

1.- Que la presente Mesa sea de negociación para todos los asuntos que la normativa vigente indique que deban ser objeto de negociación.

2.- Que independientemente del acuerdo adoptado de prorrogar el Convenio actual, se retomen las negociaciones para la renovación y negociación del mismo, estableciendo un calendario de reuniones para dicho objetivo.

Sin más asuntos que tratar, y siendo las 9:20 horas se levanta la sesión.

La Secretaria (firma ilegible).

NUMERO 4.429

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

Modificación y tabla salarial del convenio colectivo de empresa Escuela Internacional de Esquí, S.L.

EDICTO

Resolución de 20 de mayo de 2014, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación de la modificación y tabla salarial del Convenio Colectivo de Empresa Escuela Internacional de Esquí, S.L.

VISTO el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora, de fecha 8 de mayo de 2014, sobre modificación y tabla salarial del Convenio Colectivo de empresa Escuela Internacional de Esquí, S.L. (con código convenio núm. 18100212012012), acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el mismo día ante el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el artículo 2.1 a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

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

El Delegado Territorial, fdo.: José Antonio Aparicio López.

REDACCION DADA AL ART. 33 DEL CONVENIO COLECTIVO EMPRESA ESCUELA INTERNACIONAL DE ESQUI S.L.

Artículo 33. Faltas y Sanciones

A.-La clasificación y tipificación de las faltas se efectuará con sujeción a las siguientes normas:

- Cuando un hecho pueda ser constitutivo de varias faltas que se deriven forzosamente unas de otras, se sancionará únicamente la falta primitiva o derivada a la que corresponda gravedad mayor.

- Cuando un hecho pueda ser constitutivo de varias faltas independientes entre sí, podrán acumularse sus respectivas sanciones.

B.- TIPIFICACION DE LAS FALTAS:

1) Son FALTAS LEVES:

a. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación.

b. El abandono del trabajo sin causas justificadas o sin autorización durante la jornada, aunque sea por breve tiempo.

c. La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza Personal, el descuido en la conservación de las prendas recibidas de la empresa y su uso incorrecto.

d. No comunicar a la empresa los cambios de datos, domicilio o contacto que obligatoriamente han de facilitar.

e. La falta de consideración o respeto en sus relaciones con los compañeros, al margen de su categoría laboral, o no prestarles auxilio cuando lo soliciten, siempre que sea posible.

f. Retrasar injustificadamente la ejecución de órdenes de trabajo.

g. No llevar la uniformidad sin causa justificada.

2) Son FALTAS GRAVES:

a. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación en el periodo de un mes.

b. El abandono del puesto de trabajo de forma injustificada que cause perjuicio a la empresa, a algún compañero de trabajo o fuera causa de accidente.

c. Faltas de asistencia de tres días al trabajo en un periodo de un mes sin causa justificada, o estando justificada sin previo aviso.

d. Pronunciar palabras altisonantes durante el servicio, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.

e. La negativa a efectuar los reconocimientos médicos en los supuestos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

f. La embriaguez no habitual.

g. El consumo ocasional de sustancias tóxicas.

h. La falta de discreción o la divulgación de datos, informes o antecedentes relativos a la empresa y que el trabajador conozca por su función en la misma.

i. La pérdida o rotura intencionada de cualquiera de las prendas de seguridad, material de trabajo o instalaciones de la empresa, así como la negligencia en el uso o Mantenimiento de las instalaciones de la empresa y del pase para medios mecánicos de la estación facilitado por la Empresa.

j. No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal, Facilitadas por la empresa.

k. El retraso intencionado en la ejecución de las órdenes de trabajo.

l. La inobservancia grave de normas o medidas reglamentarias y la imprudencia grave en el trabajo, con respecto a lo previsto en cualquiera de las normas de seguridad e higiene, o que ocasionen accidentes o daños, tanto al personal de la empresa como a terceros.

m. La comisión de dos o más faltas leves en un periodo de 2 meses consecutivos.

n. El uso de dispositivos propios del trabajador para tratamiento de datos de la empresa y sus clientes.

o.- La no observancia del deber de de inscribirse en el registro horario establecido para la entrada y salida del trabajo, bien en soporte físico, firma, huella o cualquier otro establecido.

