

efectos de esta misma fecha. Ello no obstante, los efectos económicos derivados del presente Acuerdo de Adhesión entrarán en vigor el día 1 de septiembre de 1995.

Segundo.—Promover el ascenso de los trabajadores que actualmente ostentan la categoría profesional de Especialistas a la de Oficiales de tercera. En el caso de que existiese algún trabajador inhabilitado para el ascenso por motivos disciplinarios, se le complementarán las retribuciones, a título personal y en concepto de plus cotizable y no absorbible, hasta alcanzar las correspondientes a la referida categoría de Oficial de tercera del citado Convenio.

Tercero.—Comunicar el presente Acuerdo de Adhesión, remitiendo las oportunas copias originales de la presente a la autoridad laboral competente a efectos de su registro, para lo cual ambas partes se facultan mutuamente para llevarlo a cabo cualquiera de ellas, bien por sí mismas, bien por las terceras personas que al efecto designen.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se levanta la sesión siendo las doce treinta horas, firmando los presentes esta acta en prueba de conformidad y ratificándose en su contenido, en el lugar y fecha consignados en el encabezamiento.

25274 RESOLUCION de 25 de octubre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Real Federación Española de Gimnasia.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Real Federación Española de Gimnasia (código de Convenio número 9009902), que fue suscrito con fecha 16 de octubre de 1995, de una parte, por la Dirección de la Real Federación Española de Gimnasia, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de octubre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA REAL FEDERACION ESPAÑOLA DE GIMNASIA

CAPITULO I

Disposiciones de carácter general

Artículo 1. *Ambito funcional y personal.*

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente Convenio Colectivo todos los trabajadores que presten sus servicios retribuidos por cuenta y bajo la dependencia y organización de la Real Federación Española de Gimnasia, en adelante, RFEG, a excepción de su Presidente, Vicepresidente y demás personal directivo no ligado con la RFEG, por relación laboral de clase alguna, aplicándose dicho Convenio con carácter exclusivo y excluyente sobre cualquier otro convenio de ámbito distinto, y sin perjuicio de que en lo no previsto en su articulado, sea de aplicación la normativa laboral de carácter general, vigente en cada momento.

Artículo 2. *Ambito territorial.*

El presente Convenio Colectivo tendrá carácter interprovincial, y se aplicará a todos los trabajadores de la RFEG cualquiera que sea el lugar del territorio nacional y el centro de trabajo donde presten sus servicios, ya tengan éstos carácter temporal o permanente.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

Cualquiera que fuese la fecha de su registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 1995.

La duración del presente Convenio Colectivo será de tres años, expirando su vigencia el 31 de diciembre de 1997.

Artículo 4. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo con una antelación mínima de dos meses respecto de su fecha de terminación de la vigencia.

La denuncia se deberá cursar, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este Convenio, así como al organismo público competente en esta materia, estableciéndose un plazo no superior a tres meses a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la Mesa Negociadora.

Finalizado el plazo de vigencia, seguirán en vigor las cláusulas aquí pactadas hasta la aprobación del nuevo Convenio.

Artículo 5. *Garantía personal.*

En el caso de que existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio, se le mantendrán con carácter estrictamente personal.

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y de conformidad con el artículo 20.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET en adelante), es facultad exclusiva de la RFEG a través de su Presidente o persona en quien delegue, así como el Gerente y Secretario general en uso de las facultades que, al efecto, les conceda respectivamente, los Estatutos de la RFEG.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores, tendrán los derechos, garantías y funciones que les reconoce la legislación vigente, y, expresamente, el Real Decreto Legislativo 1/1995, y la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 7. *Ingreso y período de prueba.*

1. El ingreso de personal en la RFEG se sujetará a lo legalmente previsto en la normativa vigente sobre colocación e ingreso de trabajo. Para la admisión de personal, la RFEG podrá exigir las pruebas de aptitud y/o de titulación adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar conforme a criterios objetivos de capacidad profesional.

2. Se establecen como períodos de prueba los siguientes:

a) Seis meses para el personal titulado.

b) Dos meses para el restante personal, excepto el no cualificado para el que se establece un período de prueba no superior a un mes.

