



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA PALACIO DE DEPORTES MÁLAGA, S. A. M.

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente Convenio es de aplicación y regula las condiciones de trabajo de la empresa Palacio de Deportes Málaga, S. A. M.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio es de aplicación exclusiva a la empresa anteriormente citada sea cual sea el lugar de desarrollo de su actividad dentro de la geografía española, o el lugar en que desempeñe su labor el personal de la misma.

Artículo 3. Ámbito temporal

La vigencia del presente convenio colectivo, aplicándose efectos retroactivos, se extiende desde 1 de enero de 2007 hasta el día 31 de junio de 2011.

Este convenio colectivo podrá ser prorrogado expresa o tácitamente.

Se entenderá prorrogado tácitamente, por periodos anuales, si no mediara aviso de denuncia formulado por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación a la finalización de su vigencia o de la prórroga en curso.

Una vez sea denunciado el convenio, alcanzado el término previsto para el mismo o cualquiera de sus prórrogas, su contenido tanto obligacional como normativo mantiene su vigencia hasta que sea sustituido por otro convenio. La denuncia del presente convenio podrá formularla cualquiera de las partes, por escrito dirigido a todas las partes negociadoras que lo suscribieron, así como al Organismo Administrativo competente.

Artículo 4. Ámbito personal

Este convenio afectará a todos los trabajadores de la empresa Palacio de Deportes Málaga, S.A.M., incluidas dentro del ámbito funcional y territorial.

Queda excluido expresamente de este convenio el personal que contrate su actividad como arrendamiento de servicio y cualquier otro que se considere como relación laboral de carácter especial o que por las leyes queden excluidos del ámbito laboral.

Artículo 5. Concurrencia de convenios

Los supuestos de concurrencias de convenios se resolverán aplicando los



siguientes principios:

a) Principio de complementariedad. Todas aquellas materias reguladas en convenios colectivos de ámbito superior no reguladas en el presente convenio actuarán como supletorias.

b) Principio de condiciones más beneficiosas. Las condiciones más beneficiosas para los trabajadores establecidas en los convenios colectivos de ámbito superior o en el contrato laboral individual, deberán ser respetadas, siempre y cuando superen o igualen a las dispuestas en este convenio.

Artículo 6. Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en general y las retributivas en particular, en este convenio compensarán y absorberán a todas las existentes en el momento de entrada en vigor cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia, bien sea por imperativo legal, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o algunos de los conceptos pactados en el presente convenio o supusiera la creación de otros nuevos, únicamente, tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este convenio. En caso contrario se consideran absorbidos por el presente convenio.

Artículo 7. Garantías personales

Se respetarán las condiciones particulares de aquellos trabajadores que, con carácter general y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente «ad personan

» las que vengan implantadas por disposiciones legales o pacto expreso entre empresa-trabajador, y en tanto, no sean absorbidas, igualadas o superadas por futuros convenios colectivos o normas laborales.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas son un todo orgánico e indivisible. En el supuesto que algún artículo del presente convenio se declarara nulo por resolución judicial, extrajudicial o administrativa, dicho artículo quedará inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del convenio, hasta que las partes firmantes del mismo le den contenido conforme a la legalidad. Si transcurren dos meses de la fecha en que se emita la resolución que invalida alguna de los pactos del convenio y no se hubiera alcanzado un acuerdo sobre el nuevo contenido del mismo, ambas partes acuerdan someterse con carácter vinculante, a la



mediación y/o arbitraje del IMAC de Málaga.

Artículo 9. Comisión mixta paritaria

CONSTITUCIÓN. Las partes entienden oportuno crear la comisión mixta paritaria como medio de solventar discrepancias e interpretación del presente convenio, la cual estará formada por representantes de la dirección de la empresa y de los trabajadores firmantes del convenio.

Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgir se someterá previamente al informe de la comisión mixta paritaria antes de acudir e iniciar cualquier arbitraje o mediación y/o acción o reclamación ante la jurisdicción competente.

PROCEDIMIENTO. La comisión mixta paritaria estará compuesta por 4 miembros, 2 miembros natos que serán el Presidente y Director de la empresa y 2 por la representación de los trabajadores ó sindicatos que suscriben el presente convenio. Se eligen entre y por los mismos, un Presidente, siendo los demás miembros vocales de la misma. La comisión estará apoyada por un Secretario que será personal administrativo de la empresa y podrá ser asistida por asesores de ambas partes.