3) Son FALTAS MUY GRAVES:

a. Faltar más de tres días consecutivos, o cuatro alternos, al trabajo en el periodo de un mes sin causa justificada, o estando justificada sin previo aviso.

b. Causar daños de importancia o que tengan destacada repercusión en el desarrollo normal de la empresa, por descuido o negligencia en el uso de instalaciones y dependencias de la empresa, así como otros bienes afectos a la misma, de los usuarios o de terceros.

c. Participar manifiesta o encubiertamente en cualquier negocio o actividad incompatible con su dedicación laboral y especialmente cuando origine competencia a la empresa, utilizando sus instalaciones o el tiempo que ésta le retribuye.

d. La agresión a compañeros o a sus familiares, durante el servicio o fuera del mismo, con ocasión o como consecuencia de este.

e. Los robos, hurtos, estafas, apropiaciones indebidas o retención de fondos con ánimo de lucro personal o a favor de terceros.

f. La embriaguez habitual en todo caso, y la ocasional cuando afecte al trabajo y/o las relaciones con personal de la empresa y/o usuarios o terceros.

g. La toxicomanía en todo caso, y el consumo de sustancias tóxicas, incluso ocasional, cuando afecte al trabajo y/o las relaciones con personal de la empresa y/o usuarios o terceros.

h. La falta de respeto o insultos inferidos a superiores, otros trabajadores/as o usuarios.

i. La simulación de enfermedades, o la prolongación simulada o deliberada de las bajas por enfermedad.

j. La realización de trabajos, aún a título de mera liberalidad, durante periodo de baja por enfermedad.

k. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y la ocultación de datos o documentos que afecten al personal, a los servicios o a la gestión de la Empresa.

l. El acoso sexual, que se castigará con la sanción máxima cuando el responsable sea superior de la persona ofendida.

m. Las actuaciones discriminatorias por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualesquiera otra condición o circunstancia personal o social.

n. La negativa a someterse a la realización de pruebas de control de alcoholemia y/o toxicología.

o. La pasividad en el desarrollo de la sesión de perfeccionamiento, el desinterés en el aprovechamiento del cliente, y la falta de atención a sus necesidades en el aprendizaje.

p. El abandono de clientes en horas de perfeccionamiento o que estén a su cargo por cualquier actividad, lo que se sancionará en grado máximo si se tratase de niños.

q. La falta de notificación inmediata a la empresa de cualquier accidente sufrido por sí mismo o cualquier

cliente a su cargo en la Estación de Esquí, o extravío en pista de cualquier persona de que tenga conocimiento.

r. La negativa a realizar por el personal técnico la revisión médica anual, o cualquier otra determinada por la empresa.

s. La no observancia del deber de de inscribirse en el registro horario establecido para la entrada y salida del trabajo, bien en soporte físico, firma, huella o cualquier otro establecido, al menos 03 veces en 30 días o 05 veces en una temporada, si hubiera sanción de cualquier tipo anterior por este motivo, con una sola inobservancia se considerará falta muy grave.

t. Las definidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

C.- SANCIONES: Las sanciones que podrán imponerse, atendiendo a la naturaleza de la falta y gravedad de ésta, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación por escrito, o suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a tres meses, o extinción de la relación laboral.

D.- Las sanciones por faltas leves, graves y muy graves se impondrán previa tramitación de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al interesado y a los representantes de los trabajadores/as, otorgándoseles plazo común de audiencia para alegar cuanto les interese y aportar pruebas.

E.- Las faltas leves prescriben a los diez días; las faltas graves a los veinte días, y las faltas muy graves a los sesenta días; todos a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de los hechos tipificados como falta, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

F.- Todo trabajador o trabajadora puede dar cuenta por escrito, personalmente o mediante sus representantes, de los actos que impliquen faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La empresa abrirá la información oportuna y actuará conforme a lo prevenido en el presente artículo y demás normas aplicables.

G.- Las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal, y se informará a los representantes de los trabajadores/as y a la Comisión Paritaria.

