mecánica, fontanería, chapistería, cerrajería, carpintería, pintura, albañilería, etc.
- Realizar las órdenes de mantenimiento preventivo que con la frecuencia establecida les proporcione el Técnico de Logroño Deporte S.A., pasándole al mismo las incidencias que se puedan encontrar
- Controlar el funcionamiento y correcto estado de los distintos equipos, maquinaria de todos los elementos y máquinas, sean de producción, control o regulación de la instalación. Cumplimentando los partes e inventarios que sean necesarios. Avisando al encargado de su empresa sobre cualquier incidencia y avería, descubierta que no sea susceptible de resolución con los medios propios, emitiendo un parte diario que recoja las incidencias que se deben de solucionar con los medios propios y relacionadas con el servicio, ocurridas en el la instalación el día anterior, reflejando la fecha de resolución prevista o realizada.
- Velar por la eficiencia energética, mediante el control en el encendido y apagado de máquinas, iluminación del pabellón, etc.
- Colaborar en la constante actualización de algún sistema de GMAO si lo hubiera.
- Manejar toda clase de maquinaria necesaria para realizar las funciones encomendadas o bien que tenga como finalidad mejorar la dificultad del trabajo habitual y para la que no se necesite licencia especial.
- Puesta en marcha y revisión de los sistemas de agua caliente sanitaria, calefacción y ventilación, velando por el consumo racional de agua y energía.
- Limpieza y desinfección de los vasos de piscina, puesta en marcha del sistema de depuración y tratamiento del agua.
- En los vasos de piscina y aun encontrándose llenos, realizar cuantas tareas de mantenimiento y limpieza,

se indiquen por el técnico de Logroño Deporte S.A..

- Limpieza de filtros, prefiltros, bombas dosificadoras, inyectores y demás elementos del sistema de filtración y dosificación.
- Lavado de arenas de equipos filtrantes. Estas labores se deberán de realizar en horas en las cuales el perjuicio a los usuarios sea el menor posible.
- Limpieza de las playas de las piscinas, así como de todos los elementos de las piscinas realizando este servicio en horas en que no se utilicen estas instalaciones.
- Repaso general de mantenimiento y acondicionamiento de la instalación, en el inicio y finalización de cada temporada, de acuerdo con las indicaciones de Logroño Deporte S.A.
- Mantener permanentemente actualizado el plan de Mantenimiento Higiénico Sanitario, o realizar uno nuevo, si por cualquier circunstancia así se precisara.
- Calibrar y certificar todos los aparatos de medida que se emplean para la toma de los parámetros de control de piscinas, confort de la instalación etc. Como por ejemplo los fotómetros para la medición del Cl y PH, los termómetros, los medidores de sal etc. También, será por cuenta de la empresa adjudicataria la compra de cuantos consumibles sean necesarios comprar para la medición de dichos parámetros (fotómetros).
- Controlar, el estado y funcionamiento de los sistemas de filtración, depuración y dosificación de productos.
- Realizar los controles indicados en el Programa de Mantenimiento Higiénico Sanitario, incluidos los análisis de los parámetros del agua de los vasos de piscina, conforme al Reglamento Técnico Sanitario de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de La Comunidad Autónoma de La Rioja y a las instrucciones indicadas por el personal responsable de Logroño Deporte S.A., anotando los resultados en el libro de Registro Oficial y cumplimentado los partes correspondientes.
- Responsabilizarse de que los resultados de los análisis de los parámetros del agua de los vasos, que se realizan tanto internamente como por empresas externas, estén siempre dentro de los parámetros establecidos en el Reglamento Técnico Sanitario de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de La Comunidad Autónoma de La Rioja, tomando las acciones necesarias para solucionar cualquier situación anómala que pudiera producirse, informando bien en ese momento o a posteriori al técnico de Logroño Deporte S.A. de la incidencia ocurrida y las medidas adoptadas.
- Controlar los parámetros de temperatura y humedad de las diversas zonas de la instalación, tomando las acciones necesarias para que estén siempre dentro de los parámetros de confort establecidos.
- Realizar los controles y acciones indicados en el plan de prevención de la legionelosis, rellenando los informes y registros correspondientes.
- Registros sobre el consumo de los productos químicos para llevar un control del mismo y poder mantener el stock mínimo que se fije.
- La cumplimentación de los registros sobre el consumo de luz, agua, gas, de la instalación. A efectos de control.
- La cumplimentación de los registros sobre las existencias y consumos de combustible, productos químicos, de limpieza, productos para el tratamiento de piscinas, y cuantos sean de utilización en la instalación a efectos de control y de reposición según cantidad a estocar predeterminada.
- Gestionar los residuos generados en la Instalación a través de agentes autorizados para ese fin, corriendo los gastos a su cargo. Al igual que realizar, para ello, una recogida selectiva de los mismos; instalando también papeleras especiales, en despachos y zonas de uso especial determinadas por los Técnicos de Logroño Deporte.
- Aportar las fichas técnicas y de seguridad de los productos a utilizar para la prestación del servicio, donde deberá figurar como mínimo la información de la composición del producto, su dosificación y su uso, comunicando inmediatamente cualquier cambio producido y el motivo del mismo.
- Realizar cuantas otras funciones le sean encomendadas expresamente por el personal responsable de la instalación, inherentes al servicio de mantenimiento.

6.2.4.- Materiales necesarios

Para la realización de las funciones descritas la empresa adjudicataria deberá de proporcionar, como mínimo, los medios, maquinaria, consumibles y gastos que se detallan:

- Será por cuenta de la empresa adjudicataria toda la maquinaria; equipamiento; herramientas y útiles; equipos informáticos y software para las labores de mantenimiento de la instalación. Así mismo todos los medios materiales necesarios para el correcto funcionamiento y equipos de medida; y mantenimiento de la piscina será por cuenta del adjudicatario.
- Los pequeños consumibles que se empleen en las labores de mantenimiento que se realicen (tornillería,

cinta balizar, pegamentos, etc...).

- Medios auxiliares necesarios para el almacén
- Será a cargo de la empresa adjudicataria la calibración y verificación de estos equipos de medida con una periodicidad mínima de seis meses o en su defecto cuando así lo requiera Logroño Deporte.
- Si la empresa adjudicataria lo considera oportuno, una línea de ADSL o similar, junto con una cuenta de correo y totalmente independiente al sistema de comunicaciones propio de Logroño Deporte. Corriendo la empresa adjudicataria con los gastos que emanen del mantenimiento de la línea.
- Los reactivos necesarios para las mediciones de los parámetros de control que se efectúen con los fotómetros etc.
- Los productos químicos o mecánicos necesarios para las labores de desatasco y desinfección.
- El material fungible de oficina para la gestión del servicio será por cuenta de la empresa adjudicataria.

NOTA: El mantenimiento, reparación y recambio inmediato en caso del mal funcionamiento o desperfecto de los recursos materiales correrán a cargo de la empresa adjudicataria. No se admitirá el suministro de materiales o elementos deteriorados que no cumplan satisfactoriamente con su cometido y/o puedan suponer una mala imagen para la instalación. La sustitución de cualquier material o maquinaria necesaria para el desarrollo del servicio deberá realizarse inmediatamente (plazo máximo 24 horas), para lo cual la empresa deberá prever cualquier eventualidad.

6.3.- SERVICIO DE JARDINERÍA

El servicio se prestará durante todo el año que consistirá en la conservación y mantenimiento de las zonas verdes, césped, plantas ornamentales, otros elementos vegetales, sistema de riego....

6.3.1.- Recursos humanos para el servicio

TEMPORADA DE INVIERNO

- Servicio de jardinería. Se prestará el servicio cumpliendo con un total de **2.650** horas

TEMPORADA DE VERANO

- Servicio de jardinería. Se prestará el servicio cumpliendo con un mínimo de **1.150** horas.
- Servicio de jardinería. Un trabajador encargado del riego prestará el servicio cumpliendo con un mínimo de **620** horas.

No se tendrá en cuenta para su valoración el exceso de horas que superen el mínimo exigido.

El horario propuesto por la empresa adjudicataria podrá ser modificado en cualquier momento en función de las necesidades del servicio.

6.3.2.- Cualificación del personal

Se necesitará un personal especialista y con conocimientos en jardinería, que esté capacitado para manejar cualquier tipo de maquinaria necesaria para el adecuado mantenimiento de las zonas verdes de la instalación.

6.3.3.- Funciones del personal de jardinería

Las funciones a desempeñar por el servicio de mantenimiento, como mínimo, son las siguientes:

JARDINERO

- Siega de praderas.
- Poda periódica de arbustos y arbolado.
- Escarda de alcorques y parterres.
- Abonados

- Verificación y mantenimiento del sistema de riego.
- Mantenimiento básico de la maquinaria de jardinería.
- Aplicación de productos sanitarios según las necesidades de cada tipo de especie.
- Realizar cuantas otras funciones le sean encomendadas expresamente por el personal responsable de la instalación, inherentes al servicio de mantenimiento.

REGANTE

- Comprobación del funcionamiento del sistema de riego.
- Verificar que las válvulas de cada fase cierran una vez terminado el ciclo.
- Probar que el horario de encendido de los programadores es acorde a la indicado.
- Comprobar que la presión en cada fase es la correcta y que los aspersores hacen el giro de acuerdo a las formas y características de cada ubicación.
- Realizar cuantas otras funciones le sean encomendadas expresamente por el personal responsable de la instalación, inherentes al servicio de mantenimiento.

6.3.4.- Material necesario

Correrá a cargo de la empresa adjudicataria toda la maquinaria y productos que sean necesarios para mantener durante todo el año todos los espacios verdes en condiciones óptimas.

Si el mantenimiento de las zonas verdes no fuera el adecuado, Logroño Deporte podrá exigir la incorporación al servicio de la maquinaria y material que crea pertinente para alcanzar un estado óptimo de los espacios.

Será criterio valorable los recursos materiales que la empresa aporte al servicio.

6.4.- SERVICIO DE LIMPIEZA

El servicio de limpieza será responsable de que la instalación (vestuarios, oficinas, zonas deportivas, espacios exteriores, almacenes...), se encuentren en condiciones idóneas de limpieza y desinfección, de forma continuada en el horario de apertura a los usuarios, y a lo largo de todo el año, sin causar por ello trastornos en el normal funcionamiento. Deberá así mismo ser capaz de atender con prontitud cualquier situación anómala o extraordinaria que se produzca, poniendo cuantos medios sean necesarios para ello.

En el cometido de sus responsabilidades el servicio de limpieza tendrá que cumplir los siguientes puntos:

- El servicio se realizará todos los días del año.
- La limpieza de los pavimentos se realizará con máquinas o elementos apropiados que no produzcan desgaste ni ralladuras. Se deberá emplear un detergente neutro no agresivo con las superficies a limpiar.
- Los materiales y productos empleados para la limpieza deberán ser de buena calidad, no pudiendo ser ni decolorantes, agresivos, clorados o corrosivos. Siendo por cuenta de la empresa la reparación de cualquier desperfecto producido por el incumplimiento de estos requisitos. Siempre que ello sea posible deberán ser productos con etiqueta eco.
- Utilización y almacenaje adecuado de los productos de limpieza y desinfección.
- Todos los productos utilizados para la limpieza y desinfección deberán estar homologados, debiendo poseer la empresa adjudicataria las fichas técnicas de los mismos actualizadas. Así mismo será obligación de la empresa adjudicataria el tener actualizado el libro de mantenimiento Higiénico Sanitario, con las fichas de los productos empleados.
- Utilización adecuada y racional del combustible, la energía eléctrica, el agua, etc.
- Gestionar los residuos que se generen propios del desarrollo del presente Pliego, de acuerdo con la legislación vigente en materia ambiental. Los técnicos de Logroño Deporte S.A. podrán solicitar a la empresa una copia del "Documento de control y seguimiento" o "justificante de entrega" de los residuos o cualquier otra información al respecto que considere oportuna.