FUNCIONES

Interpretar y vigilar la aplicación del presente convenio. Informe, con carácter previo y obligatorio, en todas las cuestiones de conflicto colectivo.

Someter a debate las materias que a criterio de alguna de las partes sean necesarias para incorporar, definir o aclarar el texto del presente convenio.

Cualquier actividad tendente a la aplicación y eficacia del convenio.

Entender sobre la aplicación del convenio a las actividades que, dentro de la definición genérica recogida en el ámbito del convenio, no estuvieran incluidas inicialmente.

Resolver los conflictos o discrepancias que tengan su origen en la aplicación, interpretación o regulación de grupos profesionales, clasificación profesional, definición de funciones y retribución, sin que en ningún caso suponga una modificación de las condiciones pactadas en el presente convenio.

Estudiar y decidir sobre aquellas cuestiones que afecten a los incluidos en el presente convenio, que por mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes, quedando comprendido dentro de esta función, así como, cualquier tema que pudiera afectar a los diferentes subsectores que se puedan encuadrar en el marco del sector de la actividad propia de la empresa.





La comisión mixta paritaria se reunirá con carácter ordinario al menos una vez cada cuatrimestre y, con carácter extraordinario, para resolver las cuestiones a la misma encomendadas, cuando las partes, de mutuo acuerdo, lo estimen conveniente o cuando así lo acuerden las dos terceras partes de sus miembros.

Las convocatorias de la comisión mixta paritaria serán efectuadas por su Presidente mediante escrito, donde conste lugar, fecha y hora de la reunión, así como, el orden del día. Se enviara a cada uno de los miembros con siete días, como mínimo, de antelación a la fecha prevista.

La comisión mixta paritaria resolverá las cuestiones sometidas a la misma en un plazo no superior a 30 días, salvo acuerdo de todas las partes, prorrogando dicho plazo.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los presentes de cada una de las partes que forman la comisión. Los acuerdos que adopte la comisión se incorporarán al texto del convenio y formarán parte de este.

La empresa podrá solicitar la no aplicación de las condiciones económicas, incrementos salariales, totales o parciales, establecidas en el presente convenio por las siguientes causas:

1. Cuando la empresa se encuentre en situación legal de suspensión de pagos, quiebra, concurso de acreedores o cualquier otro procedimiento diferente de los anteriores que haya declarado la situación de insolvencia provisional o definitiva de la empresa, siempre que no exista un expediente de regulación de empleo, ya que de existir se estará del apartado siguiente.
2. Cuando la empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo por las causas establecidas legalmente, incluido despido colectivo, suspensión de contratos, etc., que afecten al menos, al 15 % de la plantilla, originado en causas económicas.
3. Cuando la empresa acredite objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas en el ejercicio del año anterior al que pretendan implantar esta medida. Se entenderá que hay pérdidas solo en el caso en el que el resultado de la cuenta de explotación arroje una pérdida superior a el importe de las transferencias anuales ordinarias para gestión que presupueste para el ejercicio el Excmo. Ayuntamiento de Málaga.

En este caso, tras comprobar la certeza del porcentaje de pérdidas, la Comisión Paritaria se limitará a certificar este extremo, a los efectos de descuelgue salarial.

4. Cuando se presente en la empresa afectada el acaecimiento de un siniestro cuya reparación suponga una enorme carga financiera o de tesorería.



5. A los efectos anteriores, seguirán los siguientes trámites:

a) La dirección de la empresa deberán comunicar, cuando los haya, a los representantes de los trabajadores su intención de aplicar esa cláusula en el plazo máximo de un mes contado desde la publicación del convenio, o de las revisiones salariales en los años siguientes para dichos años, salvo para el caso n.º 4, donde el plazo comenzará contar desde la fecha del siniestro.

Una vez comunicada tal circunstancia, deberán iniciarse negociaciones entre las partes por un plazo máximo de quince días, prorrogable de mutuo acuerdo de aquellas por otros quince días, debiendo comunicar llegando el termino de las negociaciones, a la comisión paritaria si han alcanzado o no un acuerdo al respecto, en el plazo de los cinco días siguientes de haberse producido.

b) Simultáneamente al inicio de las negociaciones deben comunicar a la comisión mixta paritaria la petición, acompañando copia de la petición realizada a la representación de los trabajadores y de la documentación que se le haga entrega.

c) Acreditar con la documentación que estimen pertinente, la situación de origen de la petición en el plazo de 15 días desde que se presenta la petición.

d) En el supuesto del caso n.º 3, la empresa necesariamente habrá de acompañar además de cualquier otra que desee la siguiente documentación:

Impuesto de Sociedades de los dos ejercicios anteriores al del posible descuelgue.

