



## CONVENIO COLECTIVO DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS 2.000, S. L. 2006-2009

### Capítulo I. Ámbitos de aplicación y vigencia.

#### Artículo 1. Ámbito personal.

Se regirán por el presente convenio los trabajadores/as de la empresa Actividades Deportivas 2000, Sociedad Limitada, que prestan sus servicios para el Muy Ilustre Ayuntamiento de Marbella, sea cual fuere su modalidad de contratación y cuantos se incorporen a la misma.

#### Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma si bien sus efectos se extenderán desde 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2009 y estará vigente durante toda su duración incluido el periodo que se establece para su denuncia. Caso de no denunciarse, por alguna de las partes, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, se entenderá tácitamente prorrogado.

Caso de denunciarse por alguna de las partes, las negociaciones se iniciarán antes del 31 de diciembre del año en que concluya y el presente convenio mantendrá su vigencia, tanto en las cláusulas normativas como en las obligaciones hasta que el siguiente entre en vigor.

#### Artículo 3. Ámbito territorial y funcional.

El ámbito territorial del convenio se ciñe al término municipal de Marbella, único donde la empresa tiene todos sus centros y dependencias.

El ámbito funcional será el especificado en el objeto social de la empresa.

#### Artículo 4. Indivisibilidad.

Los derechos contenidos en el presente convenio serán mínimos e indivisibles durante la vigencia del mismo.

#### Artículo 5. Nulidad parcial del convenio.

En el supuesto de que la autoridad competente estimara que el convenio conculca la legalidad vigente, la comisión negociadora deberá reunirse para la modificación, manteniendo el resto del articulado o si por el contrario, la modificación obliga a una completa revisión.



## Capítulo II. Aplicación, interpretación y vigilancia del convenio.

### Artículo 6. Comisión de vigilancia. Composición.

Se creará en el plazo de dos meses a partir de la aprobación del presente convenio, una comisión de carácter paritario que velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente texto.

Estará formada de una parte por dos miembros del Consejo de Administración, el Gerente y el Jefe de Personal o personas en quien deleguen, el Gerente presidirá la Comisión y de otra parte estará integrada por cuatro miembros del Comité de Empresa, uno de los cuales ejercerá de secretario.

Ambas partes podrán tener un suplente que tendrá derecho a asistir a reuniones con voz pero sin voto, salvo que sustituyan a un miembro.

También podrán asistir dos asesores por cada una de las representaciones con voz pero sin voto.

### Artículo 7. Funciones de la comisión.

Las funciones específicas de la comisión de vigilancia son las siguientes:

1. Interpretación del convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Realizar, por escrito, las bases que recogerán los criterios para optar o promocionar a un puesto de trabajo.
4. La que le atribuya el presente convenio.
5. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
6. Actualización de la plantilla (clasificación, números de puestos).
7. Plan anual de provisión y/o promoción de los puestos vacantes o de nueva creación y la bolsa de trabajo.
8. El diseño y aprobación de los planes de formación.
9. Elaborar los criterios de retribuciones complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo.
10. Clasificación y definición del puesto de trabajo.

La Comisión de Vigilancia se reunirá, a petición de una de las partes, previa

convocatoria, cuando la urgencia del asunto a tratar lo requiera, en un plazo no superior a 10 días desde la solicitud.

Se levantará acta de todas las reuniones de la Comisión de Vigilancia.

### **Capítulo III. Organización del trabajo.**

#### **Artículo 8. Criterios relativos a la organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad de la empresa, informando al comité, estableciendo los sistemas de racionalización, las mejoras de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios.

Los cambios organizativos, que afecten a la modificación de las funciones de categoría laboral, se someterán al acuerdo previo del comité.

Serán criterios de la organización del trabajo:

- La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- Desarrollar mecanismos de implantación de los sistemas de reconocimiento y certificación de cualificaciones obtenidas por el trabajador en el desarrollo de su labor.
- Para todos aquellos servicios que por sus peculiaridades de horario, calendario, turnos, etc., que lo soliciten, se elaborará un régimen de organización interno que se negociará por una comisión entre el Gerente, Responsables del Servicio y miembros del Comité, en un plazo máximo de seis meses.

#### **Artículo 9. Clasificación profesional.**

La clasificación profesional se acordará con la empresa y el comité y tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos y empleos o categorías profesionales en que pueden ser agrupados los trabajadores de acuerdo con la formación exigida, el puesto de trabajo y/o las funciones que efectivamente desempeñen.



Todo el personal tiene derecho a ocupar un puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional y nivel, así como percibir las retribuciones asignadas al mismo, que vendrán recogidas en la tabla salarial vigente en cada momento para cada categoría laboral de la Empresa.

### **Artículo 10. Selección de personal.**

1. Todos los servicios de esta empresa se desarrollan con personal fijo o eventual, existirá una bolsa de trabajo. El criterio de selección será el más conveniente para los intereses del puesto a desarrollar siendo facultad de la empresa.

El personal que haya sido seleccionado y no comparezca o rehúse al puesto ofrecido, causará baja en la bolsa.

### **Artículo 11. Modalidades de contratación.**

**Contrato fijo de plantilla.** Este contrato es el que conciertan empresario y trabajador para su prestación laboral en la empresa por tiempo indefinido.

**Contrato de duración determinada.** Artículo 15 b ET. Los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contando a partir de que produzca dichas causas.

En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del contrato, por las circunstancias del mercado de trabajo, acumulación de tareas o exceso de periodos que así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

**Contrato por obra o servicio determinado.** Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinado que abarque el objeto y el motivo de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, cuya ejecución agote tanto la prestación como la obra o servicio de que se trate.

**Conversión de contrato eventual.** Por circunstancias de la producción el contrato por obra o servicio determinado, podrá convertirse en indefinido en cualquier período, siempre que estén en vigencia y antes de su vencimiento.

El periodo de prueba máximo queda fijado en seis meses para el personal titulado y en 20 días laborables para los demás trabajadores.

Antes del final de dicho período, el responsable del trabajador emitirá un informe vinculante sobre la validez o no de dicho empleado que se añadirá a su expediente.

### **Artículo 12. Cambio de actividad.**



El personal podrá pasar a realizar servicios distintos al de su categoría en otras áreas de Actividades Deportivas 2000, Sociedad Limitada, por motivos de incapacidad física o psíquica convenientemente acreditados mediante certificación facultativa y cuando exista disponibilidad en la empresa. En cualquier caso, conservarán todas las retribuciones inherentes a su categoría profesional excepto las correspondientes al puesto de trabajo.

El pase a otra actividad o funciones se tramitará, previa solicitud de los interesados, a través del Comité de Empresa, que la cursará al Departamento de Personal con un informe de los servicios afectados.

Podrá ser temporal o definitiva y comporta, en este último caso, la adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo.

### **Artículo 13. Funciones de categorías distintas.**

El personal de Actividades Deportivas 2000, Sociedad Limitada, podrá desempeñar funciones de categoría distinta, cuando existan razones técnicas u organizativas justificadas y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar esta situación al comité.