6.4.1.- Recursos humanos para el servicio

TEMPORADA DE INVIERNO

- Servicio de limpieza (vestuarios, almacenes, oficinas, exteriores, espacios deportivos...). Se prestará el servicio cumpliendo con un mínimo de **8.800** horas. Siempre deberá haber al menos un trabajador presente durante las horas de apertura de la instalación.

TEMPORADA DE VERANO

- Servicio de limpieza (vestuarios, almacenes, oficinas, exteriores, espacios deportivos...). Se prestará el servicio cumpliendo con un mínimo de **6.000** horas. Siempre deberá haber al menos dos trabajadores presentes durante las horas de apertura de la instalación.

No se tendrá en cuenta para su valoración el exceso de horas que superen el mínimo exigido.

El horario propuesto por la empresa adjudicataria podrá ser modificado en cualquier momento en función de las necesidades del servicio.

6.4.2.- Cualificación del personal.

Para el desempeño de las funciones de limpieza en zona de piscina es condición necesaria que el personal tenga realizado y actualizado el curso de Mantenimiento Higiénico Sanitario de Piscinas Públicas

6.4.3.- Funciones y frecuencias del programa de limpieza

Las funciones, tareas y frecuencias serán las que garanticen que la instalación está en condiciones óptimas de uso. La propuesta que hagan las empresas dentro de este apartado serán tenidas en cuenta para su valoración en el criterio de plan de limpieza.

6.4.4.- Materiales

Para la realización de las funciones descritas la empresa adjudicataria deberá de proporcionar, como mínimo, los medios, maquinaria, consumibles y gastos que se detallan:

- Todo el gasto y reposición de papel higiénico, rollos de papel para salas de actividades, papel secamanos para los dispensadores que haya, y jabón de manos de todas las dependencias, será por cuenta de la empresa adjudicataria.
- Toda la máquina adecuada y necesaria para la correcta limpieza de todos los elementos y dependencias de la instalación.
- Los carros de limpieza necesarios para efectuar el servicio en toda la Instalación.
- Los medios necesarios que se precisen para la limpieza de las estructuras
- Aportar todos los productos necesarios para la correcta limpieza y desinfección de la instalación que sea necesario a juicio de los técnicos de Logroño Deporte S.A., así como aquellos necesarios para dar un buen servicio a los usuarios (productos de limpieza, detergentes, desatascantes, desinfectantes, jabón de manos, jabón específico para gripe A u otras infecciones, etc...).
- La disponibilidad de personal necesaria para realizar cuantas labores de limpiezas extraordinarias, determinen los técnicos de Logroño Deporte S.A.
- Todas las máquinas deberán ser obligatoriamente las adecuadas a cada una de las superficies a limpiar. De no ser así, se deberán sustituir por otras de forma inminente.

Nota: El mantenimiento, reparación y recambio inmediato en caso del mal funcionamiento o desperfecto de estos elementos correrán a cargo de la empresa adjudicataria. No se admitirá el suministro de materiales o elementos deteriorados que no cumplan satisfactoriamente con su cometido y/o puedan suponer una mala imagen para la instalación. La sustitución de cualquier material o maquinaria necesaria para el desarrollo del servicio deberá realizarse inmediatamente (plazo máximo 24 horas), para lo cual la empresa deberá prever cualquier eventualidad.

6.5.- SERVICIO DE ATENCIÓN SANITARIA

Este servicio deberá cubrir las incidencias sanitarias que se produzcan en todas las dependencias y espacios deportivos de la instalación. Para lo cual la empresa adjudicataria dispondrá del personal suficientemente cualificado.

6.5.1.- Recursos humanos para el servicio

Un ATS o DUE prestará como mínimo su servicio en horario de apertura de la piscina al público según se recoge en el punto 3.2., durante la temporada de verano. Se prestará el servicio cumpliendo con un mínimo de **900** horas.

No se tendrá en cuenta para su valoración el exceso de horas que superen el mínimo exigido.

El horario propuesto por la empresa adjudicataria podrá ser modificado en cualquier momento en función de las necesidades del servicio.

6.5.2.- Cualificación del personal

Deberá tener la titulación preferiblemente de A.T.S. o D.U.E y como mínimo especialistas en primeros auxilios con la titulación mínima de Técnico de emergencias o Auxiliar de transporte sanitario, los cuales deberán de estar también en posesión del curso homologado y la titulación para utilización del desfibrilador automático, así como la necesaria para la utilización de todos los elementos que se encuentren en la enfermería (equipo de respiración...).

6.5.3.- Funciones del personal sanitario

Dentro de las funciones y responsabilidades se encuentran, como mínimo, las siguientes:

- Prestar los primeros auxilios a los posibles accidentados hasta que estos reciban asistencia médica.
- Estar permanentemente localizable y dentro de la instalación no abandonándola en ningún momento, salvo por autorización expresa. De forma preferente permanecerá la enfermería con el fin de intervenir si fuera necesario y/o en los lugares que se determinen en función de las necesidades.
- Controlar el estado del botiquín, desfibrilador y del equipo portátil de respiración artificial, responsabilizándose en todo momento de reponer los materiales y medicamentos que se utilicen y caduquen.
- Conocer los teléfonos y direcciones de los centros de asistencia hospitalaria y servicios de ambulancia, responsabilizándose de que exista un listado actualizado en el control de la instalación, en la enfermería y en aquellos otros espacios determinados por los técnicos de Logroño Deporte S.A. Trabajar en coordinación con el personal de Cruz Roja cuando estén presentes en la instalación.
- Conocer el protocolo y procedimiento a seguir en lo referente a los accidentes que se produzcan en la instalación, tanto en el caso de que la persona accidentada tenga seguro de accidente deportivo como en el que no lo tenga.
- Saber utilizar correctamente todos los elementos disponibles en la enfermería ante cualquier eventualidad que pudiera presentarse tales como: desfibrilador, equipo de respiración artificial, etc.
- Realizar cuantas otras funciones le sean encomendadas por el personal responsable de la instalación, inherentes a su puesto de trabajo.

6.5.4.- Material necesario

Correrá a cargo de la empresa adjudicataria el siguiente material:

- 4 botiquines completos adecuados a la normativa aplicable a la instalación.
- Todo el material necesario por normativa que se ha de disponer en la enfermería y los demás botiquines que por distancias o lugares de trabajo sean los más adecuados a la instalación, así como cuantas reposiciones sean necesarias para que nunca se produzca falta de material ni caducidad del mismo

- Un desfibrilador con todos sus componentes y recambios necesarios para su funcionamiento (batería, parches, etc...). Todos los permisos necesarios y sus actualizaciones exigidas por ley serán tramitados por la empresa adjudicataria
- Maletín completo de oxigenoterapia y su mantenimiento.
- Todo el material fungible de oficina que sea necesario y sus repuestos correspondientes necesarios para la prestación del servicio, además del que puedan determinar los técnicos de Logroño Deporte S.A.

6.6.- SERVICIO DE SOCORRISMO

La empresa adjudicataria dispondrá de un servicio de socorristas para las zonas de piscinas y toboganes.

6.6.1.- Recursos humanos para el servicio

- Servicio de socorrismo acuático para las piscinas:
 - Jefe de socorristas. Se prestará el servicio para este puesto cumpliendo con un mínimo de **900** horas.
 - Socorristas acuáticos. Se prestará el servicio para estos puestos cumpliendo con un mínimo de **7.350** horas. Siempre deberá haber al menos 5 socorristas presentes durante las horas de apertura de las piscinas.
- Servicio de toboganes. Se prestará el servicio para estos puestos cumpliendo con un mínimo de **2.400** horas. Siempre deberá haber al menos 4 socorristas presentes durante las horas de apertura de los toboganes.

El horario de la apertura y cierre al público de la piscina y toboganes viene reflejado en el punto 3.2.

No se tendrá en cuenta para su valoración el exceso de horas que superen el mínimo exigido.

El horario propuesto por la empresa adjudicataria podrá ser modificado en cualquier momento en función de las necesidades del servicio.

6.6.2.- Cualificación del personal.

PARA LAS PISCINAS:

Para cubrir este puesto el personal deberá ser y tener titulación actualizada en Socorrismo Acuático.

PARA LOS TOBOGANES:

Para cubrir este puesto el personal deberá ser y tener como mínimo la titulación en Socorrismo Terrestre.

6.6.3.- Funciones del personal de socorrismo.

Dentro de las funciones y responsabilidades se encuentran, como mínimo, las siguientes:

PARA TODOS LOS SOCORRISTAS

Con carácter general para todos los socorristas:

- Cumplir con la Normativa y Reglamento Sanitario de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- Comprobar antes de iniciar el turno que todos los espacios y mecanismos de las piscinas funcionan correctamente.
- Vigilar los vasos de las piscinas estando preparado en todo momento ante cualquier eventualidad que se pueda producir.

- Prestar los primeros auxilios a los accidentados hasta que reciban asistencia médica.
- Evitar situaciones de riesgo y velar por la seguridad en la piscina.
- Controlar en todo momento el número de flotadores salvavidas, responsabilizándose de su situación en los lugares indicados, así como su estado de conservación y uso.
- Colaborar activamente en la realización de eventos deportivos (poner y quitar corcheras...).
- Vigilar atentamente a los bañistas, para prevenir cualquier incidencia o accidente que les pueda suceder.
- Permanecer en todo momento en el área de piscinas, no abandonando el servicio hasta ser relevados.
- Entregar un parte diario de novedades al personal responsable de la instalación incluyendo posibles deficiencias detectadas en la instalación, así como de las sugerencias y quejas recibidas.
- Vestir obligatoriamente las prendas establecidas por la empresa y Logroño Deporte S.A. para ser reconocido.
- Hacer cumplir la normativa vigente de la instalación en la zona de piscina.
- Facilitar y ayudar en el acceso al interior de las piscinas de las personas con movilidad reducida, incluyendo el accionamiento de los elementos colocados a tal fin.
- Por la necesidad de máxima atención a lo que ocurre en el recinto deberá evitar comportamientos que puedan interferir en el buen desarrollo del trabajo (cascos de música, teléfonos móviles, mp3, leer, hablar de espaldas a los vasos de la piscina etc...), y asiduamente deberá pasear alrededor de los diferentes vasos.
- Realizar cuantas otras funciones le sean encomendadas por el personal responsable de la instalación, inherentes a su puesto de trabajo.

JEFE SOCORRISTAS.

- Es el responsable de coordinar, organizar y supervisar las tareas de vigilancia y control de todos los socorristas. Tanto en vasos como en toboganes.
- Es el responsable de la apertura y cierre físico del recinto de piscinas y de que todos los elementos y equipamiento materiales estén en perfecto estado.
- Comunicar cualquier tipo de incidencia al encargado de su empresa en la instalación, ya sea con el personal, con los usuarios o con lo que tenga que ver con elementos materiales de las piscinas.
- Comunicar al encargado y a guardarrropía el cierre de la zona de baño en caso de tormenta. Dada esta situación, los socorristas permanecerán en una zona visible y cercana a la entrada principal de la zona de baño.
- Control estadístico de los usos que se realizan por cada hora en cada uno de los vasos de la piscina.
- En caso de emergencia, informar a la enfermería puntual y claramente sobre lo acontecido.
- Realizar cuantas otras funciones le sean encomendadas por el personal responsable de la instalación, inherentes a su puesto de trabajo.

SOCORRITAS DE TOBOGANES

- Hacer cumplir la normativa vigente en lo referente a la piscina y uso de los toboganes.
- Revisión general y diaria de los toboganes, escaleras y alrededores dos veces al día, antes de la primera apertura del día y al último cierre del día. Se deberá comunicar todo tipo de defecto o incidencia que se observe y anotarlo en el parte diario.
- Preparar los vehículos para la apertura de la atracción, verificando si es necesario hincharlos. Recogerlos adecuadamente después del cierre según se indique.
- Realizar cuantas otras funciones le sean encomendadas por el personal responsable de la instalación, inherentes a su puesto de trabajo.