3. No será computable durante el período de prueba, la situación de incapacidad temporal que pudiera afectar al trabajador.

4. Durante el período de prueba, tanto la RFEG como el trabajador, podrán resolver la relación laboral, sin necesidad de preaviso, ni de indemnización.

En todo caso, el trabajador percibirá la remuneración correspondiente al tiempo de trabajo realizado.

5. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral.

6. Transcurrido el período de prueba sin haberse producido el desistimiento, el ingreso del trabajador y su contrato de trabajo producirán plenos efectos, cualquiera que sea la naturaleza temporal o indefinida del contrato, contabilizándose la antigüedad del trabajador desde el inicio de su relación laboral.

CAPITULO II

Retribuciones

Artículo 8. *Salario base.*

1. El salario base, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en la legislación vigente y referido a la jornada normal de trabajo fijada para el año 1995 es, para cada categoría profesional, el que figura en el cuadro anexo unido a este Convenio.

2. El salario base descrito en el apartado anterior tiene carácter uniforme para todo el personal de la misma categoría, sea cual sea el centro de trabajo pertinente a la RFEG en donde el trabajador preste sus servicios. Dicho salario se devenga por día trabajado en jornada completa, los domin-

gos, festivos, vacaciones y en las licencias y permisos retribuidos, y no se devenga, ni se abona en las horas o fracciones de hora de descanso o interrupción de la jornada ordinaria de trabajo.

3. Los salarios, dietas y suplidos establecidos o que se pudieran establecer durante la vigencia del presente Convenio, tienen el carácter de mínimos, no pudiendo ser absorbibles, ni compensables los aumentos pactados o que se pudieren pactar en este Convenio.

Artículo 9. *Revisión salarial.*

1. Las cantidades salariales pactadas para el año 1995, que recoge el cuadro anexo a este Convenio, se incrementarán en el año 1996 en un porcentaje igual al aumento que experimente el IPC de diciembre de 1995 respecto al IPC de diciembre de 1994.

Las cantidades salariales pactadas del cuadro anexo, tras el incremento operado en 1996, se aumentarán en 1997 en un porcentaje igual al experimentado por el IPC de diciembre de 1996 respecto al IPC de 1995.

Los valores absolutos de los incrementos que se hayan ido produciendo en cada uno de esos años, se abonarán a cada trabajador, según su categoría profesional, cualquiera que fuese la cuantía del salario real que viniera percibiendo.

2. En el caso de que los índices de precios al consumo al 31 de diciembre de cada uno de los años 1995 y 1996 experimentasen con relación al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, incrementos superiores al 3,5 por 100, se procederá a efectuar una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia. El exceso experimentado sobre ese 3,5 por 100 en cada uno de los años 1995 y 1996, se abonará en una única paga dentro del primer trimestre del año inmediatamente posterior.

Todas las revisiones salariales que se produzcan tendrán efectos desde el 1 de enero de cada uno de los años 1996 y 1997.

Artículo 10. *Fecha y forma de pago de salarios.*

1. Como regla general, el pago del salario y demás remuneraciones y conceptos retributivos se efectuará con carácter mensual el último día hábil de cada mes.

2. El pago del salario y demás conceptos remunerativos podrá efectuarlos la empresa en metálico o mediante talón, transferencia bancaria u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 11. *Antigüedad.*

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por cada tres años de servicio, consistentes en el abono de un 5 por 100 del salario base por cada trienio, hasta un máximo de doce trienios equivalentes a treinta y seis años de antigüedad.

Estos aumentos se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan, abonándose todos ellos con arreglo a la categoría y sueldo base que tenga el trabajador.

Los trabajadores que durante el año 1995 causaron derecho a un trienio, verán incrementado su salario base en un 1 por 100 sobre la retribución pactada para dicho año 1995, debiendo hacerse efectivo ese incremento desde el momento de la publicación del Convenio y, en todo caso, antes del 31 de diciembre de 1995.