Se establece un plus de trabajo de superior categoría el cual será la diferencia entre salario de la categoría actual y el salario de la categoría superior.

En casos de encomienda de funciones de categoría inferiores, se mantendrá la retribución de origen.

El trabajador no podrá negarse a la realización de trabajos de distinta categoría, salvo que los mismos requieran una especialización o cualificación profesional que no ostente, no considerándose en este caso falta alguna la negativa del trabajador. Para cualquier incidencia en la aplicación de este artículo se reunirá la Comisión de Vigilancia.

### **Artículo 14. Asistencia jurídica.**

Los trabajadores que en el ejercicio de sus funciones incurran en responsabilidad civil, penal o contable serán asesorados jurídicamente por la empresa, corriendo con todos los gastos necesarios incluyendo fianzas.

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrados y procuradores, en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los profesionales que disponga la empresa en su plantilla o concertarse los servicios profesionales ajenos pertenecientes a los Colegios de Málaga a elección del trabajador. Esta asistencia abarcará también a aquellos trabajadores que al realizar sus funciones ponen a disposición de la empresa sus vehículos salvo que la situación venga determinada por la ingestión de alcohol o drogas de abusos superiores a las





legalmente establecidas, recogidas en la Ley de Circulación de Vehículos a Motor. En caso de detención del trabajador por cualquier causa, no se considerará su ausencia del puesto de trabajo injustificada, si con posterioridad resultara absuelto o se archivase el expediente sin sanción alguna. En tales circunstancias se considerará el periodo de detención como licencia retribuida.

#### **Artículo 15. Retirada del permiso de conducir.**

Aquellos trabajadores que sean privados de su permiso de conducir vehículos por motivos no derivados de causa penal, serán adecuados, si su categoría fuera la de conductor, durante ese tiempo, en otro puesto de trabajo y seguirán percibiendo el salario correspondiente a su categoría. En todo caso, el trabajador no está obligado a conducir vehículos que no cuenten con todos los requisitos para su circulación.

Se contempla también lo anteriormente expuesto para trabajadores con categoría distinta, que conduzcan vehículos oficiales o que utilicen vehículos propios para la realización de los servicios, con autorización y justificadamente.

#### **Artículo 16. Cobertura de riesgo y responsabilidad civil.**

La empresa estará obligada a concertar una póliza colectiva de responsabilidad civil frente a terceros, con motivo de los daños que los trabajadores puedan ocasionar en el ejercicio de sus funciones, siempre que no hubiera ninguna concertada por M.I. Ayuntamiento de Marbella con el mismo fin.

### **Capítulo IV. Estructura salarial y ayudas.**

#### **Artículo 17. Salario base.**

El salario base para cada categoría para el periodo 1 de enero de 2006 será el que venga en las tablas salariales anexas en el presente convenio.

El segundo año de vigencia del convenio y con efectos de 1 de enero de 2007, el salario base, tendrá un aumento igual al porcentaje que experimente el IPC más cinco puntos.

El tercer año de vigencia del convenio la comisión negociadora negociara la subida anual para el periodo de 2008 y 2009 y sus efectos serán desde el día 1 de enero del 2008.

Todas las retribuciones pactadas en este convenio, son brutas a todos los efectos, aplicándose sobre ellas los descuentos de tributación y cotización que correspondan.

#### **Artículo 18. Plus de convenio.**





Se establece para el año 2006 un aumento de 10 euros para cada categoría profesional, en el plus de convenio, que bajo esa denominación figura en las tablas anexas.

Asimismo, se establece para el año 2007 un aumento de 15 euros para cada categoría profesional, en el plus de convenio, que bajo esa denominación figura en las tablas anexas.

### **Artículo 19. Pagas extraordinarias.**

Se establecen tres pagas extraordinarias para todas las categorías equivalentes, cada una de ellas, al salario base mensual y antigüedad.

Estas pagas se cobrarán prorrateadas, las cuales se denominan pagas de marzo, julio y diciembre.

### **Artículo 20. Plus de transporte.**

En el 2006 el plus de transporte será de 95 euros para todas las categorías.

En el 2007 el plus de transporte será de 100 euros para todas las categorías.

### **Artículo 21. Revisión salarial.**

En el caso de que el IPC real de cada año supere al IPC previsto, todos los conceptos económicos del convenio se actualizarán en el porcentaje de diferencia con efectos del 1 de enero del año que corresponda.

Dicho porcentaje de diferencia se aplicará sobre todo lo cobrado en el año y se abonará de una sola vez antes del 31 de marzo del año siguiente. Las cantidades actualizadas de cada concepto serán la base de cálculo sobre las que se aplicará el incremento pactado para el año siguiente.

### **Artículo 22. Retribuciones anuales.**

Las retribuciones anuales para el año 2006 y 2007 son las que, bajo esa denominación, figuran en las tablas salariales anexas.

### **Artículo 23. Anticipos.**

Se concederá anticipos reintegrables equivalentes de hasta dos mensualidades completas de los haberes brutos, a reintegrar en un máximo de 18 mensualidades sin intereses.

Se pueden conceder anticipos especiales, para casos extraordinarios y de extrema necesidad, valorándose esta y los plazos de amortización por la Comisión de Vigilancia.



La comisión deberá responder, en un plazo máximo de diez días a dicha solicitud.

No se podrá conceder nuevos anticipos hasta no haberse liquidado el anterior, siempre que lo solicitado no haya superado lo especificado en el párrafo 1.º.

#### **Artículo 24. Antigüedad.**

En concepto de antigüedad, se percibirá cada trienio, por un importe del 4 % del salario base para cada categoría.

Computándose desde el último contrato eventual que da origen a que se contrate al trabajador como fijo de la plantilla de la empresa.

Actividades Deportivas abonará mensualmente a sus empleados la cantidad de 30 euros por cada sexenio cumplido, como premio por su permanencia abonándose en la nómina al mes siguiente de su cumplimiento.

#### **Artículo 25. Complemento de asistencia y productividad.**

La empresa abonará con la nómina de diciembre de 2006 y 2007, en concepto de complemento de asistencia y productividad a los trabajadores de contrato indefinido y proporción a los eventuales, la cantidad de 300 euros, que tendrán derecho a cobrarla todos aquellos trabajadores que no hayan faltado más de 2 días laborales al trabajo sin justificación o no hayan tenido más de cinco faltas de puntualidad en el transcurso de un año natural, premiándose así la reducción del absentismo.

#### **Artículo 26. Pluses.**

Se acuerda establecer un plus mensual por la realización de diferentes trabajos: peligrosidad, toxicidad, nocturnidad y disponibilidad.

Los supuestos de quebranto de moneda y traslado de fondos se establecerán según porcentajes de las cantidades recaudadas en los puestos de trabajo. Los cuales tienen que ser aprobados por la Comisión de Vigilancia, acordándose la cuantía, el tiempo y que puesto de trabajo deberá percibirlo.

El importe del complemento de nocturnidad será proporcional a los días trabajados durante el mes en jornada de noche que será de 24:00 a 06: 00 h, sin perjuicio de otros acuerdos.