6.6.4.- Material necesario

Correrá a cargo de la empresa adjudicataria el siguiente material:

- Todo el material fungible de oficina que sea necesario y sus repuestos correspondientes para la prestación del servicio, además del que puedan determinar los técnicos de Logroño Deporte S.A.
- Calzas suficientes para acceder a la zona de piscina.
- Silbatos.

7.- DURACIÓN DEL CONTRATO

La vigencia del contrato viene recogida en el ANEXO I del pliego de prescripciones administrativas.

8.- REGIMEN SANCIONADOR

8.1.- Infracciones y Sanciones

Se consideran faltas imputables a la empresa adjudicataria, aquellas referidas al incumplimiento de las obligaciones y requisitos marcados en las prescripciones técnicas y administrativas que rigen la contratación, pudiendo concretarse, entre otras, las siguientes faltas:

INFRACCIONES LEVES

Aquellas referidas al incumplimiento de las obligaciones y requisitos marcados en las prescripciones técnicas y que por su importancia no sean susceptibles de ser consideradas infracción grave por los técnicos de Logroño Deporte, S.A.

Las infracciones leves conllevan una sanción económica de **100 €** cada una que se cometa.

Serán consideradas infracciones leves:

- La manipulación inadecuada de productos, maquinaria, fuentes de energía, etc....; que por su importancia no sea susceptible de ser considerada infracción grave por los técnicos de Logroño Deporte, S.A.
- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las actuaciones y obligaciones marcadas para cada servicio cuando no sean consideradas como graves por los técnicos de Logroño Deporte, S.A.
- La falta de puntualidad en la entrega de los documentos requeridos en el presente pliego, así como de cuantos otros sean solicitados por el personal técnico de Logroño Deporte, S.A. a lo largo de la vigencia del contrato.
- No cumplir con los requisitos de eficiencia energética.
- Uso negligente de los recursos materiales.
- La incorrecta realización de un trabajo por negligencia, y que por su importancia no sea susceptible de ser considerada infracción grave por los técnicos de Logroño Deporte, S.A.
- El trato incorrecto de los empleados de la empresa con el personal de Logroño Deporte, S.A o con los usuarios de la instalación.
- La prestación defectuosa del servicio, que no sea considerada como grave por los técnicos de Logroño Deporte, S.A
- Las modificaciones introducidas en los programas o personal, presentado en su oferta, siempre que no sea autorizado por Logroño Deporte, S.A.
- Realización de los trabajos fuera de los incluidos en los programas, sin autorización del técnico responsable de Logroño Deporte, S.A.
- Modificación económica a la baja de cualquiera de los conceptos que aparezcan en la nómina de cada trabajador sin causa justificada.
- No avisar a los técnicos de Logroño Deporte de las sustituciones que se vayan a realizar.
- Sustituir por otra persona que no cumpla con los requisitos exigidos a cada puesto de trabajo.
- No realizar las sustituciones oportunas del personal de la instalación.
- No llevar la indumentaria de trabajo identificativa del puesto de trabajo.
- Uso del teléfono propio durante las horas de trabajo.
- No sustituir la maquinaria defectuosa o estropeada en el plazo estipulado en el presente pliego.

INFRACCIONES GRAVES

Aquellas referidas al incumplimiento de las obligaciones y requisitos marcados en las prescripciones técnicas y que por sus consecuencias, sean susceptibles de considerarse graves por los técnicos de Logroño Deporte, S.A.

Las infracciones graves conllevan una sanción económica de **300 €** cada una que se cometa.

Serán consideradas infracciones graves:

- La comisión de dos infracciones leves en el transcurso de 6 meses.
- Demora del adjudicatario en el plazo establecido para el inicio de la prestación del servicio. La sanción económica aplicable será por día de retraso.
- La manipulación inadecuada de productos, maquinaria, fuentes de energía, etc...; que por su importancia sea susceptible de ser considerada infracción grave por los técnicos de Logroño Deporte, S.A.
- La realización de cualquier aplicación de tratamiento o manipulación de elementos y máquinas sin la autorización del técnico responsable de Logroño Deporte, S.A.
- Simulación o engaño en el incumplimiento del servicio.
- La incomparecencia y/o abandono del servicio del trabajador sin causa justificada con independencia del tiempo que esté ausente de su puesto de trabajo.
- No comunicar a los técnicos de Logroño Deporte, S.A. las incidencias ocurridas en sus instalaciones, así como no atender el teléfono.
- La realización de trabajos por personal sin los requisitos y cualificación exigidos en las prescripciones técnicas, que por su importancia sea susceptible de ser considerada infracción grave por los técnicos de Logroño Deporte, S.A.
- La no sustitución o compra de los medios, herramientas y consumibles según lo especificado en las prescripciones técnicas.
- Proporcionar información confidencial a terceras personas sin autorización de Logroño Deporte, S.A.
- El trato ofensivo verbal o agresiones físicas a compañeros, usuarios o personal de Logroño Deporte, S.A.
- La negativa a realizar servicios ordenados verbalmente y ratificados por escrito por el técnico competente de Logroño Deporte, S.A.
- La prestación defectuosa del servicio que sean consideradas como graves por los técnicos de Logroño Deporte, S.A.

INFRACCIONES MUY GRAVES

Aquellas referidas al incumplimiento de las obligaciones y requisitos marcados en las prescripciones técnicas y que por sus consecuencias, sean susceptibles de considerarse muy graves por los técnicos de Logroño Deporte, S.A.

Las infracciones muy graves conllevan una sanción económica de **500 €** cada una que se cometa.

Serán consideradas infracciones muy graves:

- La comisión de dos infracciones graves en el transcurso de 6 meses. Podrá ser considerada como resolución del contrato.
- La manipulación inadecuada de productos, maquinaria, fuentes de energía, etc...; que por su importancia puedan ocasionar lesiones en los usuarios o problemas en la apertura y uso de la instalación.
- Realización de cualquier acto o negligencia en el cumplimiento de las obligaciones que impida la apertura de la instalación.
- Cualquier conducta constitutiva de delito.

8.2.- Procedimiento Sancionador

La comisión por parte de la empresa adjudicataria de cualquiera de las infracciones descritas en el apartado anterior, conllevará la imposición de la correspondiente sanción del procedimiento sancionador.

El procedimiento se iniciará con la elaboración de un informe por parte del máximo responsable de Logroño Deporte, S.A. en el C.D.M. Las Norias. Dicho informe será valorado oportunamente por la empresa y, en virtud de dicha valoración se emitirá una resolución que será comunicada al adjudicatario, quien dispondrá de un plazo de quince días a fin de alegar por escrito lo que se estime oportuno.

Una vez presentadas las alegaciones o bien una vez transcurrido el plazo de quince días sin haberlas recibido, el expediente se elevará al órgano sancionador de la empresa, que en función del tipo de infracción podrá ser:

- El Consejo de Administración para las infracciones muy graves,
- El Presidente del Consejo de Administración para las infracciones graves,
- El Gerente de Logroño Deporte para las infracciones leves.

La decisión del Órgano sancionador será comunicada al interesado para su cumplimiento.

En los casos en los que la sanción sea impuesta por el Presidente o el Gerente, se dará cuenta al Consejo de Administración en la primera sesión que se celebre.

9.-TIPO DE LICITACIÓN

El tipo de licitación se recoge en el Anexo I del pliego de prescripciones administrativas.

Las empresas deberán presentar sus ofertas obligatoriamente en soporte papel y adjuntar copia en soporte informático CD, DVD, USB, o similar.

10.- FINALIZACIÓN DEL SERVICIO

La realización de los trabajos o la prestación del servicio objeto del contrato se entenderá cumplido cuando estos hayan sido realizados por el contratista de acuerdo con los términos fijados en el mismo y a satisfacción de Logroño Deporte.

A este efecto se levantará un acta que firmarán el contratista y el responsable del contrato dentro del mes siguiente al de haberse producido la entrega o realización de estos.

11.- CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

Se aplicarán los recogidos en el Anexo I del pliego de prescripciones administrativas.

NOTA: Transcurrido un mes desde la adjudicación del contrato, la documentación de las empresas que hayan optado al presente pliego y no la hayan retirado, será destruida.

12.-PERSONAL SUBROGABLE

TRABAJADOR/A	CATEGORÍA	JORN %	ANTIG.	TIPO CONT.	RETRIBUCIÓN BRUTO ANUAL	COMPLETOS	CONVENIO	BAJAS MEDICAS	OBSERVACIONES
TRABAJADOR/A 1	ENCARGADO	100%	10/05/2004	100	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL CONTINUO)	COMP. PERSONAL ENCARGADO	CONVENIO FCC LAS NORIAS		
TRABAJADOR/A 2	ENCARGADO	100%	01/06/2003	100	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL CONTINUO)	COMPLETAMENTO PERSONAL ENCARGADO	CONVENIO FCC LAS NORIAS		
TRABAJADOR/A 3	ENCARGADO	100%	01/06/2003	100	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL CONTINUO)	COMPLETAMENTO PERSONAL ENCARGADO	CONVENIO FCC LAS NORIAS		
TRABAJADOR/A 4	CELADOR/A	79,60%	07/03/2024	200	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL CONTINUO)		CONVENIO FCC LAS NORIAS		
TRABAJADOR/A 5	CELADOR/A	79,60%	27/10/2017	200	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL CONTINUO)		CONVENIO FCC LAS NORIAS		EXCEDENCIA HASTA EL 27/10/2024
TRABAJADOR/A 6	CELADOR/A	87,70%	28/04/2024	510	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)		CONVENIO FCC LAS NORIAS		SUSTITUYE EXCEDENCIA TRABAJADOR 6
TRABAJADOR/A 7	CELADOR/A	61,60%	01/04/2004	200	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL CONTINUO)		CONVENIO FCC LAS NORIAS	BAJA IT/EC	ACTUALMENTE ESTA A UNA JORNADA DEL 61,60% DEBIDO A QUE TIENE REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJO MENOR
TRABAJADOR/A 8	CELADOR/A	84,90%	01/06/2003	200	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL CONTINUO)		CONVENIO FCC LAS NORIAS		
TRABAJADOR/A 9	CELADOR/A	79,60%	26/11/2004	200	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL CONTINUO)		CONVENIO FCC LAS NORIAS		
TRABAJADOR/A 10	CELADOR/A	62,40%	02/02/2024	510	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)		CONVENIO FCC LAS NORIAS		SUSTITUYE A TRABAJADORA 7
TRABAJADOR/A 11	CELADOR/A	40,40%	28/01/2020	510	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL CONTINUO)		CONVENIO FCC LAS NORIAS		COMPLEMENTA A TRABAJADORA 7
TRABAJADOR/A 12	CELADOR/A	84,90%	01/06/2003	200	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL CONTINUO)		CONVENIO FCC LAS NORIAS		

TRABAJADOR/A 13	OFICIAL 1ª	100,00%	01/06/2003	100	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL CONTINUO)		CONVENIO FCC LAS NORIAS		
TRABAJADOR/A 14	OFICIAL 1ª	100,00%	16/11/2018	189	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL CONTINUO)		CONVENIO FCC LAS NORIAS		
TRABAJADOR/A 15	OFICIAL 1ª	98,40%	04/12/2019	289	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL CONTINUO)		CONVENIO FCC LAS NORIAS		
TRABAJADOR/A 16	OFICIAL 1ª	98,40%	01/11/2022	510	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL CONTINUO)		CONVENIO FCC LAS NORIAS		SUSTITUYE INCAPACIDAD PERMANTE TRABAJADOR 17
TRABAJADOR/A 17	OFICIAL 1ª	98,40%		200	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL CONTINUO)		CONVENIO FCC LAS NORIAS		INCAPACIDAD PERMANENTE REVISABLE
TRABAJADOR/A 18	OFICIAL 1ª	98,40%	18/08/2011	200	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL CONTINUO)		CONVENIO FCC LAS NORIAS		
TRABAJADOR/A 19	OFICIAL 1ª	98,40%	16/09/2005	200	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL CONTINUO)		CONVENIO FCC LAS NORIAS		
TRABAJADOR/A 20	VIGILANTE NOCHE	100,00%	29/08/2017	100	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL CONTINUO)		CONVENIO FCC LAS NORIAS		
TRABAJADOR/A 21	VIGILANTE NOCHE	100,00%	08/04/2011	100	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL CONTINUO)		CONVENIO FCC LAS NORIAS		
TRABAJADOR/A 22	LIMPIADOR/A	100,00%	07/05/2024	100	S/CONVENIO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE LA RIOJA		CONVENIO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE LA RIOJA		
TRABAJADOR/A 23	LIMPIADOR/A	97,40%	21/06/2005	200	S/CONVENIO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE LA RIOJA		CONVENIO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE LA RIOJA		
TRABAJADOR/A 24	LIMPIADOR/A	97,40%	04/07/2000	200	S/CONVENIO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE LA RIOJA		CONVENIO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE LA RIOJA		
TRABAJADOR/A 25	LIMPIADOR/A	100,00%	07/11/2011	100	S/CONVENIO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE LA RIOJA		CONVENIO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE LA RIOJA		