Artículo 12. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Los trabajadores pertenecientes a la RFEG tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año constituidas por una mensualidad del salario base, más antigüedad, que se harán efectivas en los meses de julio y diciembre, y que se devengarán, la primera de ellas, durante los seis primeros meses del año y la segunda, esto es, la correspondiente a diciembre, durante el segundo semestre.

2. Al personal que hubiese ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateando su importe en relación al tiempo trabajado durante el período de devengo, para lo cual, la fracción del mes se computará como unidad completa.

CAPITULO III

Jornada, horarios y descansos

Artículo 13. *Jornada y horarios.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y de conformidad con lo previsto en los artículos 34 y siguientes de la sección quinta

del capítulo II del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1.785 horas de trabajo.

2. Con carácter general se establece un horario laboral, distribuido de la forma siguiente:

Meses de julio y agosto: De ocho a quince quince horas.

Resto del año: De nueve a catorce horas y de dieciséis a diecinueve horas.

3. Sólo cuando concurren circunstancias especiales de carácter productivo, técnico u organizativo la RFEG podrá variar sus horarios para adaptarlos a las circunstancias anteriormente mencionadas, previo acuerdo con los trabajadores o sus representantes legales, y todo ello, sujeto a las siguientes limitaciones:

a) Ninguna semana tendrá una jornada superior a cuarenta horas de trabajo efectivo.

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

c) En cualquier caso, la jornada anual no podrá ser superior a la que esté vigente con anterioridad al establecimiento de las posibles modificaciones señaladas anteriormente.

4. De conformidad con lo previsto en el artículo 34.2 del ET, por acuerdo entre la RFEG y los representantes legales de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el propio Estatuto.

Artículo 14. *Descansos.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos que como regla general comprenderán los días del sábado y del domingo de forma completa.

2. Por circunstancias de carácter excepcional, técnicas u organizativas se podrán variar los días de descanso semanal señalados, viniendo obligada la RFEG a compensar dichos días por otros a disfrutar entre semana, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

CAPITULO IV

Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 15. *Vacaciones anuales.*

1. Todo el personal de la RFEG disfrutará de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta y un días naturales, no sustituible por compensación económica.

2. Se establecerá, durante el primer cuatrimestre de cada año, el calendario vacacional del personal afectado por este Convenio de acuerdo con la representación sindical.

Si por causa técnica, organizativa o de fuerza mayor la RFEG tuviera necesidad de modificar dicho calendario, se lo deberá comunicar al trabajador afectado con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su disfrute efectivo, pactándose, al mismo tiempo y de mutuo acuerdo entre la RFEG y el trabajador, la nueva y definitiva fecha del disfrute de vacaciones.

Artículo 16. *Licencias sin sueldo.*

El trabajador afectado por este Convenio que haya cumplido como mínimo cinco años de servicio, podrá solicitar, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo, por plazo no inferior a un mes, ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo, así solicitada, supone la suspensión de la relación laboral mientras que dure la misma.

Artículo 17. *Servicio militar o civil sustitutorio.*

1. Durante el tiempo en que el trabajador cumpla su período de servicio militar obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo, tendrá derecho a la reserva de plaza y puesto de trabajo que venía desempeñando.

El trabajador vendrá obligado a solicitar el reintegro dentro de los treinta días naturales siguientes a su licenciamiento. Si no se produce dicha solicitud en el plazo señalado, se entenderá que resuelve el contrato por su propia voluntad, quedando totalmente extinguida la relación laboral.

2. La RFEG, siempre que las circunstancias de organización se lo permitan, podrá ofrecer a los trabajadores que se incorporen al servicio militar obligatorio o voluntario o servicio social sustitutivo, la posibilidad

de reanudar la actividad laboral suspendida por dicha causa, y durante el transcurso del mencionado servicio militar o social, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

En el primer caso, esto es, jornada completa, la retribución se corresponderá con dicha jornada y, en el segundo caso, la retribución será proporcional a la jornada parcialmente realizada. En el supuesto de que la RFEG tuviese una delegación o centro de trabajo en población próxima a aquella donde el trabajador estuviese cumpliendo su servicio militar obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo, se procurará adscribir al trabajador a dicho centro o delegación, si ello es posible y en las circunstancias laborales y retributivas anteriormente descritas.