#### **Artículo 27. Dietas por desplazamiento.**

La empresa abonará, en concepto de dietas, la cantidad de 60 euros para la dieta completa y 25 euros para la media dieta. En el caso que se debiera pernoctar fuera del domicilio habitual se abonará 75 euros.





## Artículo 28. Gastos de locomoción.

La empresa deberá proporcionar los vehículos necesarios para la prestación de los servicios y en aquellos que, excepcionalmente, sea preciso que el trabajador/a utilice su vehículo propio para la realización de su trabajo y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículo oficial, se abonará como compensación, la cantidad de 0,30 euros/km por trabajador y 0,17 euros/km por ciclomotor o motocicletas.

Si en el cumplimiento del servicio, antes citado, el trabajador/a sufriera daños en su vehículo, previo el correspondiente atestado e informe de la Comisión de Vigilancia, dirigido al Gerente, y tras la presentación de dos presupuestos, será objeto de abono al interesado el importe de menor cuantía económica, siempre que no asuma el pago una compañía de seguros.

El trabajador solicitará el arreglo por escrito, adjuntando la copia del atestado policial del accidente, así como la presentación de los presupuestos, dirigido al Gerente como presidente de la Comisión de Vigilancia, en un plazo no superior a los 15 días a partir de la fecha del siniestro. La respuesta por escrito de la Comisión de Vigilancia deberá darse en un plazo no superior a 30 días de la fecha de entrega de la documentación.

## Artículo 29. Beca escolar.

Se concederán becas para cada trabajador/a e hijos que realicen estudios, enseñanzas medias o universitarias, en las siguientes cuantías:

- Guarderías, educación infantil y enseñanza primaria. . . 180 euros
- 1.º a 4.º de ESO, Bachiller, F.P., acceso Universidad . . . 216 euros
- Enseñanza universitaria. . . . . 299 euros

Se establece desde el 12 de septiembre hasta el 11 de noviembre para la presentación de las solicitudes, con el certificado de matriculación del alumno y será abonada, antes de la finalización del curso escolar.

Estas cuantías se aplicarán a los empleados fijos y proporcionales al tiempo trabajado en la empresa al trabajador eventual.

## Artículo 30. Ayuda por minusvalía.

La empresa abonará una ayuda mensual de 150 euros por hijo y/o cónyuge minusválido, que conviviendo con el trabajador/a tenga reconocida por el EVO u organismo similar, una disminución igual o superior a un 33%.

## Artículo 31. Indemnizaciones.



En caso de jubilación, incapacidad permanente total, incapacidad absoluta, gran invalidez o fallecimiento del trabajador, se abonará una indemnización de dos mensualidades a razón de salario base, antigüedad, plus de convenio y prorrata de pagas extras.

La indemnización por incapacidad serán abonadas siempre que el trabajador cese en la empresa.

### **Artículo 32. Seguro médico.**

La empresa abonará, a partir del 1 de enero de 2006, la cuota mensual de cada empleado en activo, de un seguro privado con las siguientes coberturas:

- Medicina general.
- Especialidades médicas.
- Estudios de diagnóstico.
- Cobertura odontológica básica.
- Hospitalización (general y U.V.I).
- Intervenciones quirúrgicas.
- Cirugía ambulatoria.
- Asistencia médica a domicilio.
- Traslados en ambulancia.
- Tratamientos especiales.
- Trasplante de órganos y tejidos.
- Cobertura del SIDA (hasta 6.100 euros por persona).
- Cobertura de prótesis sin límite.
- Así como enfermedades congénitas.

Cobertura de medicamentos prescritos por un facultativo, con un reembolso del 80 % y hasta el límite de 275 euros/año.

Cobertura dental franquiciada donde el empleado tendrá parte de los tratamientos dentales gratuitos y el resto, en condiciones económicas muy ventajosas.





La cobertura para el personal eventual será efectiva el primer día del mes siguiente al alta en la empresa.

No habrá necesidad de rellenar formulario de solicitud ni cuestionario de salud y se eliminarán los períodos de carencia y las enfermedades o dolencias preexistentes.

Todos los empleados tendrán acceso libre a cualquiera de los hospitales, clínicas y centros médicos concertados en toda España por la empresa adjudicataria de la póliza.

Serán los empleados quienes decidirán donde desean ser tratados, sin necesidad de abonar copago por utilización de los servicios.

### **Artículo 33. Premio a la permanencia.**

La empresa premiará a sus trabajadores / as por los años de servicio en Actividades Deportivas 2000, Sociedad Limitada, de la siguiente forma:

- A los 10 años. . . . . 1.000 euros
- A los 15 años. . . . . 1.000 euros
- A los 20 años. . . . . 1.000 euros
- A los 25 años. . . . . 1.000 euros
- A los 30 años. . . . . 1.000 euros
- A los 35 años. . . . . 1.000 euros
- A los 40 años. . . . . 1.000 euros
- A los 45 años. . . . . 1.000 euros
- A los 50 años. . . . . 1.000 euros

Esta gratificación será ingresada automáticamente en la nómina del mes siguiente en el que se cumplan los años de servicio en la empresa.

### **Artículo 34. Jubilación.**

La jubilación forzosa se producirá a la edad de 65 años, salvo que el trabajador comunique su continuidad o no complete periodos cotizados para acceder a la jubilación, quedando dicha continuidad siempre a criterio de la empresa.

Todo ello en base a la ley 14/ 2005 en su artículo único.





Modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 1/ 1995, de 24 de marzo.

Los trabajadores que voluntariamente se jubilen con un mínimo de un año de antelación a la fecha que le corresponda la jubilación forzosa, se obligara la empresa a sustituir al jubilado mediante un contrato de relevo.

### **Artículo 35. Horas extraordinarias.**

Se entenderá por horas extraordinarias los servicios prestados fuera del turno normal de trabajo, por causas imprevistas y urgentes, que no admitan demora para la normal prestación del servicio, con un máximo de 80 horas al año por trabajador/a las cuales serán recogidas en la nómina.

En el primer trimestre de cada año, vistas las horas realizadas, se estudiará por la Comisión de Vigilancia la necesidad de incorporar otro puesto de trabajo, siendo a título indicativo el tope de 1.000 horas para la incorporación de un trabajador/a.

Las horas extraordinarias realizadas serán registradas día a día en la ficha individual o sistema similar, visadas por el responsable respectivo.

Estas fichas estarán a disposición del trabajador/a y se pasará relación de horas mensuales al Comité de Empresa.

Los servicios extraordinarios prestados, percibirán la cuantía correspondiente en la nómina o serán compensados al mes siguiente de su realización.

No se compensará ni abonará horas extraordinarias sin la previa solicitud de autorización a la Dirección de la Empresa.

Los valores de las horas extraordinarias y/o las compensaciones de las mismas en descanso queda como sigue:

- 1 hora extraordinaria. . . . . 12 euros o 2 horas normales.
- 1 hora extraordinaria nocturna. . . . . 18 euros o 3 horas normales.
- 1 hora extraordinaria en festivo. . . . . 24 euros o 4 horas normales.
- 1 hora extraordinaria nocturna festiva. . 30 euros o 5 horas normales.