							RIOJA		
TRABAJADOR/A 26	LIMPIADOR/A	100,00%	16/12/2017	100	S/CONVENIO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE LA RIOJA		CONVENIO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE LA RIOJA		
TRABAJADOR/A 27	LIMPIADOR/A	97,40%	13/07/2001	200	S/CONVENIO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE LA RIOJA		CONVENIO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE LA RIOJA		
TRABAJADOR/A 28	AUX JARDINERA	100,00%	16/09/2003	100	S/CONVENIO ESTATAL JARDINES		CONVENIO ESTATAL JARDINES		
TRABAJADOR/A 29	AUX JARDINERA	100,00%	01/06/1997	100	S/CONVENIO ESTATAL JARDINES		CONVENIO ESTATAL JARDINES	BAJA IT/EC	
TRABAJADOR/A 30	PEÓN JARDINERO	100,00%	11/09/2023	410	S/CONVENIO ESTATAL JARDINES		CONVENIO ESTATAL JARDINES		SUSTITUYE A TRABAJADORA 29

PERSONAL DE VERANO

TRABAJADOR/A 31	CELADOR/A	100,00%	15/06/2022	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)		CONVENIO FCC LAS NORIAS		
TRABAJADOR/A 32	CELADOR/A	100,00%	15/06/2022	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 33	CELADOR/A	100,00%	16/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 34	CELADOR/A	100,00%	27/07/2023	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 35	CELADOR/A	100,00%	15/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 36	CELADOR/A	100,00%	15/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 37	CELADOR/A	100,00%	15/06/2023	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 38	CELADOR/A	100,00%	15/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 39	CELADOR/A	100,00%	18/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 40	CELADOR/A	100,00%	16/06/2022	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				

TRABAJADOR/A 41	CELADOR/A	100,00%	15/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 42	CELADOR/A	100,00%	17/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 43	PEON LIMPIEZA	96,30%	15/06/2023	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 44	PEON LIMPIEZA	96,30%	16/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 45	PEON LIMPIEZA	96,30%	15/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 46	PEON	100,00%	04/05/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 47	PEON LIMPIEZA	100,00%	26/04/2022	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 48	PEON LIMPIEZA	100,00%	16/06/2023	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 49	PEON LIMPIEZA	100,00%	17/05/2022	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 50	PEON LIMPIEZA	45,90%	01/08/2023	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 51	PEON LIMPIEZA	100,00%	15/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 52	PEON REGANTE	100,00%	02/05/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 53	OFICIAL 1ª (AUX ENF)	93,60%	16/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 54	OFICIAL 1ª (AUX ENF)	93,60%	15/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 55	SOCORRISTA TERRESTRE	100,00%	15/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 56	SOCORRISTA TERRESTRE	100,00%	15/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 57	SOCORRISTA TERRESTRE	100,00%	15/06/2023	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 58	SOCORRISTA TERRESTRE	100,00%	15/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS				

					NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 59	JEFE SOCORRISTAS	93,60%	15/06/2023	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 60	JEFE SOCORRISTAS	93,60%	15/06/2023	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 61	SOCORRISTA ACUATICO	95,30%	15/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 62	SOCORRISTA ACUATICO	95,30%	15/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 63	SOCORRISTA ACUATICO	95,30%	21/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 64	SOCORRISTA ACUATICO	95,30%	15/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 65	SOCORRISTA ACUATICO	95,30%	15/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 66	SOCORRISTA ACUATICO	95,30%	15/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 67	SOCORRISTA ACUATICO	95,30%	15/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 68	SOCORRISTA ACUATICO	95,30%	18/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 69	SOCORRISTA ACUATICO	95,30%	15/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 70	SOCORRISTA ACUATICO	95,30%	15/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 71	SOCORRISTA ACUATICO	95,30%	15/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 72	SOCORRISTA ACUATICO	95,30%	15/06/2023	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 73	SOCORRISTA ACUATICO	95,30%	21/07/2023	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)				
TRABAJADOR/A 74	SOCORRISTA ACUATICO	95,30%	15/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)		CONVENIO FCC LAS NORIAS		
TRABAJADOR/A 75	SOCORRISTA ACUATICO	95,30%	15/06/2024	300	S/CONVENIO FCC LAS NORIAS (TABLAS PERSONAL EVENTUAL)		CONVENIO FCC LAS NORIAS		

					PERSONAL EVENTUAL)		NORIAS		
--	--	--	--	--	--------------------	--	--------	--	--

En Logroño, 5 de julio de 2024
Gestor de Instalaciones Deportivas



Fdo.: Ignacio Adrados Pozo

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.AU. PARA EL CENTRO DE TRABAJO C.D.M. LAS NORIAS EN EL ÁMBITO DE SERVICIOS AUXILIARES

Se adjunta a modo informativo este convenio entre la empresa FCC y parte de algunos trabajadores que forman la plantilla del C.D.M. Las Norias.

Este convenio está acordado por todas las partes (empresa FCC, representantes de los trabajadores y sindicatos), pero pendiente de su publicación. Motivo por el que se adjunta a este pliego como Anexo I

A la hora de redactar este pliego y para el cálculo del presupuesto se ha tenido en cuenta las tablas salariales pactadas para este convenio y que también se adjuntan al final de este documento.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. PARA SU CENTRO DE TRABAJO EN EL C.D.M. LAS NORIAS (LOGROÑO) EN EL ÁMBITO DE SERVICIOS AUXILIARES.

P R E A M B U L O

El presente Convenio Colectivo en virtud de lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores ha sido negociado por la Comisión Negociadora constituida por las partes a continuación relacionadas:

Representantes de la empresa:

D. Carmelo Jiménez Bozal

D. José Luis Hernández Navarro

D. José Ramón Bartolomé Alfaro

Representantes de los trabajadores:

D. Rafael Rocha Gámez (Delegado de Personal)

El asesoramiento de la representación de los trabajadores ha sido realizado por:

D. Francisco Javier Baños Armas, por el Sindicato UGT.

Todo ello de acuerdo con las actas de constitución de mesa negociadora y firma del presente Convenio Colectivo, las cuales se adjuntan.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE LAS NORIAS

ÍNDICE

Artículo 1. Ámbito de aplicación.	3
Artículo 2. Vigencia.	3
Artículo 3. Duración y prórroga.	3
Artículo 4. Vinculación a la totalidad.	3
Artículo 5. Absorción y compensación.	3
Artículo 6. Garantías Personales.	4
Artículo 7. Subrogación	4
Artículo 8. Comisión Mixta Paritaria	4
Artículo 9. Normas subsidiarias.	5
Artículo 10. Organización del trabajo.	5
Artículo 11. Contrato de trabajo.	6
Artículo 12. Jornada.	6
Artículo 13. Trabajo en Festivos	6
Artículo 14. Calendario laboral.	7
Artículo 15. Descanso semanal y festivos.	7
Artículo 16. Permisos retribuidos.	10
Artículo 17. Vacaciones.	13
Artículo 18. Recibo de salarios (nomina).	14
Artículo 19. Salario base.	14
Artículo 20. Antigüedad.	15
Artículo 21. Plus de nocturnidad	15
Artículo 22. Plus Actividad.	15
Artículo 23. Complemento Sala de Bombas	15
Artículo 24. Complemento portería principal	16
Artículo 25. Horas extras.	16
Artículo 26. Complemento salarial de conservación de vestuario	16
Artículo 27. Complemento de mantenimiento	16
Artículo 28. Tablas	17
Artículo 29. Plus de Transporte.	17
Artículo 30. Gratificación extraordinaria.	17
Artículo 31. Grupos Profesionales.	18
Artículo 32. Trabajos en Distintos Grupos Profesionales.	18
Artículo 33. Clasificación de faltas.	19
Artículo 34. Régimen de Sanciones.	21
Artículo 35. Formación y Cualificación.	22
Artículo 36. De los Representantes de los Trabajadores.	22
Artículo 37. Delegados Sindicales.	22
Artículo 38. Garantías Sindicales.	23
Artículo 39. Salud Laboral.	23
Artículo 40. Incapacidad Temporal.	31
Artículo 41. Plan de igualdad.	31
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Uso Genérico del lenguaje.	31
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Equiparación Matrimonios y Parejas de Hecho.	31
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Antigüedad.	32
CLAUSULAS SALARIALES	32

Artículo 1. **Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal ocupado por la empresa FCC Medio Ambiente S.A.U. en el centro de trabajo de las Norias dedicada a servicios auxiliares consistentes en prestar servicios de mantenimiento, socorrismo, vigilancia y control y auxilios médicos, empresa que lleva a cabo estos servicios por adjudicación de los mismos por parte de la empresa municipal Logroño deporte S.A.

Artículo 2. **Vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOP retrotrayéndose sus efectos económicos a enero del 2022.

Artículo 3. **Duración y prórroga.**

La duración del Convenio será desde el 1 de enero de 2022, hasta el 31 de diciembre de 2028 fecha a partir de la cual quedará denunciado automáticamente.

Una vez denunciado el presente Convenio seguirá en vigor hasta que sea sustituido por un nuevo convenio.

Artículo 4. **Vinculación a la totalidad.**

Constituyendo el presente convenio colectivo un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación práctica las condiciones pactadas serán consideradas globalmente. En lo no regulado expresamente en este convenio y en lo que tenga prioridad aplicativa se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios, convenio que será complementario en cuanto a categorías y grupos profesionales de conformidad a lo dispuesto en el artículo 26.

Artículo 5. **Absorción y compensación.**

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio mejoran y son más beneficiosas que las establecidas en el v convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios quedando compensado y absorbido cualquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

En el caso de existir alguna discrepancia a la hora de aplicar algún artículo del convenio Colectivo estatal ambas partes se comprometen a juntarse para analizar su compensación y absorción y ver si desequilibran las prestaciones del convenio

Los aumentos de retribuciones que pueden producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente acuerdo cuando, consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad de cómputo anual, superen las actualmente suscritas.

Artículo 6. **Garantías Personales.**

Se respetarán las condiciones particulares de aquellas personas trabajadoras que, con carácter general y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente ad personam las que vengan implantadas por disposiciones legales o pacto expreso entre empresa-persona trabajadora, y en tanto no sean absorbidas, igualadas o superadas por futuros convenios colectivos o normas laborales.

Artículo 7. Subrogación

Finalizada la adjudicación, a que se refiere el artículo 1º del presente texto articulado y hubiera cambio en la titularidad en la contrata objeto de la misma, se producirá la subrogación en los derechos y obligaciones que los empleados comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio que tienen respecto de F.C.C. Medio Ambiente S.A.U. estándose, en todo caso, a lo establecido en el artículo 25 del Convenio Estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, donde se regula la subrogación del personal.

La empresa facilitará el personal a subrogar a la nueva adjudicataria.