Artículo 18. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser de dos clases, voluntaria y forzosa:

a) Voluntaria: A los efectos de este Convenio, la excedencia voluntaria se concederá por motivos particulares del trabajador, a instancias de éste, siempre y cuando lleve trabajando, como mínimo, un año en la RFEG. Dicha excedencia voluntaria se autorizará en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de presentación de la solicitud. En caso de denegación, ésta tendrá que ser motivada, procurando aceptar en términos favorables la solicitud, respecto de aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otros motivos análogos o similares.

Durante el período en que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria, quedarán en suspenso todos sus derechos y obligaciones, por tanto, no vendrá obligado a prestar servicio, ni tendrá derecho a percibir remuneración de ningún tipo, ni tampoco le computará este tiempo de excedencia a efectos de antigüedad. La excedencia no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.

Cabe la prórroga anual de la excedencia durante el transcurso de la misma hasta el antedicho plazo máximo de cinco años.

Cuando se solicite el reingreso, el mismo estará condicionado a que haya vacante de igual o similar categoría; de no existir vacante en la categoría propia, pero sí en otra inferior, el trabajador excedente podrá optar por ocupar esa plaza con el salario a aquella correspondiente hasta que se produzca vacante de su categoría.

b) Forzosa: El personal pasará a esta situación cuando sea designado para desempeñar un cargo público o representativo o elegido para cargo político o de representación sindical, cuando su ejecución sea incompatible con la prestación de servicios en la RFEG.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y terminando el período de excedencia forzosa, el excedente tendrá derecho a ocupar la misma plaza que el interesado venía desempeñando en el momento de pasar a la situación de excedencia, debiéndose solicitar el reingreso dentro del mes siguiente a la terminación de la misma. La situación de excedencia forzosa suspende, durante el transcurso de la misma, todos los efectos económicos derivados de la relación laboral con la RFEG.

El personal que se encuentre en situación de excedencia forzosa tendrá el derecho a reserva de su puesto de trabajo, computándose a efectos de percepción del plus de antigüedad, todo el tiempo de duración de la misma.

Los trabajadores en situación de excedencia de carácter voluntario o forzosa que no se incorporen al trabajo conforme a los plazos previstos, causarán baja definitiva en la RFEG.

2. En todo lo no previsto por este Convenio Colectivo en materia de excedencia, será de aplicación, con carácter general, lo dispuesto en el artículo 46 del ET y, expresamente, será de aplicación, el artículo 46.3 del propio ET, en lo referente a excedencias por cuidado de hijos.

Artículo 19. Permisos retribuidos.

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales por razón de matrimonio.

b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Cuatro días en caso de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o padres políticos.

Cuando por tales motivos el trabajador tuviera que desplazarse a distancia superior a 200 kilómetros para cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.

d) Tres días por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo, debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la RFEG pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con derecho a recuperación del puesto de trabajo, una vez finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal antes mencionado.

Si el trabajador recibiera remuneración económica por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la RFEG.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

g) Un día natural por celebración de matrimonio del padre o la madre, hijos, hermanos, hermanos políticos o cualquier otro familiar del trabajador hasta el tercer grado, en la fecha de celebración de la ceremonia.

Igualmente, el trabajador tendrá derecho a un día natural de permiso retribuido por bautizo o primera comunión de descendientes hasta el tercer grado, en la fecha de celebración de la ceremonia.

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

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

CAPITULO V

Política social y sindical

Artículo 20. Accidente de trabajo y enfermedad común y profesional.

La RFEG complementará las prestaciones económicas por razón de enfermedad común y profesional, y accidente, sea o no de trabajo, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario total establecido en el presente Convenio, durante todo el período de tiempo en el que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Artículo 21. Jubilación.

Será de aplicación en esta materia las disposiciones legales vigentes al efecto. En todo caso, el trabajador que se jubile antes de los sesenta y cinco años de edad y tenga una antigüedad mínima en la RFEG de diez años de servicios, percibirá una gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución neta.