### **Artículo 36. El recibo del salario o nómina.**

La liquidación o pago del salario se efectuará puntual y documentalmente y se harán efectivas dichas retribuciones por mensualidades vencidas y completas al finalizar el mes correspondiente y antes del día 3 del mes siguiente.





La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de una nómina individual, justificativa del pago del mismo.

La nómina de salarios deberá reflejar claramente:

- Nombre, DNI, categoría profesional, fecha de ingreso, modalidad de contratación, grado consolidado, fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de la Seguridad Social, grupo de cotización y número de registro.
- Nombre de la empresa, nombre del centro de trabajo y domicilio, número de la Seguridad Social de la empresa número y nombre del puesto de trabajo que desempeña.
- Fecha, periodo de abono y total de días cotizados.
- Todo y cada uno de los conceptos por los que se percibe la retribución y cuantía.
- Todos y cada uno de los conceptos por lo que (y sobre los que) se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentajes y cuantía.
- Total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.
- Lugar de pago o en su caso, datos de la domiciliación bancaria.
- Las bases de cotización de contingencias comunes y de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

El modelo de nómina y sus posibles modificaciones deberán ser considerados por la Comisión de Vigilancia.

### **Artículo 37. Fondo de bolsa.**

Se acuerda la creación de un fondo permanente para que la Empresa tenga disponibilidad y poder hacer efectivos los diferentes acuerdos de la Comisión de Vigilancia y para las diferentes ayudas mencionadas anteriormente.

## **Capítulo V. Planes de formación.**

### **Artículo 38. Planes de formación.**

1. Los trabajadores tendrán derecho a cursos de formación organizados por la empresa y organizaciones sindicales u otros organismos, siempre que tenga el visto bueno de la empresa y el comité y previa solicitud en tiempo y forma, al objeto de alcanzar y garantizar un mayor nivel de eficacia en la prestación de los servicios.

Dichos cursos de formación tendrán los siguientes aspectos diferenciados:

- Realización de cursos dirigidos hacia una formación continua y permanente.
  - Realización de cursos tendentes a dotar al trabajador de conocimientos profesionales que faciliten la formación adecuada para poder alcanzar una categoría profesional superior.
2. La empresa concederá autorización a los trabajadores para la realización de estos cursos, al igual que abonará los gastos de matriculación, así como los desplazamientos y dietas, y estancias si es fuera del municipio, siempre que los cursos sean promovidos por la empresa y aprobados por la Comisión de Vigilancia.
3. Se compensará cuando la asistencia sea obligatoria.
4. Las calificaciones, diplomas, certificados, serán tenidos en cuenta para la promoción de los trabajadores a categoría superior o puestos de jefatura.

## Capítulo VI. Jornada laboral y calendario.

### Artículo 39. Jornada laboral y calendario.

1. Con carácter general, la jornada laboral será de 35 horas semanales, lunes a domingos con un descanso de 30 minutos cada día.

Por departamento la jornada laboral quedará, como a continuación se detalla:

- **Departamento de actividades**

Horario: Jornada continuúa.

- **Departamento de juventud**

Horario: Jornada continuúa.

- **Departamento de eventos**

Horario: Jornada continuúa

- **Departamento de nuevas tecnologías**

Horario: Jornada continuúa.

- **Departamento de instalaciones**

Horario: Jornada continuúa.

- **Departamento económico y administrativo**

Horario: Jornada continuúa.



- **Personal de atención al público**

Delegación Marbella y San Pedro

Horario: Jornada continuúa.

Centro Deportivo:

Horario: Jornada continuúa.

Piscina Cubierta

Horario: Jornada continuúa.

- **Oficial 1.ª/operario**

Horario: Jornada continuúa.

- **Monitor/monitor socorrista**

Horario: Jornada continuúa.

- **Conserje mantenedor especializado**

Horario: Jornada continuúa.

- **Auxiliar de conserje/mantenedor de instalaciones**

Horario: Jornada continuúa.

- **Socorrista acuático**

Horario: Jornada continuúa.

- **Guarda vigilante**

Horario: Jornada continuúa.

- **Peón de oficios varios**

Horario: Jornada continuúa.

- **Dinamizador de actividades**

Horario: Jornada continuúa.

- **Limpiadora/es**





Horario: Jornada continuúa.

En caso de crearse un nuevo Departamento, este tendría un horario en función de las propias necesidades del servicio.

2. Durante el periodo comprendido entre el primer día laborable posterior a la feria de San Bernabé y el 21 de septiembre, ambos inclusive, el horario de la jornada laboral se verá afectada por la reducción de una hora.

3. Durante las Fiestas Mayores semana de Feria de Marbella y San Pedro Alcántara, se llevará a cabo una reducción de jornada de dos horas. La reducción se empezará a efectuar desde al primer día fiesta y hasta su clausura. el trabajador que no pudiera disfrutar de la reducción horaria, se le compensará posteriormente, exceptuando los casos en que se encuentre disfrutando de sus periodos de vacaciones.

4. En ningún caso la reducción de la jornada repercutirá en el salario.

5. El calendario laboral será el que la Administración Central, Autonómica y Local, determine para Marbella y San Pedro Alcántara.

Será festivo, a efectos laborales, el día de Santa Rita de Cassia, así como dos puentes anuales a negociar por el Comité de Empresa. Las instalaciones deportivas permanecerán cerradas el día de Santa Rita, día 24, 25 y 31 de diciembre y los días 1, 5 y 6 de enero.

6. Los trabajadores disfrutarán de siete días naturales de Navidad, dispuestos en dos turnos, correspondiéndole a cada trabajador un turno. En caso de no llegar a un acuerdo entre los propios trabajadores para el reparto de los turnos vacacionales, la empresa decidirá dicho reparto.

7. Los trabajadores disfrutaran de 1 día libre de descanso. Por cada 3 domingo o festivos trabajados en el mismo mes.

#### **Artículo 40. Vacaciones.**

1. Las vacaciones serán de 30 días naturales. El disfrute de las vacaciones se realizará durante el periodo comprendido entre el 1 de enero hasta el día anterior al primer turno de navidad y en ningún caso podrán comenzar en festivo, descanso semanal establecido o vísperas de estos.

2. Cada Servicio o Departamento pactará junto con los trabajadores adscritos al mismo, la elaboración de un calendario de vacaciones en el mes de octubre para el año siguiente.

3. El periodo vacacional que por necesidades del servicio se disfrute fuera de la



fecha establecida en el calendario de vacaciones, tendrá una compensación de 5 días más o proporción correspondiente.

4. El personal podrá solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en periodos mínimo de 15 días naturales. Si la solicitud es por un periodo inferior a 15 días, quedará a criterio de la empresa y según necesidades del servicio la habilitación de dicho permiso. Por las mismas razones la empresa se reserva el derecho a designar a sus empleados una fracción de su periodo vacacional de 15 días, siempre y cuando estas fechas estén incluidas en el periodo que abarca del 1 de mayo al 30 de septiembre. En ningún caso serán aceptados periodos inferiores a 7 días.