Artículo 8. Comisión Mixta Paritaria

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 85 y 91 del ET, se creará una comisión mixta de vigilancia e interpretación e inaplicación del Convenio integrada por un representante de la empresa y uno de los trabajadores de la misma. Todos ellos habrán sido miembros de la comisión deliberadora del presente Convenio. Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros de cada una de las partes. Esta comisión se constituirá en el plazo de quince días desde la firma del convenio.

Las funciones de la Comisión son las que a continuación se detallan:

- a. Interpretación de la aplicación a la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c. Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio que puedan afectar a su contenido.
- d. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio o venga establecido en su texto.
- e. Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio sea sometida previamente a informe de la comisión, antes de entablar reclamación contenciosa o administrativa.

Se reunirá la comisión paritaria a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose ambas de acuerdo sobre el lugar, día y hora que deba celebrarse la reunión, que deberá efectuarse en un plazo de quince días desde el momento de la solicitud, salvo causa de fuerza mayor.

Para la solución de las discrepancias que surjan en aras a la interpretación, aplicación e inaplicación del convenio, así como en la fase de su negociación, se excluyen expresamente los arbitrajes vinculantes, estableciendo un procedimiento para la solución de conflictos consistente en una comunicación escrita a la otra parte y la empresa deberá convocar una reunión de la comisión en el plazo de 5 días y estableciéndose un plazo máximo para resolver de 15 días.

En caso de no llegar a un acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir al Tribunal de Mediación, Conciliación y Arbitraje de la Rioja, con el fin de resolver las discrepancias que surjan sobre materias que sean competencia del referido Tribunal.

Las partes firmantes del convenio acuerdan someterse a la cláusula de inaplicación, recogida en el artículo 10 del convenio colectivo del sector (Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios).

Artículo 9. Normas subsidiarias.

En lo no previsto y regulado en el presente Convenio Colectivo y en lo que tenga prioridad aplicativa, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios a expensas de lo establecido en el artículo 5, el Estatuto de los Trabajadores (R.D. Leg. 1/1995, de 24 de marzo), y disposiciones legales de general aplicación y demás legislación complementaria.

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, por lo que ésta podrá implantar los métodos y procedimientos más convenientes para la buena marcha del servicio, sin que ello perjudique la formación profesional de su personal ni tengan que efectuar cometidos que supongan dejación de su misión laboral, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

La representación legal de los trabajadores podrá proponer a la Dirección de la Empresa aquellas mejoras orgánicas que considere oportunas, las cuales serán estudiadas y contestadas debidamente, en tiempo y forma por la misma.

Artículo 11. Contrato de trabajo.

La empresa estará obligada a entregar a todo trabajador una copia del contrato de trabajo. En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (BOE del 12 de junio), sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 12. Jornada.

La jornada de trabajo del personal comprendido en el ámbito del presente Convenio será de 1.752 horas anuales. No obstante, su distribución será la que en cada momento establezca la empresa en atención a una mejor prestación del servicio público encomendado. En las jornadas continuadas existirá un tiempo de descanso de 20 minutos, que computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 13. Trabajo en Festivos

Siendo la actividad afecta al presente Convenio Colectivo un Servicio público que debe realizarse inexcusablemente todos los días del año se establece un complemento en el año 2021 de 87,81 euros mensuales para los trabajadores con contrato superior a 3 meses en compensación de los 12 festivos

anuales no disfrutados. Será funcional y no se abonará en vacaciones. Este complemento se actualizará en los años 2022, 2023 y 2024 con arreglo a lo que hagan las tablas salariales.

A partir del año 2024, desde la entrada en vigor del nuevo contrato, los trabajadores percibirán por cada hora trabajada en día festivo, el valor de una hora extra festiva, establecido para cada categoría en las tablas salariales anexas.

Los trabajadores con contrato inferior a tres meses, se les abonará el exceso de jornada que pudieran realizar en concepto plus de productividad, por idéntico importe al valor de la hora extra de su categoría, multiplicado por el número de horas excedidas.

Artículo 14. Calendario laboral.

Durante el mes de enero y si ello fuera posible por haberse publicado el calendario oficial de Fiestas, la Empresa conjuntamente con la representación de los trabajadores procederá a confeccionar el calendario laboral para el año correspondiente.

Artículo 15. Descanso semanal y festivos.

Descanso semanal: Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de conformidad al artículo 27 del Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios.

De conformidad a lo dispuesto en el ET en su artículo 34 por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En virtud de dicho acuerdo la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el del artículo 34 del Estatuto General de los Trabajadores en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas. En concreto dicho artículo establece que:

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los

trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas

Festivos: Se establecen como mínimo dos días festivos anuales que orientativamente, serán el día 1 de enero y el 25 de diciembre, que serán de cierre de la instalación.

Pacto de horas complementarias.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

Sólo se aplicará al caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

El número de horas no podrá exceder del cuarenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a. La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6.
- b. Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- c. Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en los apartados anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento, ampliables al treinta por ciento por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas

La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1. del ET de los Trabajadores.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 16. Permisos retribuidos.

Todo el personal afecto al presente convenio colectivo disfrutará de las siguientes licencias, anuales, previo aviso y justificación:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho Justificantes: Libro de familia o Certificado del Juzgado.
- b. Por boda de hijos, hermanos o padres, un día si es en la misma localidad y tres días si es fuera de la provincia. - Justificantes: Certificado del Juzgado o invitación con acreditación del parentesco. Fuera de la provincia habrá que justificar el desplazamiento.
- c. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona

trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. El cómputo de los días previstos en este permiso dará comienzo el siguiente día laborable al de solicitud por parte de la persona trabajadora, excepto en aquellos supuestos en los que ésta inicie el permiso el mismo día en que lo solicite antes del comienzo de su jornada de trabajo. Dichos permisos se podrán disfrutar en caso de hospitalización o enfermedad grave desde el inicio del hecho causante hasta su finalización.

Justificantes: Documentos que justifiquen el parentesco. En caso de enfermedad: certificado médico que acredite la gravedad de la enfermedad o, en su caso, documento que acredite el ingreso en un centro hospitalario. Se entenderá por hospitalización, el periodo de estancia en el centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa.

d. Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km de su residencia, el plazo se ampliará en dos días. El cómputo de los días previstos en este permiso dará comienzo el siguiente día laborable al hecho causante, excepto en aquellos supuestos en los que la persona trabajadora inicie el permiso el mismo día antes del comienzo de su jornada de trabajo

e. Por muerte de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, dos días y cuatro días si es fuera de la provincia. Justificantes: Esquela y/o documentos que acrediten el parentesco. Fuera de la provincia habrá de justificarse el desplazamiento.

f. Por nacimiento de hijo, tres días naturales, que se prorrogarán hasta cuatro días si concurre enfermedad grave. Justificantes: Libro de Familia o certificado del Juzgado. En caso de enfermedad: certificado médico que especifique la gravedad. No obstante la aplicación de este permiso queda en suspenso en tanto legalmente coincida su disfrute con el permiso paternal por nacimiento y cuidado de menor, establecido en el Real Decreto Ley 6/ 2019 de 1 de Marzo.

g. Cada empleado tendrá derecho a tres jornadas de licencia retribuida por asuntos propios por año natural. Dicha licencia, al tratarse de asuntos personales, no requiere justificación oral ni documental. Deberá solicitarse con la antelación máxima posible y como mínimo 48 horas antes del disfrute. Estas jornadas de licencia serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la empresa y el empleado que haya de disfrutarlas.

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

h. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

En todo lo no previsto expresamente en los párrafos anteriores del presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 30 del convenio Estatal de Instalaciones Deportivas y gimnasios.

Todas las licencias serán retribuidas con el salario de su categoría profesional.

Los trabajadores que acrediten que están matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los exámenes en el centro correspondiente, percibiendo el salario o sueldo de su categoría profesional, debiendo justificarse con un certificado de realización de esos exámenes.

Para el personal contratado que ocupe de forma permanente un puesto de los existentes en Enero del 2014 y que ha visto reducido su salario en un 2% desde entonces, disfrutará para el año 2018 y siguientes el exceso de jornada en 4 días de permiso retribuido que se disfrutarán con acuerdo de la empresa y se acumularán a vacaciones. No obstante lo anterior, el personal que desempeñe puestos que no deban ser sustituidos por condiciones de la oferta, podrá disfrutar de estos permisos retribuidos como días de asuntos propios durante todo el año, excepto en el periodo comprendido en la temporada de verano determinada por el cliente.

El trabajador o trabajadora, podrá reducir su jornada de trabajo, sin derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a. El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor dentro de la edad establecida legalmente al respecto o de un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no realice actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

b. Tendrá el mismo derecho quien tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo y no desarrolle actividad retribuida.

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

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

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

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

II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por

razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de ésta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo, para atender a familiares de primer grado de consanguinidad.

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

IV. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

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

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

Transcurrido dicho período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

En todo lo no previsto expresamente en los párrafos anteriores del presente artículo se estará a lo dispuesto en los artículos 31, 32 y 33 del convenio Estatal de Instalaciones Deportivas y gimnasios.

Artículo 17. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho a 23 días laborables de vacaciones al año, estableciéndose como periodo de disfrute para 15 de esos días, el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año. Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le computará de forma proporcional al tiempo trabajado.

Los trabajadores que desarrollen puestos de trabajo específicos, dígase encargados o personal destinado en sala de bombas tendrán que acomodar sus vacaciones a las necesidades del servicio estando limitado su disfrute fuera de la temporada alta. Considerándose temporada alta, la determinada por el cliente cada año, que se comunicará por la empresa

El calendario de vacaciones deberá confeccionarse el primer trimestre del año, de tal forma que el trabajador conozca las fechas de disfrute con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio de las mismas. De igual forma los trabajadores que lo soliciten podrán notificar sus vacaciones en el mes de noviembre o diciembre para disfrutar de sus vacaciones en invierno, para lo cual lo tendrán que advertir con 30 días de antelación.

El cómputo de inicio de las vacaciones no se podrá realizar en festivo o en un día de descanso del trabajador.

Los trabajadores de un mismo grupo deberán evitar solicitar periodos de vacaciones en las mismas fechas, si esto no fuere posible se seguirán los criterios posteriores:

- La elección de los turnos de vacaciones se realizará mediante un sistema rotativo de forma que el trabajador que un año escoja su primer periodo vacacional en primer lugar, no lo hará el año siguiente. El primer periodo vacacional será de uno, dos, tres o más días de forma que sean continuos. En el momento que se salten los días y no sean continuos ya se considerará otro periodo vacacional.
- Los trabajadores con hijos en edad escolar obligatoria tendrán preferencia para escoger dentro de los 30 días de disfrute simultaneo, una quincena de las vacaciones en fechas coincidentes con el periodo vacacional escolar anual.

Artículo 18. Recibo de salarios (nomina).

La empresa entregará a todo el personal, la nómina en formato digital o por correo electrónico y el que no pueda acceder a este formato podrá pedirlo por escrito y percibirá el recibo de salarios en formato de papel.

Artículo 19. Salario base.

El salario base del personal afecto al presente convenio colectivo será el que se determine para cada grupo profesional y en los anexos correspondientes.

Artículo 20. Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad consistirá en trienios del 5% del salario base, contado a partir de la fecha de inicio del contrato de trabajo.

Artículo 21. Plus de nocturnidad

El personal que preste sus servicios entre las 22,00 h. y las 6,00 h. percibirá un complemento del 25 % del Salario Base establecido para su categoría profesional, por día efectivamente trabajado en turno de noche.

Este plus tiene carácter funcional y no es consolidable, por lo que dejaría de percibirse en el supuesto de cambio de horario o turno y la cantidad expresamente pactada por día efectivamente trabajado que figura en tablas no es consolidable por estar en función del horario de los puestos y de la globalidad y unicidad de las condiciones económicas del presente convenio.

Su percepción lo será en proporción al tiempo trabajado en dicho periodo.

Por su carácter funcional y no consolidable, en aquellos cambios de horario que afecten al personal en turno de noche y que por su corta duración pueden calificarse de ocasionales, la empresa procurará realizarlos con los empleados que voluntariamente lo hubieran solicitado.