Cuentas Anuales de los mismos ejercicios depositadas en el Registro Mercantil.

Asimismo, se podrá facilitar informe de auditores o censores de cuentas u otros documentos que justifiquen un régimen salarial diferenciado.

En ambos casos habrán de entregar una memoria sobre las medidas de carácter general y específicas que tengan previstas para solucionar la situación y también las previsiones para la adaptación al régimen salarial del convenio.

e) De no alcanzarse acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, las partes comunicarán este hecho a la comisión mixta paritaria, indicando si se someten a su decisión sobre el alcance de descuelgue, o bien acuden al laudo arbitral o IMAC, o cuando el ámbito de la empresa sea una Comunidad Autónoma, se someten a las instituciones de mediación y arbitraje creadas al efecto en esa comunidad.

f) Cumplimentados los tramites anteriores, la comisión determinará en el plazo máximo de un mes a partir del momento en que reciba la documentación, la procedencia o improcedencia de la solicitud. Si la comisión determina que la petición o el acuerdo cursado es improcedente, la empresa deberá aplicar



íntegramente las tablas salariales y del convenio.

g) El descuelgue de ser aprobado tendrá una efectividad por el periodo de un año.

En el caso de que la empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente convenio deberá iniciar una nueva solicitud de autorización en la forma y con el procedimiento previsto en este artículo.

Trascurrido el periodo de descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo o denegada esta, la reincorporación a las condiciones previstas en el convenio será automática, salvo pacto en contrario, que adecue dicha incorporación a un calendario temporal con el objeto de evitar nuevos descuelgues.

h) Las decisiones de la comisión mixta paritaria se tomarán por mayoría simple de los miembros de cada una de las representaciones que conforman la misma y no prejuzga el derecho de cualquiera de las partes para acudir a la jurisdicción social.

Organización del trabajo

Artículo 10. Facultades de la dirección

La organización del trabajo en cada uno de sus centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Los trabajadores mantendrán las mismas condiciones económicas de trabajo que tuvieran en el centro donde prestaran sus servicios en origen.

Para los supuestos previstos en este artículo, las empresas deberán cubrir, en primer lugar, sus necesidades mediante traslados voluntarios de empleados, incluidos dentro del mismo grupo profesional o que desarrollen la misma actividad en uno u otro centro. De no ser posible, o en el supuesto de que los trabajadores que se presten voluntariamente al traslado no sean los adecuados para cubrir los puestos de trabajo del centro de donde deben ir a prestar sus servicios, la empresa comunicará a los trabajadores que decida que deben trasladarse, con una semana de antelación como mínimo, el centro al que deben acudir.

2. Prestación en diferentes centros de la misma empresa. En el contrato de trabajo se podrá establecer la prestación en diferentes centros de trabajo de la misma empresa, de tal forma que unos días se desarrollen funciones en un centro de trabajo, y otros días en otro, siempre y cuando el tiempo de traslado de un centro de trabajo al otro, no supere una hora en transporte público.

3. Prestación en diferentes centros de la misma empresa en el mismo día de trabajo. En el contrato de trabajo se podrá establecer la prestación en diferentes



centros de trabajo de la misma empresa, en la misma localidad, o municipio limítrofe, y en una misma jornada de trabajo.

Contratación

Artículo 11. Forma de contrato

La admisión de trabajadores en las empresas, a partir de la entrada en vigor de este convenio, se realizará mediante contrato formalizado por escrito.

Igualmente, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación, ampliación o prórroga, de los contratos temporales.

Artículo 12. Condiciones generales de ingreso

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y demás disposiciones legales.

Artículo 13. Pruebas de aptitud

Las empresas, previamente al ingreso de los trabajadores, tendrán que realizar a los mismos las pruebas de selección, prácticas, psicotécnicas y médicas que consideren necesarias para comprobar si su estado físico, grado de aptitud y preparación son los adecuados para la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Artículo 14. Periodo de prueba

14.1 Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de:

Titulados superiores y medios: 6 meses.

Personal administrativo y monitores: 3 meses.

Resto de personal: 2 meses.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que correspondan a la categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral, que podrá instarse durante el transcurso de dicho periodo, por cualquiera de las partes, sin necesidad de alegar causa alguna al respecto, con la condición de que se comunique por escrito, haciendo constar la extinción de la relación laboral por no superar el periodo de prueba.