Artículo 22. Maternidad.

En el supuesto de parto, el contrato de trabajo se mantendrá suspendido por un plazo de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable a dieciocho semanas para el caso de parto múltiple.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre, para el cuidado del hijo en el caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Artículo 23. Mejoras voluntarias, anticipos y préstamos personales.

1. La RFEG se compromete a mantener en vigor las pólizas de seguro individual de accidentes, extendiendo su cobertura al personal con el que este organismo deportivo tuviere concertadas dichas pólizas.

2. Previa petición suficientemente motivada, los trabajadores podrán solicitar un anticipo sobre su retribución salarial, equivalente a una mensualidad correspondiente a los conceptos de sueldo base y antigüedad del mes en curso, que se facilitará por el organismo federativo a la mayor brevedad posible.

La cuantía máxima que la RFEG podrá conceder al trabajador, no superará el importe de nueve mensualidades sobre los conceptos de sueldo base más antigüedad, y siempre que tal circunstancia no suponga poner en dificultades la situación de Tesorería, a efectos de liquidez.

En todo caso, el trabajador podrá solicitar tales anticipos para el caso de tener que cubrir necesidades de carácter urgente o perentorio, de evidente necesidad.

A estos efectos, se considerarán que tienen este carácter las siguientes causas:

Matrimonio.

Traslado de domicilio habitual a otra población.

Fallecimiento de cónyuge o hijos o enfermedad grave de los mismos.

Obras en vivienda por razón de ruina inminente.

Tramitación legal por causa de nulidad matrimonial, separación o divorcio.

Cualquier otra causa de carácter urgente, perentorio o extraordinario, probada su necesidad.

3. Igualmente, el trabajador podrá solicitar la concesión de un préstamo, con el límite máximo de cinco mensualidades, sobre los conceptos de sueldo base más antigüedad, para el caso de que concurra alguna de las siguientes causas:

Necesidad de adquisición de mobiliario, enseres domésticos y electrodomésticos.

Obras y reformas en el domicilio habitual del trabajador.

Adquisición de vehículo para el trabajador.

Reparación de averías del vehículo propiedad del empleado, no producidas por accidente, y siempre que se utilice para servicio del ente federativo.

Asistencia médica e internamiento hospitalario.

Pago del Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas y gastos de escritura, registro, plusvalía o cualquier otro relacionado con los derechos reales, por adquisición de vivienda habitual.

En todo caso el empleado deberá probar y justificar suficientemente que el préstamo concedido se ha utilizado para el fin que solicita.

4. No será posible la concesión de un nuevo préstamo de los referidos en este artículo, mientras existiere otro en vigor.

Si estuviese pendiente total o parcialmente un préstamo concedido al trabajador, de los que se especifican en el apartado 3 de este artículo, y si se produjera alguna de las causas de concesión de préstamo a las que se refiere el apartado 2 de este artículo, se podrá conceder el préstamo que pudiera corresponder por la nueva causa, cancelándose, con la nueva concesión, el saldo total o parcial del préstamo que originariamente se hubiese concedido.

5. La amortización del préstamo no podrá ser, en ningún caso, superior al 10 por 100 del total de las retribuciones brutas.

6. Los anticipos o préstamos a los que se refiere este artículo, no devengarán intereses.

7. Podrán compatibilizarse, en su caso, los anticipos a los que se refiere este artículo en su punto 1, con los préstamos a los que se refiere el mismo artículo, en sus apartados segundo y tercero.

Artículo 24. Política sindical.

En materia de derechos de representación colectiva, reunión y asambleas, competencias, garantías, procedimiento electoral y, en general, derechos de carácter sindical, se estará a lo dispuesto en el título II del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y demás legislación vigente en cada momento sobre la materia.

CAPITULO VI**Estructura y clasificación profesional****Artículo 25. Grupos y categorías profesionales.**

1. El personal de la RFEG queda clasificado por grupos profesionales en las siguientes categorías:

Grupo I: Titulados superiores:

Titulados superiores.

Ingenieros y Licenciados.