Artículo 22. Plus Actividad.

Para incentivar la asistencia al puesto de trabajo y la puntualidad se establece un plus de actividad, por la cuantía establecida en las tablas salariales, se cobrará por día efectivamente trabajado, será funcional y no se abonará en vacaciones. Se abonará en proporción a la jornada y no se generará durante los procesos de IT o absentismo. Este complemento se actualizará anualmente con arreglo a lo que lo hagan las tablas salariales.

Artículo 23. Complemento Sala de Bombas

Los trabajadores cuyo puesto de trabajo en temporada de verano, determinada por el cliente, en la sala de bombas. tendrán derecho, por trabajar continua y habitualmente con los productos de tratamiento del agua, al percibo en el año 2021 de 4,26 euros brutos por día efectivamente trabajado. Este complemento tendrá el carácter de funcional y no consolidable. Este complemento se actualizará anualmente con arreglo a lo que lo hagan las tablas salariales.

Artículo 24. Complemento portería principal

Los trabajadores cuyo puesto de trabajo sea el de caja principal de portería, mientras realicen dichas funciones, tendrán derecho, por tener la responsabilidad de la custodia de cambios y la comprobación de los cierres de todas las cajas, al percibo en el año 2021 de 38,54 euros brutos por mes efectivamente trabajado en dicho puesto. Este complemento tendrá el carácter de funcional y no consolidable. Este complemento se actualizará anualmente con arreglo a lo que lo hagan las tablas salariales.

Artículo 25. Horas extras.

Siendo la actividad afecta al presente Convenio Colectivo un Servicio público que debe realizarse inexcusablemente todos los días del año, se entienden como horas extraordinarias las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 del presente convenio. Los firmantes reconocen expresamente el carácter de horas de fuerza mayor las realizadas para supuestos excepcionales imprevisibles e inevitables.

La empresa intentará reducir al máximo el número de horas extraordinarias y así poder posibilitar la creación de nuevos puestos de trabajo.

Cuando un trabajador realice horas extraordinarias, dentro del mes siguiente a su realización, tendrá la opción de elegir entre el abono de las mismas según lo regulado en el anexo del presente convenio, o el disfrute en descanso de 1,5 hora de descanso por hora extra realizada o de 1,75 si esta se ha realizado en domingo o festivo.

Artículo 26. Complemento salarial de conservación de vestuario

A partir del 22 de diciembre de 2013, en el salario queda incluido el complemento de conservación y mantenimiento de vestuario, cuyo objeto es retribuir la perfecta conservación y limpieza de la uniformidad entregada por la empresa.

Artículo 27. Complemento de mantenimiento

En relación al complemento que vienen cobrando los trabajadores de mantenimiento desde el año 2003, se les respetará, concretamente, a los oficiales de primera, por importe en el año 2021 de 355,34 euros brutos/mes y lo seguirán cobrando como condición más beneficiosa. Este plus es personal, funcional y se cobrará en función de los días trabajados. Únicamente no penalizarán las IT que se deriven de accidente de trabajo. Este complemento se actualizará anualmente, a partir del año 2025, conforme lo hagan las tablas salariales.

Este complemento solamente será percibido por los oficiales de 1ª existentes a la entrada en vigor de este convenio.

Artículo 28. Tablas

Para el personal que ocupe de forma permanente, actualmente o en un futuro, alguno de los puestos existentes en Enero del 2014, se aplicará en su retribución la tabla para personal continuo incluida en el anexo.

Para todo aquel otro personal se aplicará la tabla de retribuciones para personal eventual.

A partir del año 2024 con la entrada en vigor del nuevo contrato se aplicará una sola tabla salarial para todo el personal.

El complemento de encargado será el marcado en tablas. Este plus es personal, funcional y se cobrará en función de los días trabajados. Únicamente no penalizarán las IT que se deriven de accidente de trabajo.

Este complemento solamente será percibido por los encargados existentes a la entrada en vigor de este convenio.

Los encargados que, a fecha de entrada en vigor de este convenio, perciban un complemento superior, lo seguirán percibiendo.

Artículo 29. Plus de Transporte.

Los trabajadores a los que les sea de aplicación este convenio percibirán, en concepto de complemento plus transporte por cada día efectivamente trabajado, la cantidad establecida en el anexo 1 del presente Convenio.

Artículo 30. Gratificación extraordinaria.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá dos pagas extraordinarias consistentes en el cobro de la cantidad reflejada en tablas más antigüedad. La paga de Verano se abonará el 24 de junio y la de Navidad se abonará el 22 de diciembre. Se devengarán semestralmente.

El personal que ingrese o cese en la empresa percibirá las gratificaciones en proporción a su permanencia. Dichas gratificaciones no se devengarán en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad.

Artículo 31. Grupos Profesionales.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio serán clasificados en unos niveles funcionales identificados por Grupos, pudiéndose incluir dentro de los mismos distintos niveles cuya confluencia se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como, por la formación o especialización exigida para ejercerlas.

Grupo 2.	Nivel 1	Encargados de instalación
Grupo 2.	Nivel 2	D.U.E.
Grupo 3.	Nivel 1	Oficial 1ª, ATS, Jefe Socorristas
Grupo 4.	Nivel 1	Oficial 2ª, Socorrista acuático, Socorrista terrestre
Grupo 4.	Nivel 2	Aux. Administrativo, Celador,
Grupo 5.		Peón

En lo demás y respecto a los demás puestos que se creen se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de Instalaciones deportivas y Gimnasios, encuadrándose dentro de los grupos establecidos en el mismo

Artículo 32. Trabajos en Distintos Grupos Profesionales.

La empresa podrá encomendar al trabajador funciones propias de un grupo profesional distinto al suyo, siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y durante el periodo indicado en los párrafos siguientes, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo al finalizar el motivo que dio origen al cambio o transcurra el periodo máximo permitido.

La realización de trabajos de un grupo profesional superior no podrá exceder de 6 meses durante un período de 12 meses, o de 8 meses durante un período de 24 meses, por lo que si fuesen superados supondrá la adscripción automática del trabajador al grupo superior. La retribución mientras se desarrollan las funciones en el grupo superior será la correspondiente al mismo.

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

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud

sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 33. Clasificación de faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave, muy grave.

- a. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:
 1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho periodo.
 2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
 3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
 4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
 5. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
 6. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores dentro de la empresa.
 7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
 8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- b. Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:
 1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o por dos faltas leves por el mismo motivo.
 2. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
 3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días.
 4. La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
 5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como, negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.
 6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
 8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
 9. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
 10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- c. Faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves las siguientes:
1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.
 2. La simulación de enfermedad o accidente.
 3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
 4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
 5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.
 6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez a la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.
 7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
 8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
 9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.
 10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
 11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
 12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
 13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
 14. El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.

15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo mediado sanción por escrito.

Artículo 34. Régimen de Sanciones.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Dicho régimen disciplinario será el del código de conducta laboral, establecido en el Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, la efectividad en su cumplimiento tendrá lugar en un período máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- b. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
- c. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 35. Formación y Cualificación.

Las partes firmantes se comprometen a constituir una comisión paritaria para el desempeño de todas las funciones que la nueva Ley de Formación Profesional y Cualificaciones a través del Instituto Nacional de Cualificación le otorgue.

Artículo 36. De los Representantes de los Trabajadores.

Se entenderá por Representantes de los Trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Artículo 37. Delegados Sindicales.

1. Las Secciones Sindicales que legalmente se constituyan, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa.

El número de Delegados Sindicales que correspondan y su crédito horario, estará a lo dispuesto en el artículo 10 de la LOLS, aplicando para ello el número total de la plantilla de la empresa.

El Sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado Sindical.

2. Funciones de los Delegados Sindicales:

2.1 Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la empresa.

2.2 Asistir a las reuniones de los Comités de empresa y del Comité de Seguridad y Salud, con voz y sin voto.

2.3 Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del 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. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo, a los miembros del Comités de empresa.

2.4 Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato en particular.

Artículo 38. Garantías Sindicales.

1. Cuando un miembro del Comité de empresa o Delegado de personal o Sindical haya agotado su crédito personal podrá acumular el de otros miembros de su mismo Comité o sindicato para el mismo período, con autorización expresa de estos, poniéndolo en conocimiento previo de la dirección de la empresa.

El ejercicio de la acumulación horaria antes citada no supondrá menoscabo o merma alguna de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan colectivamente, en el transcurso de su ejercicio, a los de su mismo grupo o nivel.

2. Las horas invertidas en las reuniones de la Comisión Negociadora del presente Convenio o de la Comisión Mixta Paritaria, el Comité de Seguridad y Salud, así como aquellas nuevas que de mutuo acuerdo se pudieran constituir, serán a cargo de la empresa, no siendo computables como parte del crédito horario establecido en la ley o en el presente Convenio.

Igualmente no será computable el tiempo de asistencia a reuniones convocadas por la dirección de la empresa.

3. El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, en cada centro, será como mínimo de veinte.

Artículo 39. Salud Laboral.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud.

Derechos de participación y organización de la prevención.

En base al desarrollo de la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se creará una Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud para el seguimiento de los acuerdos del convenio en materia de evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el sector, así como de lo que se desprende del estudio sobre enfermedades profesionales realizado por CCOO, UGT y FNEID titulado "Enfermedades Profesionales y Enfermedades Relacionadas con el Trabajo. Catálogo de Enfermedades y Guía para su Prevención (Depósito legal M-36654-2015)".

Dentro del plazo máximo de dos meses desde la publicación del convenio, las organizaciones firmantes del mismo procederán a constituir esta comisión, con carácter paritario e integradas por cuatro miembros de la representación sindical y cuatro miembros de la representación empresarial. En dicha comisión podrán integrarse con voz, pero sin voto, dos asesores por cada una de las dos representaciones.

En la reunión de la constitución de dicha Comisión, deberá establecerse el calendario de reuniones, así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento. El régimen de acuerdos en el funcionamiento de dicha Comisión supondrá que la adopción de decisiones requerirá el voto favorable de al menos la mitad más uno de cada una de las dos representaciones integrantes de dicha comisión.

Los acuerdos que se adopten en el seno de dicha Comisión se incorporarán al cuerpo del convenio, a través de la Comisión Negociadora del mismo.

Dicha Comisión tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que en el ámbito sectorial supone la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el de los temas relativos a riesgos laborales y prevención de los mismos que afecten a las diferentes actividades del sector con carácter general.

Otras funciones de la comisión serán las de coordinar la información en materia de siniestralidad en el sector, promover mejoras en esta materia y fomentar campañas de prevención, coordinar y desarrollar programas formativos tanto a responsables de empresas, personas delegadas y trabajadoras.

Empresa principal y subcontratada.

Todas las empresas, dos o más, que desarrollen actividades mediante sus empleados en un mismo centro de trabajo tienen la obligación de cooperar y coordinar su acción preventiva frente a los riesgos laborales.

A tal fin, se establecerán los recursos o medios de coordinación que sean necesarios, así como la información que sobre los mismos ha de facilitarse a sus respectivas personas trabajadoras. Esta

obligación de información es extensiva a las operaciones contratadas en los supuestos en que las personas trabajadoras de la empresa contratista o subcontratista, aunque no preste servicios en el centro de la empresa principal, utilice la maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por esta última.

1. Corresponde a la empresa titular del centro de trabajo la obligación de informar y de instruir a los empresarios, que desarrollen sus actividades en su centro, sobre los riesgos detectados en el mismo y sobre las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a las personas trabajadoras afectadas.
2. La empresa principal tiene la obligación de vigilar que las empresas contratistas o subcontratistas cumplan la normativa sobre prevención de riesgos laborales siempre que la contrata o subcontrata se refiera a la realización de obras o servicios que correspondan a la propia actividad de la principal y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo.
3. Los deberes de cooperación, de información e instrucción señalados se aplican a las personas trabajadoras autónomas que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

Se realizará una planificación preventiva con las empresas contratistas, así como la elaboración de un manual de prevención de empresas contratistas, donde figure:

Las exigencias y responsabilidades del contratante y contratista en materia preventiva. Información, consulta y participación de los delegados y delegadas de prevención de la empresa principal o titular o del CES sobre contratación de obras y servicios, así como su cooperación en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y protección adoptadas.