Con carácter general, el disfrute de vacaciones no podrá sustituirse por prestación económica alguna, salvo cuando el contrato de trabajo se hubiere extinguido sin que el trabajador hubiera disfrutado de las vacaciones correspondientes, que en este caso generan el derecho de compensación económica proporcional a la duración de la prestación de servicios en el año de referencia. Dicha compensación se calculará sobre el salario base más antigüedad.

#### **Artículo 41. Seguimiento de la contratación.**

La Empresa entregará al comité una copia básica de los contratos laborales que se produzcan en un plazo no superior a 15 días. Igualmente, se informará de las prorrogas o ceses que se produzcan.

Trimestralmente, al menos, la empresa informará por escrito al comité del número de contratos fijos y temporales en vigor, de su modalidad, antigüedad y previsible duración, así como de las previsiones de la contratación laboral, contratación de servicios con carácter mercantil, de acuerdo con lo previsto sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

### **Capítulo VII. Permisos retribuidos y licencias.**

#### **Artículo 42. Excedencias.**

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Conciliación Familiar 39/1999:

1. Podrá concederse excedencia voluntaria al personal que lo solicite por interés particular.

Para solicitar esta excedencia será necesario que el trabajador ostente una antigüedad de al menos un año en la empresa. Esta excedencia no podrá tener una duración inferior a un año, ni superior al número equivalente de años que se acredite en la empresa, con un máximo de cinco. La solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación mínima de 30 días.



2. Asimismo, los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de la alta médica por maternidad, o de la adopción en su caso. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia.

3. Será concedida excedencia, como consecuencia de la designación del trabajador/a para ocupar un cargo público de designación o elección que imposibilite la asistencia al trabajo, igual consideración tendrá el ejercicio de cargo sindical del ámbito provincial o superior.

4. Durante el primer año de excedencia, el trabajador tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. El segundo y tercer año, tendrá derecho preferente a reincorporarse cuando exista vacante, salvo en los casos del apartado 3.º, donde el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el tiempo que dure su representación o cargo.

#### **Artículo 43. Licencias no retribuidas.**

1. Los trabajadores podrán solicitar licencias sin derecho a retribución, por un periodo de un año como máximo, siempre que tengan una antigüedad en la empresa de más de tres años.

2. La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen.

3. Para tener derecho a una nueva licencia, deberá haber transcurrido al menos dos años de la última petición.

4. El trabajador comunicará mediante escrito, su reincorporación a su puesto de trabajo, con una antelación de 15 días.

#### **Artículo 44. Permisos y licencias actividades.**

En los supuestos que se citan, el personal tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

1. Veinte días naturales por matrimonio.

2. Siete días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge o familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador. En caso de que el fallecido fuese el cónyuge y tuviese hijos menores de edad o disminuidos, la licencia será de 15 días naturales.

3. Tres días naturales por el fallecimiento de familiar hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad del trabajador/a.

4. Tres días laborales por el nacimiento, acogida o adopción de un hijo del trabajador (un día más cuando sea fuera de la provincia).

Por nacimiento de un nieto del trabajador, 1 día laborable. En el caso de inducción al parto, el cónyuge dispondrá del tiempo necesario para el acompañamiento siempre de forma justificada.

5. El tiempo indispensable para deberes de carácter inexcusable.

6. Enfermedad de un familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad y siempre con certificado médico de la gravedad de esta:

- Grave siete días naturales.
- Muy grave diez días naturales, ampliados según la necesidad y cuantas veces sea necesario con justificación médica.
- En caso de enfermedad o accidente leve o moderado, y si es precisa intervención quirúrgica, se concederán dos días naturales, incluido el de la operación, ampliables según prescripción facultativa.

7. La empresa considerará las sugerencias que puedan presentarles los representantes de los trabajadores en el caso de que por una enfermedad grave de un familiar del trabajador/a o del cónyuge, en primer grado de consanguinidad o afinidad y por prescripción médica, debieran ir acompañados a consulta o a tratamiento médico.

En el caso de que en la empresa haya más de un familiar, el derecho al permiso lo tendrá solo uno de ellos.

8. Un día natural por matrimonio de hermanos, padres e hijos del trabajador/a o de su cónyuge, en la fecha de la celebración y 3 días naturales si es fuera de la provincia.

A aquellos trabajadores que por prestar sus servicios en régimen de turnos tengan dificultad para asistir a algún evento familiar de primer grado (comuniones, bautizos, o similares en otras religiones o cultos), se les concederá el día necesario.

9. Un día por examen si es en la provincia de Málaga y dos si es obligatoriamente fuera de ella, no pudiendo acumularse aquellos que se celebren el mismo día.

10. Tres días naturales por traslados de domicilio, y un día más si es desde fuera del municipio, este permiso solo puede disfrutarse máximo una vez al año.

11. La empresa concederá permisos retribuidos a aquellos trabajadores/as que participen en actividades deportivas de alto nivel contrastado y a los miembros



de federaciones deportivas que asistan a actividades dentro del ámbito nacional e internacional, de forma que se facilite a estos su participación en concentraciones, encuentros, etc. Y miembros de Protección Civil y Cruz Roja en caso de emergencia.

12. Para asistencias a cursos de preparación para el parto, siempre que se justifique la necesidad de asistir en horario de trabajo.

13. Por asistencia, bajo requerimiento, a juicios; el día de celebración si así lo exige el horario.

14. Cinco días por asuntos propios. Los trabajadores podrán distribuir estos días a su conveniencia, no siendo acumulables ni a permisos retribuidos ni a vacaciones.

Estos permisos serán concedidos por la empresa; simplemente será necesario el preaviso del trabajador/a con tres días hábiles de antelación salvo en casos de extrema necesidad.

## **Capítulo VIII. Salud laboral.**

### **Artículo 45. Salud laboral.**

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como la obligación de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se denoten legal y reglamentariamente, y, en concreto a:

1. Conocer de forma detallada y concreta, los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.
2. Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable del servicio y a los Delegados de Prevención.
3. Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente, posibles daños originados por los riesgos a que estén expuestos.
4. Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajos perjudiciales o tóxicos, siempre que no se consiga una adecuada prevención.

La empresa deberá:

- a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores/as en las mismas y a garantizar una formación adecuada y práctica en estas materias a





los trabajadores/as de nuevo acceso, o cuando cambien de puestos de trabajo y deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador/a o para sus compañeros/as o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo, compensando en el último caso, económicamente o en tiempo libre.

b) Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal, tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación productos, etc.

c) Elaborar en el plazo máximo de seis meses tras la firma del presente convenio, un plan de prevención, salud y seguridad que contemplen, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgo.

d) Informar trimestralmente, al Comité Empresa y al Comité de Seguridad y Salud, sobre absentismo laboral y sus causas, los accidentes laborales, enfermedades y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, así como de todas las sanciones económicas impuestas en materia laboral.

e) Apoyar al Servicio de Prevención de Actividades Deportivas 2000, Sociedad Limitada, en todas sus necesidades.

f) A destinar en los presupuestos una cantidad, que deberá ser aprobada anualmente por el comité de seguridad y salud para llevar a cabo los planes de prevención y formación, así como el resto de puntos arriba señalados.