Jefes superiores de Administración.

Asimilados.

Grupo II: Titulados medios:

Titulados medios.

Ingenieros técnicos.

Peritos.

Ayudantes titulados.

Entrenadores nacionales.

Fisioterapeutas.

Asimilados.

Grupo III: Personal Técnico:

Jefes administrativos de primera.

Jefes administrativos de segunda.

Jefes de Equipos Informáticos.

Analistas.

Programadores.

Personal Técnico deportivo.

Coreógrafos.

Grupo IV: Ayudantes no titulados y Oficiales administrativos:

Ayudantes no titulados.

Oficiales administrativos de primera.

Operadores de Informática.

Oficiales administrativos de segunda.

Masajistas.

Grupo V: Personal Auxiliar y Subalterno:

Auxiliares administrativos.

Ordenanzas.

Vigilantes.

Limpiadoras.

2. La relación de categorías profesionales a las que se refiere el número anterior, es meramente enunciativa, sin que suponga ninguna obligación de tener previstas todas las enumeradas.

Artículo 26. Definición de categorías.

Las categorías del personal afectado por este Convenio Colectivo quedan definidas en razón a sus respectivas funciones, como a continuación se detalla:

Titulados superiores.—Son los que, encontrándose en posesión de un título o diploma oficial de grado superior, está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado, en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas de tal titulación.

Jefes superiores de Administración.—Serán los que, teniendo a su cargo las funciones administrativas de mayor rango dentro de la estructura organizativa, realizará los cometidos que directamente le sean encomendados por el Presidente o personal directivo delegado por éste.

Titulados medios.—Son los que, ostentando una titulación de grado medio, ejercen funciones propias de su titulación para cuyo ejercicio hayan sido contratados.

Entrenadores.—Son los técnicos que, con la titulación exigida y la oportuna licencia homologada, tienen encomendada la preparación y dirección de los gimnastas, los que, necesariamente, también habrán de estar en posesión de licencia homologada.

Atendiendo a la importancia de la función desempeñada, el número de gimnastas entrenados, el ámbito territorial y demás aspectos cuantitativos y cualitativos, el personal enclavado en esta categoría quedará clasificado como Entrenador nacional o Técnico deportivo.

Jefes administrativos de primera.—Son los que, realizando funciones de carácter administrativo y estando capacitados y provistos o no de poderes, actúan a las órdenes inmediatas del Gerente, Secretario general o Jefe superior, si lo hubiere, y llevan la responsabilidad directa de uno o más servicios o departamentos.

Jefes administrativos de segunda.—Son los que, realizando funciones básicamente administrativas y estando provistos o no de poderes, se sitúan a las órdenes inmediatas del Jefe de primera, si lo hubiere, estando encargados de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de ellos dependan.

Jefes de Equipos Informáticos.—Es el personal técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador, sea cual sea su naturaleza, magnitud, así como responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación. Igualmente, le competó la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

Analistas y Programadores informáticos.—En general, son los encargados de verificar análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la oportuna solución mecanizada de las mismas (Analistas) y de estudiar los procesos complejos definidos en el análisis, confeccionando organigramas detallados de tratamiento, redactando programas en el lenguaje de programación que le sea indicado, confeccionando juegos de ensayo, poniendo a punto los programas y completando los expedientes técnicos de los mismos (Programadores).

Oficiales administrativos de primera.—Son los Administrativos que actuando a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere, y bajo su propia responsabilidad, realiza con cierta perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

Oficiales administrativos de segunda.—Son los Administrativos que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinados a un Jefe u Oficial de primera, si lo hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Operadores de Informática.—Es el personal administrativo que maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

Fisioterapeutas.—Son los que con el título o diploma oficial al efecto, ejerce las funciones específicas que el mismo les confiere.

Masajistas.—Son los que con el título o diploma al efecto, y con la experiencia debida en su cometido, realiza las funciones adecuadas propias de su cargo.