H.- Las sanciones que se impongan en virtud de lo dispuesto en este apartado se entenderán sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales o de dar cuenta a las autoridades, cuando así proceda.

I.- No se pueden imponer sanciones que consistan en la reducción de vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de los trabajadores/as, ni multa de haber.

J.- En relación a las infracciones y en su caso sanciones impuestas por la Empresa, se estará a lo establecido en la legislación vigente, en todo aquello no estipulado en el presente convenio.

K.- Los jefes o superiores que toleren o encubran faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que corresponda, teniendo en cuenta la que se impone al autor y la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la em-

presa y reiteración o reincidencia de esa tolerancia o encubrimiento.

L.- Cuando la naturaleza de la falta cometida así lo aconseje, la Empresa podrá incorporar al Acuerdo de Iniciación la suspensión de actividad del trabajador y/o su adscripción transitoria a otro puesto durante el periodo de tramitación del expediente, sin que tal medida cautelar suponga pérdida de retribución.

M. Las sanciones se cumplirán en los términos de la resolución y se entenderá cancelada la reseña en el expediente del trabajador al cumplirse dos años de su efectividad en el caso de las muy graves, un año en el caso de las graves y seis meses en las leves, siempre que en esos periodos no incurriera en otra falta de la misma o superior gravedad.

Redacción dada al artículo 35 del Convenio Colectivo empresa escuela Internacional de Esquí, S.L.

Artículo 35. Reconocimientos médicos

1.- Se realizará a todo el personal un reconocimiento médico anual, mediante los servicios médicos que se determinen por la Empresa. Una vez ultimado el reconocimiento médico se entregará a cada uno de los trabajadores/as el correspondiente informe con las debidas garantías de privacidad.

2.- Los reconocimientos se harán en las fechas previas al inicio de cada temporada de esquí.

3.- Se realizarán reconocimientos específicos al personal que por su actividad se estime necesario, así como a todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo, esto en especial a los técnicos cuya actividad puede poner en peligro a los clientes y/o a sí mismos u otros usuarios de las pistas o actividades.

4.- Es obligatorio para todo/a trabajador/a de la empresa el someterse a pruebas de control de alcoholemia y/o toxicología, que se realizarán cuando determine la empresa, por el Servicio de Vigilancia de la Salud Laboral, con conocimiento e intervención en su caso de los representantes de los trabajadores, esto en especial a los técnicos cuya actividad puede poner en peligro a los clientes y/o a sí mismos u otros usuarios de las pistas o actividades.

5.- Es obligatorio para los trabajadores técnicos de la empresa el someterse al reconocimiento médico anual, esto en especial por su actividad que puede poner en peligro a los clientes y/o a sí mismos u otros usuarios de las pistas o actividades.

6.- Los resultados serán confidenciales, personales y tendrán reserva absoluta, excepto los resultados de las pruebas previstas en el número anterior, que deberán ser conocidas por la empresa.

Interpretación y criterios aplicables para la asignación de clases del apartado 3 del artículo 27 que se transcribe:

"Con el fin de la justa redistribución y posibilidades reales de igualdad de oportunidades entre los trabajadores/as de la empresa, en primer lugar para la adjudicación de las horas de perfeccionamiento éste será el primer criterio a tener en cuenta, el segundo la especificación y especialidad y el tercero una vez tenido en cuenta los anteriores la antigüedad de los trabajadores. En ningún caso se entenderá que obra derecho alguno a productividad, por la realización o desarrollo de cualquier trabajo que no sea la efectiva impartición de perfeccionamiento de esquí, snowboard o deporte de invierno."

Los criterios que deben aplicarse para ajustarse a lo recogido en dicho párrafo son los siguientes:

a) Que las clases sean repartidas por el jefe de profesores según los criterios de asignación.

b) Que se nombre una comisión de control sobre el reparto de las horas, compuesta por el jefe de técnicos y el delegado de personal, la cual todas las semanas supervisará el reparto de las clases.

c) El reparto será de la forma más equitativa posible, siempre proporcional a los días de asistencia al trabajo, la especificación y especialidad y el tercero una vez tenido en cuenta los anteriores la antigüedad.

d) Entendiendo los técnicos que siempre podrán existir desequilibrios en el reparto, debido a los siguientes casos:

1) Si un técnico no acude a trabajar un lunes. Debido a que no podrá dar el cursillo semanal, que es de lunes a viernes, y consta de 15 horas de clase. El desequilibrio no será de 3 horas que no ha podido dar el lunes, sino de 15 horas.