14.2. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el



período de prueba interrumpirá el computo del mismo reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 15. Características generales de los contratos y del personal

Se podrán utilizar todas las modalidades contractuales previstas legalmente, tanto tengan carácter indefinido como temporal.

El personal podrá tener la siguiente consideración según la permanencia en el servicio de las mismas:

Fijos o indefinidos (trabajadores que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa.

Fijos discontinuos (trabajadores que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que les contrata para realizar trabajos que se repiten en fechas ciertas o no dentro del volumen normal de actividad de la empresa) temporales o de duración determinada (trabajadores a jornada completa o a tiempo parcial que presten sus servicios bajo cualquier modalidad contractual que no sea de carácter indefinido.)

Igualmente, se podrá celebrar cualquier otro tipo de contrato de trabajo cuya modalidad se encuentre recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Se podrán celebrar contratos de obra o servicio determinado, eventuales o por circunstancias de la producción, o de interinidad cuando la naturaleza de la prestación y legislación lo permita. A la finalización de los contratos citados en este párrafo, el trabajador tendrá derecho, salvo en el contrato de interinidad, a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

En todos los casos los contratos podrán celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.

La conversión de un contrato a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

Todos los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán prohibida la realización de horas extraordinarias.

La empresa, de acuerdo con el trabajador, podrá fijar la realización de horas complementarias. La realización de estas horas estarán sujetas a las siguientes normas:

a) La posibilidad de realizar horas complementarias tendrá que ser pactada





expresamente con el trabajador y podrá acordarse en el momento de la contratación o con posterioridad pero, en cualquier caso se tratará de un pacto específico y por escrito respecto al contrato de trabajo.

b) Sólo se podrán formalizar pactos sobre horas complementarias en contratos a tiempo parcial de duración indefinida; es decir, con trabajadores fijos en la empresa.

El pacto de horas complementarias recogerá el número de horas a realizar que puedan ser requeridas por la empresa. En ningún caso las horas complementarias podrán exceder del 30% de la jornada semanal.

c) El trabajador podrá renunciar al pacto de horas complementarias, comunicándolo por escrito a la empresa con 15 días de antelación, cuando concurren las siguientes circunstancias:

La atención de las responsabilidades familiares, enunciadas en el artículo 37.5 del estatuto de los trabajadores.

Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

Por incompatibilidad por otro contrato a tiempo parcial.

Asimismo, para los supuestos no contemplados anteriormente el trabajador podrá renunciar al pacto de horas complementarias comunicándolo por escrito con 1 mes de antelación.

d) El trabajador conocerá el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de siete días. Excepcionalmente y por causas sobrevenidas, podrá comunicarse el día anterior.

e) La realización de horas complementarias respetará en todo caso los límites en materia de jornada y de descanso del Estatuto de los Trabajadores y de este Convenio.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas serán retribuidas como las ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

g) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización estarán sujetas al cumplimiento de los requisitos establecidos en los anteriores apartados. En caso de incumplimiento de estos requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.





De acuerdo con la legislación vigente se podrán celebrar contratos en prácticas o para la formación. La retribución de este tipo de contratos será del 80% el primer año, y del 90% el segundo año de vigencia del contrato, de las retribuciones del Convenio según su Grupo, así como los complementos a que tenga derecho.

Jornadas, descanso y vacaciones

Artículo 16. Jornada de trabajo

La jornada laboral será de 37,5 horas semanales, dividiéndose en 35 horas de cumplimiento efectivo, y las 2,5 restante de aplicación a una bolsa para ser usadas por circunstancias de la producción pudiendo desarrollarse en régimen de jornada continuada y la misma se prestará de lunes a domingo. Su cómputo se efectuara de forma que al partir el año, cada trabajador contara con una bolsa de inicio equivalente al total de horas no efectivas anuales, siendo dicho número de 107.

En jornadas continuadas de más de seis horas se establece un descanso de 20 minutos de pausa en mañana o tarde, considerando este descanso como jornada efectiva de trabajo. Los turnos para efectuar los descansos serán acordados entre la empresa y el trabajador.

En las jornadas partidas se establece un descanso mínimo para el almuerzo de 1 hora y media que salvo razones específicas autorizadas por la dirección será de 15:30 a 17 horas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, debiendo de atender a aquellos proveedores y clientes que hubieran entrado antes de la hora de cierre del establecimiento o del turno, sin que esta obligación pueda superar los 15 minutos a partir de dicha hora.