Coreógrafos.—Son los que estando en posesión de licencia homologada y teniendo adecuado conocimiento y experiencia suficiente aplicada a las técnicas gimnásticas, dirige y diseña los ejercicios a realizar, conforme a lo que el Seleccionador nacional o Entrenadores determinen.

Auxiliares administrativos.—Son los que, en general, se dedican a operaciones elementales de carácter administrativo, desempeñando funciones meramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina o despacho.

Ordenanzas.—Tendrán esta categoría el personal subalterno mayor de dieciocho años, cuya misión consista en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

Vigilantes.—Son los que estando en poder de la titulación adecuada al efecto, tienen a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

Conductores.—Serán los que con la adecuada titulación o permisos al efecto, están encargados de conducir vehículos propiedad de la RFEG o contratados por ella, y en misiones directas de transporte y traslados específicamente encomendados.

Limpiadoras.—Son las que están ocupadas en la limpieza de los locales federativos y dependencias directamente gestionadas por la RFEG.

CAPITULO VII

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 27.

Por razones técnicas u organizativas, la RFEG podrá proceder al cambio del puesto del personal a su servicio dentro de los límites del centro de trabajo. Dicho cambio de puesto de trabajo podrá tener carácter provisional o permanente. Se entenderá que el cambio de puesto es provisional cuando su duración no exceda de seis meses en un año.

Además de por las causas técnicas u organizativas antes mencionadas, la movilidad funcional del puesto del trabajo también puede producirse por:

- a) Petición del trabajador.
- b) Mutuo acuerdo entre la RFEG y el trabajador.

El cambio de puesto, a petición del trabajador requerirá la solicitud escrita de éste, especificando el puesto que solicita. Caso de acceder a ello, el Presidente de la RFEG o persona por él delegada, asignará el nivel en función de la categoría del trabajador, así como el salario a percibir en el nuevo destino, sin derecho a indemnización alguna para dicho trabajador.

Cuando el cambio de puesto tenga su origen en el mutuo acuerdo, se estará a lo pactado por escrito entre ambas partes.

Artículo 28. *Movilidad geográfica.*

Por razones económicas, técnicas u organizativas, podrá la RFEG trasladar al personal a su servicio a puestos de trabajo distintos al que se venía desempeñando, aunque sea en lugar distinto, y ello implique cambio de residencia.

Además de por las razones antes mencionadas, la movilidad geográfica también podrá producirse por:

- a) Petición del trabajador.
- b) Mutuo acuerdo entre la RFEG y el trabajador.

El traslado voluntario se solicitará por escrito. Si fuesen varios los solicitantes para la misma vacante, se atenderá a la mayor antigüedad en la categoría. En caso de igual antigüedad dentro de la misma categoría, regirá el criterio de la mayor edad.

La forma de llevarse a cabo los traslados voluntarios y los forzosos será la establecida en el ET.

En ambos casos será necesario que existan plazas vacantes dentro de las dependencias y centros de trabajo a los que se refiere el presente Convenio Colectivo.

Artículo 29.

Sin perjuicio de lo previsto en los artículos anteriores, los requisitos y condiciones por los que se regirán la movilidad funcional y geográfica, se adaptarán a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del ET.

Artículo 30. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

Igualmente, serán de aplicación las reglas y normas previstas en el ET en cuanto a materia referida a trabajos de superior e inferior categoría.

CAPITULO VIII

Régimen disciplinario, faltas y sanciones

Artículo 31. *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Presidencia de la RFEG o persona por ella delegada para estas funciones, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes.

Artículo 32. *Clases de faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la RFEG, reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 33. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo, sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez ocasional, si repercute negativamente en el trabajo.

Artículo 34. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes, sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes, sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de un trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves.
7. El abandono de trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Artículo 35. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes, sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la RFEG, o a cualquier persona dentro de los locales de la RFEG o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear, sustraer, comunicar o facilitar datos y documentos de la RFEG.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar, causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la RFEG; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez habitual o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que implique competencia a la RFEG, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
6. En general, las enumeradas en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, aprobatorio del texto refundido del ET, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Artículo 36. Régimen sancionador.