#### **Artículo 46. Incapacidad temporal.**

El trabajador/as en caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo, enfermedad común o accidente no laboral, percibirá a partir del mes de enero de 2006 el 100% del salario real que venía recibiendo en activo desde el primer día de baja.

Con el fin de evitar un posible aumento del absentismo, el Departamento de Personal junto con el Departamento de Prevención de Riesgos, identificarán las causas de este, analizando su situación, así como su evolución en el ámbito correspondiente, estableciendo mecanismos de seguimiento, cruces de datos, llevando un registro exhaustivo de las bajas y dando conocimiento al comité.

La demostración de cualquier irregularidad en este aspecto se considerará falta muy grave.

#### **Artículo 47. Comité de Seguridad y Salud.**



De acuerdo con lo previsto en el artículo 38.2 de la Ley 31/95, del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se creó el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Empresa.

Dicho comité está formado por 5 miembros en representación del Comité de Empresa y 5 representantes de la empresa.

1. Las competencias del comité de seguridad, y salud laboral serán las siguientes:

a) Participar en la elaboración puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en Actividades Deportivas 2000, Sociedad Limitada, a tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección, prevención, proyectos y organización de la formación en materias preventivas, elaborando un plan de actuación.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. Las facultades del comité de seguridad y salud laboral serán las siguientes:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los distintos centros de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios, para el cumplimiento de sus funciones así como los procedentes de la actividad propia del Servicio de Prevención.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar sobre la Memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

3. Competencias de los representantes de los trabajadores (Delegados prevención).

Los Delegados de Prevención son los Representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y sus competencias son las siguientes:



a) Colaborar con Actividades Deportivas 2000, Sociedad Limitada, en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

d) Ser consultados por la entidad con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones especialmente relativas a:

- La planificación, la organización del trabajo, la introducción de nuevas tecnologías, y en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y salud de los trabajadores/as derivadas de la elección de los equipos, la determinación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

- La organización, desarrollo de las actividades de protección de salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la decisión de recurrir a un servicio de prevención externo.

- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

4. Los delegados de prevención tendrán los siguientes derechos:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen convenientes.

b) Ser informados, a la mayor brevedad posible por la entidad, sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as, una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

c) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

d) Recabar de la entidad la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la empresa, así como al Comité de



Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

e) A la formación preventiva, que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones. La formación correrá a cargo de la entidad por sus propios medios, mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia, deberá adaptarse a la evaluación de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo empleado dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer, en ningún caso, sobre los Delegados de Prevención.

f) A recurrir a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados, por la empresa, no son suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

g) A tener acceso a la formación y documentación, relativa a las condiciones de trabajo, que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la entidad, en su conjunto, como a cada puesto de trabajo ó función.
- Las medidas, actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en apartados anteriores.
- Las posibles situaciones de emergencia y la adopción de las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evaluación de trabajadores, etc...
- Las horas que se utilicen para la asistencia a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud no serán computables como horas sindicales. Y se levantara acta de las mismas.

##### 5. Prevención de riesgos profesionales.

a) A la firma del convenio se realizara un estudio de todos los puestos de trabajo que determinara el mapa de riesgos profesionales y estará terminado a los seis meses de la aprobación del presente convenio. En él se incluirán las propuestas de corrección de las condiciones de trabajo inadecuadas, cuya prioridad se decidirá por el Comité de Seguridad y Salud. En dicho estudio participaran los representantes sindicales.

b) En los puestos de trabajo con especiales riesgos profesionales, se efectuará un reconocimiento médico según las necesidades que exija el riesgo. Estos puestos de trabajo se determinarán en función del mapa de riesgos al que se refiere el apartado anterior.





No será preciso el reconocimiento médico cuando, a juicio del facultativo correspondiente, el trabajador/a justifique documentalmente que se encuentra sometido a tratamiento médico adecuado.

c) El comité de seguridad y salud fomentará campañas de vacunación entre los empleados y empleadas.

En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los empleados/as tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes.

#### **Artículo 48. Trabajadoras embarazadas.**

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un cambio de trabajo si un informe médico certifica que sus condiciones de empleo suponen un riesgo para ellas o el feto. También tienen derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de retribuciones, para ser sometidas a exámenes prenatales o para técnica de preparación al parto. A tal efecto, las interesadas comunicaran fecha y horario con la suficiente antelación.

Los trabajadores podrán disfrutar de la reducción de jornada por lactancia de una hora laborable al día hasta que el hijo cumpla los doce meses, pudiendo fraccionarla en dos tramos, esta reducción de jornada podrá ser acumulada para su disfrute en un solo periodo, en el supuesto de parto múltiple esta reducción se multiplicará.

#### **Artículo 49. Reconocimiento médico.**

Anualmente la empresa realizará un reconocimiento médico personal, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador o trabajadora.

El expediente médico será confidencial, y de su resultado se dará constancia documental al interesado/a. A la empresa se comunicará, exclusivamente, las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Para el personal de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

#### **Artículo 50. Plan de drogodependencias y alcoholismo.**

La empresa realizará un plan de prevención contra las drogodependencias y alcoholismo en colaboración con la Fundación Marbella Solidaria. Las acciones del plan estarán orientadas hacia la consecución del objetivo de salud y se





desarrollará con la cooperación y participación de todas las partes implicadas: Empresa, representación sindical, trabajadores y organismos oficiales. Las actuaciones que se establezcan irán dirigidas a reducir las causas y consecuencias del consumo de drogas y alcohol en el medio laboral, mediante acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras.

Los objetivos básicos de este plan serán:

- Prevenir conductas de consumo de drogas y alcohol.
- Fomentar la responsabilidad y la colaboración de todo colectivo laboral, con la finalidad de cumplir las normas que se establezcan en el plan.
- Proporcionar asesoramiento, información y tratamiento a los trabajadores y trabajadoras afectados, y a sus familiares, con la finalidad de que puedan reinsertarse en el medio socio- laboral.
- Prevenir y reducir la siniestralidad laboral.
- Mejorar la productividad y la calidad del trabajo.
- Reducir el absentismo.
- Armonizar las relaciones laborales

#### **Artículo 51. Acoso sexual en el trabajo.**

1. El personal al servicio de la empresa tiene derecho al respeto de su intimidad, a la consideración debida a su dignidad y a la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
2. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as o superiores tendrán la consideración de falta muy grave.

#### **Artículo 52. Ropa de trabajo.**

1. La empresa proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se le asignen se determinara de acuerdo con el Comité de Empresa.
2. La Empresa, el Comité, el Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud velarán para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo a la entrega de la uniformidad a los trabajadores.





3. Se establece, con carácter anual, un periodo de entrega para los uniformes de verano, de mayo a junio, y para los de invierno, de septiembre a octubre.

## **Capítulo IX. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 53. Régimen disciplinario.**

La competencia sancionadora para todas las faltas corresponderá al Gerente.

Se informará puntualmente a los representantes legales de los trabajadores con un plazo máximo de 48 horas.