Que la información facilitada sea por escrito.

Recoger el tipo de información que han de facilitar donde se incluyan las estadísticas no solo de accidentes de trabajo, sino que incluyan las bajas por ITCC.

Derechos de los representantes de las personas trabajadoras.

La empresa principal elaborará y entregará la documentación siguiente:

Evaluación de riesgos de las empresas subcontratadas en la empresa principal. Plan de prevención de actividades empresariales. Evaluación de riesgos. Manual de prevención de subcontratadas. Equipos de seguridad, Epis. Acreditación de la información y formación. Permisos de entrada y trabajo. Notificación y comunicaciones de aa. tt. Medidas de emergencia. Información a trabajadores/as. Exámenes de salud.

Evaluación de riesgos.

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de las personas trabajadoras que deban desempeñarlos. Se deberán evaluar los puestos de trabajo en cuanto a ruidos, ambientes húmedos, exposición a productos tóxicos, manejo de cargas, etc. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación prevista pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, la empresa realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.

Dichas actividades serán objeto de planificación por la empresa, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

Plan de prevención.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Vigilancia de la salud.

El Empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores/as.

La vigilancia individual se desarrollará aplicando los protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, con exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa vigente en esta materia.

En este caso se tendrán en cuenta los protocolos médicos en los que se contemplan las enfermedades que se detallan según los distintos puestos de trabajo:

Personal que presta sus servicios en piscina:

Dermatitis laboral, posturas forzadas, movimientos repetidos de miembro superior y asma ocupacional, irritación de las vías respiratorias, hipoacusia, disfonía/afonía, otitis, conjuntivitis alérgica.

Personal de clases colectivas y sala:

Infecciones de las vías respiratorias altas, disfonía/afonía, hipoacusia. Personal de mantenimiento y limpieza: Legionelosis, irritación de las vías respiratorias, asma ocupacional, rinoconjuntivitis alérgica.

Se atenderá a lo establecido en el estudio sobre "Enfermedades Profesionales y Enfermedades relacionadas con el Trabajo. Catálogo de Enfermedades y Guía para su Prevención (depósito legal M-36654-2015)" anteriormente referido.

Todos ellos relacionados con los riesgos del sector, debiendo adoptarlos en función de los resultados de la evaluación de riesgos y las características y circunstancias de la persona trabajadora.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento.

Solo será obligatorio cuando existan indicios de que de su estado de salud pueda derivarse un riesgo para la vida o integridad física o psíquica propia o de otros, previo informe, de los representantes de las personas trabajadoras.

La vigilancia de la salud individual se practicará con una periodicidad anual o de acuerdo a la frecuencia a colectivos de riesgo recogida en los protocolos médicos oficiales.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre su derecho a la intimidad, a la dignidad y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Prevención ante riesgos relacionados con agentes químicos.

En primer lugar, se tendrán que tener en cuenta los Valores Límites Ambientales.

Para realizar la medición anual en época de verano de estos valores todas las instalaciones dispondrán de un medidor de temperatura y humedad relativa debidamente homologado con la ISO 9001. Así mismo este equipo deberá ser calibrado, al menos, una vez al año.

La evaluación de los riesgos derivados de la exposición por inhalación a un agente químico peligroso deberá incluir la medición de las tracciones del agente en el aire, en la zona de respiración de la persona trabajadora, y su posterior comparación con el Valor Límite Ambiental que corresponda.

A la vista de los resultados de la evaluación, la empresa deberá adoptar medidas técnicas y organizativas necesarias para proteger a la plantilla frente a estos riesgos a través de un Plan de Prevención. De conformidad con los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa deberá garantizar que las personas trabajadoras y sus representantes sindicales reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos derivados de la presencia de agentes químicos en el lugar de trabajo.

Todos los recipientes y conducciones utilizados para los agentes químicos peligrosos deben estar señalizados.

La información de la etiqueta tendrá que contemplar el nombre o fórmula de la sustancia o preparado peligroso y detalles sobre el riesgo.

Cuando la depuración del agua en piscinas se haga por procedimientos que impliquen la utilización del cloro o sus derivados, la cantidad de cloro libre que el agua contenga no excederá nunca de 0,20 y a 0,60 miligramos por litro.

Delegados sectoriales.

Ante lo problemático que supone la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en este sector, la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud y Medio Ambiente entiende como prioritaria la constitución de la figura del delegado/a sectorial para la prevención, cuyas competencias, atribuciones y funciones se detallan a continuación:

La figura del delegado/a sectorial para la prevención de riesgos laborales tiene como característica la de ser una figura que no está vinculada directamente a una empresa o centro de trabajo y su actuación se desarrolla en el ámbito de las empresas firmantes del convenio del sector.

Esta figura será nombrada entre los miembros de la representación sindical en función de su representatividad sindical y su competencia será la de actuar en aquellas empresas que sean fijadas por la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud y medio Ambiente.

Sus funciones de forma genérica consisten en:

Entrar libremente en todo centro de trabajo. Entrevistarse, solo o ante testigos, con las personas representantes del personal, delegados y delegadas de prevención y responsables de servicios de prevención o recoger la información que considere necesaria. Si en el centro visitado no existieran

representantes de personal ni delegados de prevención, podrá entrevistar al personal. Asesoramiento a la empresa en todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales. Participación con la empresa en la mejora de la acción preventiva. Promoción y fomento de la cooperación de la plantilla en la ejecución de la normativa. Consulta a la empresa, previamente a la ejecución de las decisiones señaladas en la LPRL. Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medioambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. Tener acceso con las limitaciones previstas marcadas en la LPRL a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo. Poder acudir cuando se produzcan daños producidos en la salud para conocer las circunstancias de los mismos.

Protección a la maternidad.

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en el feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si existiera un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos a turnos. Cuando la adaptación no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Si no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Todo esto también será de aplicación al periodo de lactancia.

En caso de que no existiera ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, esta pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo.

La empresa complementará esta prestación hasta el 100 % de su retribución (o de la base reguladora si es mejor).

En el anexo se adjunta tabla SEGO con carácter meramente orientativo sobre suspensión del contrato por riesgo del embarazo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Acoso psicológico en el trabajo.

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de los trabajadores, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

El acoso psicológico se define como la situación de hostigamiento que sufre una persona trabajadora en el ámbito laboral, sobre la que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado y que le conducen al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso laboral hacia los trabajadores y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo **laboral.**>

Acoso sexual y por razón de sexo.

El artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que las empresas deberán implementar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo que deberán negociarse con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. Asimismo, los artículos 17.1 y 54.2 g) del Estatuto de los Trabajadores, el Código Penal, los artículos 8.13 y 8.13 bis del Real Decreto Legislativo 5/ 2000 de 4 de Agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y la Ley 31/ 1995 del 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas deben poner todos los medios a su alcance para evitar cualquier acto de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral. Por todo ello, se aprueba un protocolo de actuación para la prevención de dichos comportamientos y el establecimiento de un procedimiento especial en dichos casos.

Artículo 40. Incapacidad Temporal.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a un complemento hasta el total de su base de cotización

En el caso de enfermedad común se complementa hasta el total de la base de cotización solo en caso de hospitalización y su recuperación

En el caso de que se modifique la legislación en materia de complementos de seguridad social, las partes asumen el compromiso de juntarse y renegociar este artículo.

Artículo 41. Plan de igualdad.

Las partes hacen remisión expresa al plan de igualdad firmado el 23 de diciembre de 2022 por la empresa FCC S.A con los sindicatos UGT y CCOO.

Una vez establecido el diagnóstico de situación y las propuestas ejecutables, con el objetivo de eliminar progresivamente la desigualdad puesta de manifiesto las partes se reunirán para su aplicación en el ámbito de aplicación del Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Uso Genérico del lenguaje.

En el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Equiparación Matrimonios y Parejas de Hecho.

Se reconocen los mismos derechos que a los cónyuges en Matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, excepto en el permiso de matrimonio. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Antigüedad.

Aquellos trabajadores que vengán percibiendo un complemento salarial de antigüedad lo mantendrán sin que pueda ser compensado o absorbido por futuras mejoras salariales del presente convenio. Para aquellas empresas que tengan convenio o pactos de empresa propios donde se regule con sus trabajadores el concepto de antigüedad se registrará por lo que establezca al respecto el citado convenio.

CLAUSULAS SALARIALES

PRIMERA.- Los anexos que se unen al presente convenio forman parte del mismo y tienen fuerza de obligar.

SEGUNDA.- Las tablas salariales de los años de vigencia del convenio, del año 2022 al 2028, son las contenidas en el anexo I del presente convenio colectivo.

TERCERA.- Las tablas para el año 2024 se aplicarán a la entrada en vigor con el nuevo contrato con la Administración. Desde enero de 2024 hasta la entrada en vigor del nuevo contrato se aplicarán las tablas salariales del año 2023 incrementadas en un 3 %. En el caso de que en el año 2024 no haya entrado en vigor el nuevo contrato con la Administración, desde el 01 de enero de 2025 hasta la entrada en vigor del dicho contrato se aplicarán las tablas salariales del año 2023 incrementadas con un 6 %.

CUARTA - CLÁUSULA DE REVISIÓN.-Si la suma de los IPC's de los años 2025 +2026 + 2027 + 2028 es superior al 12% se incrementará la tabla salarial del año 2028 en la diferencia resultante, con los atrasos correspondientes desde el 1 de Enero de 2028.

Logro⁷odeporte

TABLAS SALARIALES APORTADAS POR LA ACTUAL EMPRESA PRESTADORA DEL SERVICIO

TABLA SALARIAL PERSONAL CLUB DEPORTIVO MUNICIPAL LAS NORIAS (2024) - NUEVO CONTRATO

<u>GRUPO</u>	<u>Salario base</u>	<u>Plus Actividad</u>	<u>Paga Verano</u>	<u>Paga Navidad</u>	<u>Vacaciones</u>	<u>Plus Transporte</u>	<u>Cmpto Mtmto</u>	<u>Cmpto Encargado</u>	<u>Hora extra</u>	<u>BRUTO ANUAL</u>	<u>14 Pagas</u>
<u>GRUPO 2 NIVEL 1</u> ENCARGADO	<u>31,49</u>	<u>14,60</u>	<u>944,39</u>	<u>944,39</u>	<u>944,39</u>	<u>2,55</u>		<u>563,00</u>	<u>20,17</u>	<u>24.257,27 €</u>	<u>1.732,66</u>
<u>GRUPO 2 NIVEL 2</u> ENFERMERA	<u>31,49</u>	<u>17,00</u>	<u>944,39</u>	<u>944,39</u>	<u>944,39</u>	<u>2,55</u>			<u>15,43</u>	<u>18.719,47 €</u>	<u>1.337,11</u>
<u>GRUPO 3 NIVEL 1</u> OFICIAL 1º	<u>30,00</u>	<u>14,10</u>	<u>899,54</u>	<u>899,54</u>	<u>899,54</u>	<u>2,55</u>	<u>356,00</u>		<u>17,56</u>	<u>17.650,07 €</u>	<u>1.260,72</u>
<u>GRUPO 3 NIVEL 1</u> JEFE SOCORRISTAS AUX. ENFERMERIA, ATS	<u>30,00</u>	<u>15,00</u>	<u>899,54</u>	<u>899,54</u>	<u>899,54</u>	<u>2,55</u>			<u>14,42</u>	<u>17.539,77 €</u>	<u>1.252,84</u>
<u>GRUPO 4 NIVEL 1</u> SOCORRISTAS	<u>27,00</u>	<u>17,00</u>	<u>770,00</u>	<u>770,00</u>	<u>770,00</u>	<u>2,55</u>			<u>13,70</u>	<u>16.692,15 €</u>	<u>1.192,30</u>
<u>GRUPO 4 NIVEL 1</u> OFICIAL 2º	<u>27,00</u>	<u>17,00</u>	<u>770,00</u>	<u>770,00</u>	<u>770,00</u>	<u>2,55</u>			<u>13,70</u>	<u>16.692,15 €</u>	<u>1.192,30</u>