2) El mismo caso, pero fin de semana. Si un técnico no viene sábado, no dará las 3 horas del sábado ni las 3 horas del domingo.

3) Si un técnico tiene descanso de lunes a viernes, estará en la misma situación que en el punto 1. Se producirá un desequilibrio de 15 horas.

4) Lo mismo del descanso, si este se produce en fin de semana.

e) No obstante, y por las necesidades de la empresa el jefe de profesores siempre podrá asignar las clases que estime oportuno, si las necesidades de la empresa lo requieren.

f) En ningún caso se tendrán en cuenta para el reparto de clases las denominadas horas requeridas, que son independientes y no entran en el cómputo para el reparto.

TABLAS SALARIALES TEMPORADA 2014/2015

	<u>SALARIO BASE MES</u>	<u>SALARIO BASE 14 PAGAS</u>
DIRECTOR	900,00 EUROS	12.600,00 EUROS
JEFE DE TECNICOS	1.370,00 EUROS	19.180,00 EUROS
TECNICO TDII	690,00 EUROS	9.660,00 EUROS
TECNICO TDI	655,00 EUROS	9.170,00 EUROS
OFICIAL DE RECEPCION Y ADM.	1.175,00 EUROS	16.450,00 EUROS
AUXILIAR DE RECEPCION Y ADM.	790,00 EUROS	11.060,00 EUROS
EMPLEADOS DE SERV. GENERALES	690,00 EUROS	9.660,00 EUROS

Disposición Adicional 1ª.-

A los solos efectos de la temporada de esquí 2014/2015, cláusulas 1ª 2ª y 3ª del artículo 27 que quedarán de la siguiente forma:

1.- Las horas de sesiones de perfeccionamiento requeridas con designación expresa del profesor por parte del cliente: 1,00 euros por hora efectiva de perfeccionamiento, siempre que supere las 75 horas de perfeccionamiento de todo tipo a lo largo de la temporada completa. En caso de contratos de duración inferior, el citado límite se computará proporcionalmente al tiempo efectivo de contratación.

Las horas de sesiones de perfeccionamiento adaptado efectivamente impartidas por quienes tengan la titulación para la especialidad: 1,00 euros por hora efectiva de sesiones perfeccionamiento, siempre que supere las 75 horas de sesiones de perfeccionamiento de todo tipo a lo

largo de la temporada completa. En caso de contratos de duración inferior, el citado límite se computará proporcionalmente al tiempo efectivo de contratación.

2.- Asistencia al Jefe de Técnicos y Coordinación:

Se establece un plus de 100 a 300 euros, en función de la jornada destinada a dicho concepto, para aquel trabajador que desempeñe durante un mes completo dichas tareas, en caso de duración inferior se computará proporcionalmente al tiempo efectivo de realización de dicha función. Este complemento se acuerda así con efectos retroactivos desde 1 de noviembre de 2013.

3.- Productividad: Los trabajadores/as de las categorías Técnico Deportivo, Nivel II, percibirán una cantidad fija de 14,00 euros por cada hora de perfeccionamiento efectivamente realizadas, que superen las 70 en un mes; y los de la categoría Técnico Deportivo, Nivel I, la cantidad de 11,00 euros por cada hora de perfeccionamiento efectivamente realizadas que superen las 70 en un mes. En caso de contratos de duración inferior, el citado límite horario se computará proporcionalmente al tiempo efectivo de contratación. Con el fin de la justa redistribución y posibilidades reales de igualdad de oportunidades entre los trabajadores/as de la empresa, en primer lugar para la adjudicación de las horas de perfeccionamiento éste será el primer criterio a tener en cuenta, el segundo la especificación y especialidad y el tercero una vez tenido en cuenta los anteriores la antigüedad de los trabajadores. En ningún caso se entenderá que obra derecho alguno a productividad, por la realización o desarrollo de cualquier trabajo que no sea la efectiva impartición de perfeccionamiento de esquí, snowboard o deporte de invierno.