1. La facultad de imponer sanciones corresponderá al Presidente de la RFEG o persona o personas en quien éste delegue. Igualmente, podrá corresponder esta facultad a aquellas otras personas que, en razón de su cargo, pudieran estar facultadas para este cometido, por disposición estatutaria o reglamentaria.

En ningún caso, tendrá competencia para imposición de sanciones la Comisión Gestora, a la que se refiere el artículo 43 de los Estatutos de la RFEG, si los hechos en cuestión están referidos o se produjeron con anterioridad al ejercicio de su gestión, quedando limitada esa facultad sancionadora, al período de tiempo durante el cual, dicha Comisión Gestora extienda su mandato en los términos referidos en el artículo 43 de los Estatutos federativos anteriormente mencionados.

2. Será necesaria la previa instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de imposición de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la RFEG la condición de: a) Miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal; o b) Delegado sindical.

En estos casos, antes de proceder a la sanción, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal o Delegados sindicales, si los hubiere.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el Presidente de la RFEG o persona en quien éste delegue, quien designará al Instructor del mismo. Tras la aceptación del Instructor, se procederá por éste a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas graves o muy graves, el Instructor podrá proponer a la Presidencia de la RFEG la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia, al Comité de Empresa o Delegados de Personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente, desde que el Instructor acepte el nombramiento, no podrá exceder de dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito, y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación en la conducta infractora como falta leve, grave o muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. En el caso de la existencia de sanciones por faltas graves o muy graves, cometidas por trabajadores afiliados a un sindicato, se procederá, con carácter previo a la ejecución de dichas sanciones, a dar trámite de audiencia a los Delegados sindicales, siempre que conste la afiliación del trabajador a sancionar, al sindicato con representación y presencia en la RFEG.

5. La RFEG anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, así como, también las reincidencias en las faltas leves.

Artículo 37. Prescripción de las faltas.

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

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del ET, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 29), y, en general, en lo previsto por la legislación de rango superior, vigente en cada momento.

Segunda.—Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, a efectos de su aplicación, constituyen un todo orgánico e indivisible, consideradas globalmente.

En el caso de ser declarada la nulidad de alguna o algunas de sus disposiciones, el Convenio quedará sin efecto en su totalidad, a partir del momento en que aquélla se produjera, debiendo proceder las partes signatarias a la total reorganización y negociación del mismo.

Tercera.—Los salarios que han de percibir anualmente los trabajadores afectados por este Convenio, esto es, las catorce pagas que se establecen en el mismo; son los que se recogen en el cuadro anexo a este Convenio.

Cuarta.—Se establece la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, formada por dos miembros de cada una de las partes firmantes del mismo.

Su función será la de interpretación y seguimiento del desarrollo de este primer Convenio Colectivo, quedando las posibles acciones de mediación y/o arbitraje y conciliación, en su caso, sometida al árbitro o árbitros designados de común acuerdo por los miembros de dicha Comisión Paritaria.

ANEXO**Cuadro de niveles salariales por categorías profesionales**

Niveles	Categorías Profesionales	Salario/mes — Pesetas	Salario/año — Pesetas
1	Todas las categorías que se incluyen en el grupo I del artículo 25.1 de este Convenio.	113.720	1.592.080
2	Todas las categorías que se incluyen en el grupo II del artículo 25.1 de este Convenio.	109.963	1.539.482
3	Jefes administrativos de primera, Jefes de Equipos informáticos, Analistas. Programadores, Personal Técnico deportivo.	105.867	1.482.138
4	Jefes administrativos de segunda, Ayudantes no titulados.	101.766	1.424.724
5	Oficiales administrativos de primera, Masajistas, Coreógrafos.	94.254	1.319.556
6	Oficiales administrativos de segunda, Operadores de Informática.	90.500	1.267.000
7	Auxiliares administrativos.	86.060	1.204.840
8	Ordenanzas, Vigilantes, Conductores, Limpiadoras.	77.176	1.080.464

25275 RESOLUCION de 27 de octubre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa «Sevillana de Expansión, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sevillana de Expansión, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9.007.502), que fue suscrito con fecha 28 de junio de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.