#### **Se consideran faltas leves:**

- Dos faltas de puntualidad de hasta quince minutos dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- Disputas cuando se relaciones con el servicio o entre compañeros.
- No cursar en el plazo de setenta y dos horas la baja por enfermedad o el parte de confirmación de baja, salvo probarse la imposibilidad de hacerlo.
- No cursar en el plazo de 72 horas la baja por enfermedad o el parte de confirmación de baja por enfermedad o el parte de confirmación de baja, salvo probarse la imposibilidad de hacerlo.
- Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada sin previa comunicación.
- La no utilización de la uniformidad reglamentaria.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.
- La utilización de la uniformidad fuera de la jornada laboral sin justificación.

#### **Se consideran faltas graves:**

- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio y que afecte a las funciones del puesto que el trabajador desarrolla.
- La reincidencia en faltas leves.
- Una falta de asistencia al trabajo dentro del mismo mes sin justificar.
- Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa





justificada sin previa comunicación.

- La falta de consideración con los ciudadanos y con los compañeros.
- El causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, materiales, o documentos de los servicios.
- La no utilización de las medidas de protección facilitadas por la empresa.

**Se consideran faltas muy graves:**

- La imprudencia en el trabajo, con respecto a lo previsto en las normas reglamentarias, siempre que ocasionen serios accidentes o daños a terceros, y/o repercutan en el desarrollo y ejecución del trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo siempre que la orden se de por escrito. En todo caso, la orden deberá respetar la categoría del trabajador y lo regulado en este convenio.
- Hasta dos faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada, dentro del mismo mes.
- La embriaguez y la toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario o cualquiera de las personas que trabajan en la empresa y sus familiares.
- La reiteración o reincidencia en las faltas graves.
- El abuso de autoridad en el desempeño del cargo.
- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- El ejercicio de actividades y trabajos privados en horas laborales.
- El robo o hurto de materiales o enseres. El acoso sexual.

Las sanciones que pueden imponerse al personal que hubiera incurrido en faltas debidamente comprobadas, serán las siguientes:

- Las faltas leves: amonestación por escrito, o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Las graves: suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.





- Las faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de un mes a un año o despido disciplinario.

Las faltas prescribirán:

- Las faltas leves a los diez días de ser conocidas por la dirección o al mes de haberse producido.
- Las faltas graves a los veinte días o a los dos meses de haberse producido.
- Las faltas muy graves a los sesenta días de haberse producido.

Las sanciones se cancelarán a efectos de reincidencia por el simple transcurso del tiempo, en las siguientes medidas:

- Las faltas leves, al mes de su imposición, excepto las de puntualidad, que a efectos de reincidencia no se cancelarán hasta transcurridos tres meses.
- Las faltas graves a los seis meses de su imposición.
- Las faltas muy graves al año al año de su imposición, excepto las de despido procedente, que por haber sido separado el trabajador de la empresa no se cancelarán en ningún caso.

Para la imposición de sanciones será necesaria la apertura de expediente disciplinario mediante el siguiente procedimiento:

El procedimiento de un expediente disciplinario se iniciará por el Gerente. Dicha apertura se le comunicará al trabajador, al Comité y al Representante Sindical, remitiéndole el pliego de cargos que se le imputa, con indicación clara de la falta cometida según el presente Convenio. El trabajador tendrá un plazo de 15 días hábiles para hacer las alegaciones oportunas. Seguidamente el Gerente impondrá la sanción correspondiente, para ello tendrá en cuenta las sugerencias que puedan presentar los representantes sindicales del trabajador y el Comité, sin menos cabo de los cauces jurisdiccionales que posteriormente el trabajador pueda tomar.

## **Capítulo X. Régimen de representación del personal.**

### **Artículo 54. Información sindical.**

Se garantiza el acceso del Comité de Empresa a todos los expedientes, siempre con el correspondiente permiso del trabajador, relacionados con los asuntos de personal, respetando la confidencialidad en su caso.

### **Artículo 55. El Comité de Empresa.**



Es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto a sus propios afiliados y afiliadas. En todo lo referente a normas de elección, composición, número, revocación y cese de los miembros del comité, se acatará lo establecido en la normativa vigente.

### **Competencias sindicales:**

1. Es competencia del Comité de Empresa la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores de esta empresa adscritos al presente convenio.

2. El Comité de Empresa tendrá acceso a la información sobre las siguientes materias:

a) De todos los expedientes disciplinarios incoados a cualquier trabajador siempre que lo autorice el interesado, se le entregará a los representantes el pliego de cargos, pudiendo emitir informes en cualquier momento procesal antes de la resolución definitiva, sin que ello produzca interrupción en los plazos legales.

Igualmente el Comité de Empresa podrá conocer el expediente completo en todos los documentos obrantes en el mismo, en cualquier momento de su tramitación, siempre que lo autorice el interesado.

b) De las asignaciones que se efectúen de complementos, gratificaciones y demás conceptos retributivos.

c) De los ceses de los contratos laborales.

d) De los trabajos extraordinarios y guardias realizadas cada mes.

e) Del grado de aplicación del convenio y de las dificultades encontradas. Información que recibirá la Comisión de Vigilancia.

3. La empresa reconoce el derecho a la huelga de todos los/as trabajadores/as conforme a la Constitución y legislación vigente.

4. El Comité de Empresa expresará libremente su opinión. Así mismo promoverá las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.

5. El Comité de Empresa deberá ser informado preceptivamente en los supuestos de cambio de horario y turno, así como en la reestructuración de la plantilla o reorganización de la misma.

6. En el caso de contrataciones y/o promociones, se creará un Comité de Selección integrado por seis personas con voz y con voto, tres de ellas designadas por la empresa y tres miembros del Comité de Empresa.





7. La empresa, facilitará al Comité locales y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones así como dispondrá la colocación, en todos los centros de trabajo, de tablones de anuncios sindicales suficientes y en lugares visibles, la empresa suministrará el material necesario para el mantenimiento de las oficinas del comité de empresa.

### **Artículo 56. Garantías del Comité de Empresa.**

El Comité de Empresa tiene las siguientes garantías:

1. Ser oídos preceptivamente en el supuesto que se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia al interesado.
2. El número de horas acumulables para liberar a un miembro del Comité de Empresa será de 120 horas mensuales.
3. Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. En caso de ser necesario será preceptivo el informe del Comité de Empresa, que será vinculante.
4. Disponer cada uno de sus miembros de 40 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales con las siguientes especificaciones:
  - a) Se crea una bolsa de crédito horario mensualmente, para su reparto, a través del Comité, integradas por las horas de cada uno de los representantes legales.
  - b) Las horas no utilizadas en un mes y las que se sobrepasen, serán contabilizadas para su computo anual al final del periodo.
  - c) Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Empresa, así como aquellas empleadas en periodos de negociación.
  - d) Salvo urgencias o imprevistos dichas horas deberán ser comunicadas al Departamento de Personal con una antelación de 48 horas.
  - e) Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado, como consecuencia de su actividad sindical, durante el ejercicio de sus funciones, ni en los 2 años siguientes a su cese.
  - f) La empresa estudiara subvencionar al comité la realización de actividades culturales, lúdicas, recreativas, deportivas, en navidades y reyes, etc. que se programen a lo largo del año.