GRUPO 4 NIVEL 1	SOCORRISTAS TERRESTRES	<u>27.00</u>	<u>16.00</u>	<u>760.56</u>	<u>760.56</u>	<u>760.56</u>	<u>2.55</u>			<u>13.44</u>	<u>16.390,83 €</u>	<u>1.170,77</u>
GRUPO 4 NIVEL 2	CELADOR AUX. ADMINISTRATIVO	<u>27.00</u>	<u>16.00</u>	<u>760.56</u>	<u>760.56</u>	<u>760.56</u>	<u>2.55</u>			<u>13.44</u>	<u>16.390,83 €</u>	<u>1.170,77</u>
GRUPO 5	PEON	<u>27.00</u>	<u>16.00</u>	<u>760.56</u>	<u>760.56</u>	<u>760.56</u>	<u>2.55</u>			<u>13.44</u>	<u>16.390,83 €</u>	<u>1.170,77</u>

TABLA SALARIAL PERSONAL CLUB DEPORTIVO MUNICIPAL LAS NORIAS (2025) - NUEVO CONTRATO

	GRUPO	Salario base	Plus Actividad	Paga Verano	Paga Navidad	Vacaciones	Plus Transporte	Cmpto Mtmto	Cmpto Encargado	Hora extra	BRUTO ANUAL	14 Pagas
GRUPO 2 NIVEL 1	ENCARGADO	<u>32.43</u>	<u>15.04</u>	<u>972.72</u>	<u>972.72</u>	<u>972.72</u>	<u>2.63</u>		<u>579.89</u>	<u>20.78</u>	<u>24.984,91 €</u>	<u>1.784,64</u>
GRUPO 2 NIVEL 2	ENFERMERA	<u>32.43</u>	<u>17.51</u>	<u>972.72</u>	<u>972.72</u>	<u>972.72</u>	<u>2.63</u>			<u>15.89</u>	<u>19.280,43 €</u>	<u>1.377,17</u>
GRUPO 3 NIVEL 1	OFICIAL 1º	<u>30.90</u>	<u>14.52</u>	<u>926.53</u>	<u>926.53</u>	<u>926.53</u>	<u>2.63</u>	<u>366.68</u>		<u>18.09</u>	<u>18.179,72 €</u>	<u>1.298,55</u>
GRUPO 3 NIVEL 1	JEFE SOCORRISTAS AUX. ENFERMERIA, ATS	<u>30.90</u>	<u>15.45</u>	<u>926.53</u>	<u>926.53</u>	<u>926.53</u>	<u>2.63</u>			<u>14.85</u>	<u>18.066,93 €</u>	<u>1.290,50</u>

GRUPO 4 NIVEL 1	SOCORRISTAS	27.81	17.51	793.10	793.10	793.10	2.63		14.11	17.193,87 €	1.228,13
GRUPO 4 NIVEL 1	OFICIAL 2º	27.81	17.51	793.10	793.10	793.10	2.63		14.11	17.193,87 €	1.228,13
GRUPO 4 NIVEL 1	SOCORRISTAS TERRESTRES	27.81	16.48	783.38	783.38	783.38	2.63		13.84	16.883,52 €	1.205,97
GRUPO 4 NIVEL 2	CELADOR AUX. ADMINISTRATIVO	27.81	16.48	783.38	783.38	783.38	2.63		13.84	16.883,52 €	1.205,97
GRUPO 5	PEON	27.81	16.48	783.38	783.38	783.38	2.63		13.84	16.883,52 €	1.205,97

TABLA SALARIAL PERSONAL CLUB DEPORTIVO MUNICIPAL LAS NORIAS (2026) - NUEVO CONTRATO

GRUPO	Salario base	Plus Actividad	Paga Verano	Paga Navidad	Vacaciones	Plus Transporte	Cmpto Mtmto	Cmpto Encargado	Hora extra	BRUTO ANUAL	14 Pagas
GRUPO 2 NIVEL 1	ENCARGADO	33.40	15.49	1.001,90	1.001,90	1.001,90	2,71	597,29	21,40	25.733,49 €	1.838,11
GRUPO 2 NIVEL 2	ENFERMERA	33.40	18.04	1.001,90	1.001,90	1.001,90	2,71		16,37	19.859,45 €	1.418,53

GRUPO 3 NIVEL 1	OFICIAL 1º	<u>31,83</u>	<u>14,96</u>	<u>954,33</u>	<u>954,33</u>	<u>954,33</u>	<u>2,71</u>	<u>377,68</u>		<u>18,63</u>	18.727,63 €	1.337,69
GRUPO 3 NIVEL 1	JEFE SOCORRISTAS AUX. ENFERMERIA, ATS	<u>31,83</u>	<u>15,91</u>	<u>954,33</u>	<u>954,33</u>	<u>954,33</u>	<u>2,71</u>			<u>15,30</u>	18.609,30 €	1.329,24
GRUPO 4 NIVEL 1	SOCORRISTAS	<u>28,64</u>	<u>18,04</u>	<u>816,89</u>	<u>816,89</u>	<u>816,89</u>	<u>2,71</u>			<u>14,53</u>	17.709,82 €	1.264,99
GRUPO 4 NIVEL 1	OFICIAL 2º	<u>28,64</u>	<u>18,04</u>	<u>816,89</u>	<u>816,89</u>	<u>816,89</u>	<u>2,71</u>			<u>14,53</u>	17.709,82 €	1.264,99
GRUPO 4 NIVEL 1	SOCORRISTAS TERRESTRES	<u>28,64</u>	<u>16,97</u>	<u>806,88</u>	<u>806,88</u>	<u>806,88</u>	<u>2,71</u>			<u>14,26</u>	17.387,68 €	1.241,98
GRUPO 4 NIVEL 2	CELADOR AUX. ADMINISTRATIVO	<u>28,64</u>	<u>16,97</u>	<u>806,88</u>	<u>806,88</u>	<u>806,88</u>	<u>2,71</u>			<u>14,26</u>	17.387,68 €	1.241,98
GRUPO 5	PEON	<u>28,64</u>	<u>16,97</u>	<u>806,88</u>	<u>806,88</u>	<u>806,88</u>	<u>2,71</u>			<u>14,26</u>	17.387,68 €	1.241,98

TABLA SALARIAL PERSONAL CLUB DEPORTIVO MUNICIPAL LAS NORIAS (2027) - NUEVO CONTRATO

	GRUPO	Salario base	Plus Actividad	Paga Verano	Paga Navidad	Vacaciones	Plus Transporte	Cmpto Mtmto	Cmpto Encargado	Hora extra	BRUTO ANUAL	14 Pagas
GRUPO 2 NIVEL 1	ENCARGADO	34.40	15.95	1.031.96	1.031.96	1.031.96	2.79		615.21	22.04	26.503,21 €	1.893,09
GRUPO 2 NIVEL 2	ENFERMERA	34.40	18.58	1.031.96	1.031.96	1.031.96	2.79			16.86	20.453,89 €	1.460,99
GRUPO 3 NIVEL 1	OFICIAL 1º	32.78	15.41	982.96	982.96	982.96	2.79	389.01		19.19	19.287,79 €	1.377,70
GRUPO 3 NIVEL 1	JEFE SOCORRISTAS AUX. ENFERMERIA, ATS	32.78	16.39	982.96	982.96	982.96	2.79			15.76	19.166,32 €	1.369,02
GRUPO 4 NIVEL 1	SOCORRISTAS	29.50	18.58	841.40	841.40	841.40	2.79			14.97	18.240,71 €	1.302,91
GRUPO 4 NIVEL 1	OFICIAL 2º	29.50	18.58	841.40	841.40	841.40	2.79			14.97	18.240,71 €	1.302,91
GRUPO 4 NIVEL 1	SOCORRISTAS TERRESTRES	29.50	17.48	831.09	831.09	831.09	2.79			14.69	17.909,48 €	1.279,25



<u>GRUPO 4 NIVEL 2</u>	CELADOR AUX. ADMINISTRATIVO	<u>29.50</u>	<u>17.48</u>	<u>831.09</u>	<u>831.09</u>	<u>831.09</u>	<u>2.79</u>			<u>14.69</u>	<u>17.909,48 €</u>	<u>1.279,25</u>
<u>GRUPO 5</u>	PEON	<u>29.50</u>	<u>17.48</u>	<u>831.09</u>	<u>831.09</u>	<u>831.09</u>	<u>2.79</u>			<u>14.69</u>	<u>17.909,48 €</u>	<u>1.279,25</u>

TABLA SALARIAL PERSONAL CLUB DEPORTIVO MUNICIPAL LAS NORIAS (2028) - NUEVO CONTRATO

	GRUPO	Salario base	Plus Actividad	Paga Verano	Paga Navidad	Vacaciones	Plus Transporte	Cmpto Mtmto	Cmpto Encargado	Hora extra	BRUTO ANUAL	14 Pagas
<u>GRUPO 2 NIVEL 1</u>	ENCARGADO	<u>35.43</u>	<u>16.43</u>	<u>1.062.92</u>	<u>1.062.92</u>	<u>1.062.92</u>	<u>2.87</u>		<u>633.67</u>	<u>22.70</u>	<u>27.297,08 €</u>	<u>1.949,79</u>
<u>GRUPO 2 NIVEL 2</u>	ENFERMERA	<u>35.43</u>	<u>19.14</u>	<u>1.062.92</u>	<u>1.062.92</u>	<u>1.062.92</u>	<u>2.87</u>			<u>17.37</u>	<u>21.066,54 €</u>	<u>1.504,75</u>
<u>GRUPO 3 NIVEL 1</u>	OFICIAL 1º	<u>33.76</u>	<u>15.87</u>	<u>1.012.45</u>	<u>1.012.45</u>	<u>1.012.45</u>	<u>2.87</u>	<u>400.68</u>		<u>19.77</u>	<u>19.863,65 €</u>	<u>1.418,83</u>
<u>GRUPO 3 NIVEL 1</u>	JEFE SOCORRISTAS AUX. ENFERMERIA, ATS	<u>33.76</u>	<u>16.88</u>	<u>1.012.45</u>	<u>1.012.45</u>	<u>1.012.45</u>	<u>2.87</u>			<u>16.23</u>	<u>19.738,70 €</u>	<u>1.409,91</u>
<u>GRUPO 4 NIVEL 1</u>	SOCORRISTAS	<u>30.39</u>	<u>19.14</u>	<u>866.64</u>	<u>866.64</u>	<u>866.64</u>	<u>2.87</u>			<u>15.42</u>	<u>18.789,30 €</u>	<u>1.342,09</u>

GRUPO 4 NIVEL 1	OFICIAL 2º	<u>30,39</u>	<u>19,14</u>	<u>866,64</u>	<u>866,64</u>	<u>866,64</u>	<u>2,87</u>		<u>15,42</u>	18.789,30 €	1.342,09
GRUPO 4 NIVEL 1	SOCORRISTAS TERRESTRES	<u>30,39</u>	<u>18,00</u>	<u>856,02</u>	<u>856,02</u>	<u>856,02</u>	<u>2,87</u>		<u>15,13</u>	18.446,22 €	1.317,59
GRUPO 4 NIVEL 2	CELADOR AUX. ADMINISTRATIVO	<u>30,39</u>	<u>18,00</u>	<u>856,02</u>	<u>856,02</u>	<u>856,02</u>	<u>2,87</u>		<u>15,13</u>	18.446,22 €	1.317,59
GRUPO 5	PEON	<u>30,39</u>	<u>18,00</u>	<u>856,02</u>	<u>856,02</u>	<u>856,02</u>	<u>2,87</u>		<u>15,13</u>	18.446,22 €	1.317,59