Todo esto según los criterios interpretativos establecidos.

A la finalización de dicha temporada 2014/2015 quedarán las cláusulas, tal y como se recogen en cuerpo del convenio quedando sin efecto alguna la presente disposición adicional.

ACTA DE REUNION

Delegado de personal-GERENCIA Escuela Internacional de Esquí, S.L.

En Granada, en la sede de la empresa, siendo las 13:00 horas del 8 de mayo de 2014 se celebra reunión entre la gerencia de la empresa y el delegado de personal.

Asisten por la Gerencia de la empresa D. Antonio Serrano Madrona, con DNI/NIF 25.320.623 S, Administrador de la empresa, asistido por el letrado asesor D. Ignacio Mingo Díaz con DNI/NIF 24.199.405 R y por los trabajadores D. Sergio Llopis Florez con DNI/NIF 00689903 H, Delegado de personal. La reunión se desarrolla en los siguientes términos:

- Se comenta el documento base que han estado preparando las partes como base de la negociación
- Se valoran las propuestas de cada parte, dándose la redacción final que es acorde al interés de todos los presentes.
- Se decide que el documento final es el correcto y que desean ambas partes

Sin necesidad de más comentarios se toman los siguientes acuerdos:

1.- Aprobar la modificación definitiva de los artículos de los artículos 33 y 35 del Convenio de la empresa Escuela Internacional de Esquí, S.L., con CIF B18041624

2.- Aprobar como definitivas las cláusulas de interpretación de la adjudicación de clases a Técnicos.

3.- Aprobación de tablas salariales para la temporada 2014/2015 aplicables a partir de 1 noviembre de 2014 y aumento de plus de coordinación desde 1 noviembre de 2013.

4.- Firma todos los documentos en prueba de aprobación de acuerdos.

5.- Se autoriza expresamente a D. Ignacio Mingo Díaz con DNI/NIF 24199405 R, a que gestione y tramite todo lo concerniente para comunicar a la autoridad laboral dicho convenio aprobado, su registro y publicación.

En prueba de conformidad con lo recogido en cuerpo del presente documento y con el ánimo de que el acuerdo adoptado tenga plenos efectos, firman las partes presentes en la ciudad y fecha al comienzo reseñados.

Fdo.: El Delegado de Personal; fdo.: La Gerencia de la Empresa; fdo.: El Asesor.

NUMERO 4.409

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO DOS DE GRANADA

Autos número 322/14

EDICTO

D^a María del Mar Salvador de la Casa, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número Dos de Granada,

HACE SABER: Que en los autos número 322/2014 se ha dictado decreto de fecha 24 de marzo de 2014 por la Secretaria de este Juzgado, en el que se señala fecha y hora para la practica del acto de juicio y tras el mismo se libra cedula de citación es del tenor literal que sigue:

D^a María del Mar Salvador de la Casa, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número Dos de Granada,

CEDULA DE CITACION

Por Decreto dictada por el Ilmo. Sra. Secretaria del Juzgado de lo Social número Dos de Granada, en esta fecha de hoy en los autos número 322/2014, seguidos a instancias de D. David García Nieto contra D^a Pilar González Delgado, Bamboe Franquicias y Restauración, S.L., Orquesta ADN, S.L., y Fondo de Garantía Salarial, sobre reclamación de cantidad se ha acordado citar a Vd., para que el próximo día 1 de diciembre de 2014 a las 10:45 horas, comparezca ante este Juzgado ubicado en Avda. del Sur, núm. 5, Edificio La Caleta, para la celebración de los actos de conciliación y juicio en su caso, advirtiéndole que es única convocatoria y que deberá concurrir con todos los medios de prueba de que intente valerse, que la incomparecencia del actor supondrá el desistimiento de la demanda y que no se suspenderán los actos por incomparecencia injustificada del demandado así como se requiere al representante legal de la empresa a fin de que comparezca a prestar confesión judicial, y aporte la documental solicitada en el otrosí de su demanda, bajo apercibimiento que de no comparecer se le podrá tener por confeso.