### **Artículo 57. Secciones sindicales.**

Se reconocen las secciones sindicales, en los casos legalmente establecidos. El

ámbito de su competencia y garantías viene determinada en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y serán las mismas que las del Comité de Empresa.

1. Las Secciones Sindicales estarán representadas a todos los efectos por delegados y delegadas sindicales elegidos por y entre sus afiliados/as.
2. El número de delegados y delegadas sindicales por cada sección sindical se establece considerando según los siguientes criterios:

Por cada 60 afiliados o fracción de la sección sindical, podrá nombrar un delegado sindical con las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, especialmente en cuanto a la disponibilidad de las 40 horas mensuales.

3. Tendrán todos los derechos aplicables de la Ley de Libertad Sindical.

#### **Artículo 58. Derechos de los afiliados.**

1. Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados, la empresa remitirá a cada Sección Sindical un listado mensual con las retenciones efectuadas, y justificación del ingreso en los primeros 5 días posterior al pago de la nómina.
2. En el supuesto de incoación de expediente disciplinario, a dar conocimiento del mismo a su sección sindical.

#### **Artículo 59. Derechos de reunión.**

Los trabajadores tendrán derecho, previa solicitud, a celebrar asambleas durante la jornada de trabajo, a este efecto podrán reunirse en asamblea, dentro de la jornada laboral, con un máximo de dos horas remuneradas por asamblea. La empresa tomará las medidas necesarias para facilitar un local suficiente al efecto siempre que ello sea posible.

Las asambleas de trabajadores se regirán por el Estatuto de los Trabajadores según los artículos 77, 78 y 79.

Las convocatorias de reunión, que afecten exclusivamente a los afiliados de los sindicatos constituidos en la empresa, contarán con un crédito de dos horas mensuales no acumulables.

#### **Artículo 60. Solución extrajudicial de conflictos.**

La empresa y el Comité, firmantes de este convenio, se acogen al sistema de solución extrajudicial de conflictos basado, en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, artículos 6 y 7 de la LOLS y 145.1 de la Ley Procedimiento Laboral, que puedan surgir entre la empresa y sus empleados. Este sistema podrá utilizar





los procedimientos de mediación o de arbitraje.

Los conflictos que deberán verse afectados por este sistema ya sean a través de la mediación o a través del arbitraje serán:

- a) Conflictos colectivos.
- b) Conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga.

La mediación o arbitraje será obligatorio cuando lo solicite cualquiera de partes y se estará a lo establecido en la legislación nacional y autonómica para el SERCLA (Servicio Extrajudicial de resolución y de conflictos Laborales de Andalucía).

Para las cuestiones de interpretación del convenio colectivo deberá verse en la Comisión de Vigilancia.

En cualquier caso, todos los gastos económicos y materiales o humanos que pudieran generar este sistema pactado correrán a cargo de la Empresa.

#### **Artículo 61. Absorción.**

Para el caso de que salgan a concurso los trabajos que con carácter exclusivo realiza la empresa, Actividades Deportivas 2000, Sociedad Limitada, para el muy ilustre Ayuntamiento de Marbella obligatoriamente aparecerá en los pliegos de condiciones una cláusula de absorción de personal, con respecto a todos y cada uno de los derechos laborales que tengan los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa, en el momento que se produzca la adjudicación a una nueva Empresa.

Para el caso de que el muy ilustre Ayuntamiento de Marbella decidiera realizar directamente los servicios que, en la actualidad presta la empresa Actividades Deportivas 2000, Sociedad Limitada, los trabajadores adscritos a la mencionada Empresa, pasarán a formar parte de la plantilla del mismo.

#### **Disposiciones finales.**

##### **Primera.**

A la entrada en vigor de este texto quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos, instrucciones de servicio y restantes normas que regulen materias o cuestiones incluidas en el presente Convenio que se opongan y/o contradigan el mismo.

##### **Segunda.**

Se establece un periodo de 15 días naturales para la contestación a escritos, peticiones y otros documentos que se presenten a la Empresa.





### Tercera.

En caso de contradicción en el articulado del presente texto, se aplicará el artículo más favorable para el trabajador/a.

### Cuarta.

En los artículos de este convenio donde aparezcan las palabras cónyuge o matrimonio, se hará extensiva a la pareja, previa aportación del certificado de convivencia o inscripción en el registro de parejas de hecho.

### Quinta.

Una vez aprobado el Convenio, el Consejo de Administración lo enviará al Ayuntamiento para su conocimiento y efectos.

TABLA SALARIAL ACTIVIDADES DEPORTIVAS 2000, S. L.  
2006

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PAGA 1	PAGA 2	PAGA 3	P. CONVENIO	P. TRANSP.	TOTAL BRUTO
DIRECTOR DE SECCION	1.600,00 €	133,33 €	133,33 €	133,33 €	618,30 €	95,00 €	2.713,30 €
TECNICO DE SECCION	1.400,00 €	116,67 €	116,67 €	116,67 €	365,10 €	95,00 €	2.210,10 €
TECNICO AUXILIAR DE SECCION	1.100,00 €	91,67 €	91,67 €	91,67 €	495,50 €	95,00 €	1.965,50 €
AUXILIAR DE SECCION	1.100,00 €	91,67 €	91,67 €	91,67 €	205,90 €	95,00 €	1.675,90 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.600,00 €	133,33 €	133,33 €	133,33 €	381,20 €	95,00 €	2.476,20 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.000,00 €	83,33 €	83,33 €	83,33 €	275,40 €	95,00 €	1.620,40 €
OFICIAL 1º	1.100,00 €	91,67 €	91,67 €	91,67 €	258,80 €	95,00 €	1.728,80 €
OPERARIO	900,00 €	75,00 €	75,00 €	75,00 €	238,30 €	95,00 €	1.458,30 €
MONITOR/MONITOR SOCORRISTA	950,00 €	79,17 €	79,17 €	79,17 €	257,90 €	95,00 €	1.540,40 €
CONSERJE MANTE, ESPECIALIZADO	950,00 €	79,17 €	79,17 €	79,17 €	257,90 €	95,00 €	1.540,40 €
AUXILIAR DE CONSERJE	900,00 €	75,00 €	75,00 €	75,00 €	238,30 €	95,00 €	1.458,30 €
MANTENEDOR DE INSTALACIONES	850,00 €	70,83 €	70,83 €	70,83 €	228,00 €	95,00 €	1.385,50 €
SOCORRISTA ACUATICO	850,00 €	70,83 €	70,83 €	70,83 €	228,00 €	95,00 €	1.385,50 €
GUARDA VIGILANTE	950,00 €	79,17 €	79,17 €	79,17 €	293,60 €	95,00 €	1.576,10 €
PEON.	750,00 €	62,50 €	62,50 €	62,50 €	127,80 €	95,00 €	1.160,30 €
DINAMIZADOR DE ACTIVIDADES	750,00 €	62,50 €	62,50 €	62,50 €	127,80 €	95,00 €	1.160,30 €
LIMPIADORAS/ES	850,00 €	70,83 €	70,83 €	70,83 €	228,00 €	95,00 €	1.385,50 €