El centro de trabajo estará abierto regularmente para actividades de lunes a viernes en horario de 7:30 a 11:30 –siendo para el público de 8:00 a 11:00– y sábados de 8:30 a 15:00 horas –siendo para el público de 9:00 a 14:30–. Asimismo, los días festivos en los que haya actividad o eventos se establecerá el horario por la dirección del centro comprendiendo las 24 horas del día.

Con independencia de lo anterior, se establece para el personal administrativo de un horario de trabajo de 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes, existiendo flexibilidad en la entrada y la salida que podrá efectuarse con 30 minutos de antelación o dilación, para todo el personal de la empresa. Igualmente y a efectos de cumplimiento de horario hasta las 37,5 horas de cumplimiento efectivo semanal obligatorio, deberá asistirse al menos una tarde durante la semana.

Para el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto se suspende el



cumplimiento semanal obligatorio efectivo de asistir 1 tarde durante la semana, siendo la prestación efectiva durante el período que se cita de 35 horas semanales, y el horario de trabajo para el personal administrativo y responsables de área de 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes, existiendo flexibilidad en la entrada y la salida que podrá efectuarse con 30 minutos de antelación o dilación.

Dadas las especiales características de este sector, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que correspondan a los trabajadores, y con independencia de que los contratos de trabajo lo sean a tiempo parcial o a tiempo completo. En este sentido, la jornada se concretará mediante cuadrante que se confeccionarán cada mes y que deberán recoger los turnos y horarios de cada trabajador. Dicha programación podrá ser alterada por circunstancias de la producción

El número de horas semanales de tiempo efectivo para los trabajadores a jornada completa no podrá ser superior a 55 horas durante la vigencia de este convenio.

Para los trabajadores a tiempo parcial, no podrá ser superior a la proporción establecida para los trabajadores a jornada completa.

Se establecen los siguientes días festivos anuales, que serán el día 1 de enero, 6 de enero, 28 de febrero, jueves santo a domingo de resurrección, 1 de mayo, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 6 de diciembre, 8 de diciembre, 25 de diciembre, y el 24 y 31 de diciembre, que serán de cierre de la instalación, no susceptibles de compensación.

A los que habrá que sumar 2 días con carácter festivo local que vendrán fijados en el calendario laboral anualmente.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá haber 12 horas de intervalo salvo casos excepcionales en los que no sea posible por ausencia o enfermedad del trabajador que deba suplir el turno siguiente.

Artículo 17. Descanso semanal y permisos

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos:

1. Quince días naturales y consecutivos en caso de matrimonio.
2. Por nacimiento o fallecimiento de familiar directo en línea ascendente o





descendente, dos días si se produce en la provincia y cuatro días si se produce fuera.

3. Siete días por asuntos propios.

4. Dos días por traslado de domicilio habitual.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo acreditar previamente de manera fehaciente, los motivos y circunstancias de los mismos.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga una reducción de más del 20% de la jornada en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del estatuto de los trabajadores.

6. Para realizar las funciones sindicales o representación de los trabajadores en los términos legalmente establecidos al efecto.

7. Por tiempo indispensable, a las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al empresario.

8. Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrá ser dividida en dos fracciones de media hora, pudiéndose sustituir este derecho por la reducción de media hora en su jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, previa justificación de los mismos en la empresa cuando el trabajador curse estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional, siempre que los mismos estén relacionados con el puesto laboral que ocupa o la empresa, y tenga previamente agotados los días de asuntos propios.

10. Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos de cómo máximo 12 horas anuales de duración para acudir a visitas medicas del propio trabajador o para acompañar a ascendientes y descendientes que convivan con ellos siempre y cuando la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios de la seguridad social.

11. Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de cirugía mayor del cónyuge, padre, madre, suegro/a, hijo/a, hermano/a, abuelo/a, nieto/a sean consanguíneos o políticos: 5 días naturales en la provincia de Málaga y hasta 7 días naturales fuera.





12. Los trabajadores tendrán derecho a permisos, cuando se trate de asistencia, ese mismo día a exámenes de formación, siempre que estén dentro del ámbito de formación de la enseñanza media y superior u homologada por el ministerio correspondiente, y este relacionada con el puesto de trabajo que ejerce.

13. Para la valoración en caso de duda de estas situaciones, la Comisión de seguimiento, dictaminará la resolución según informes médicos aportados.

Artículo 18. Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar

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

a) El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de 6 años o de un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no realice actividad retribuida, tiene derecho a una reducción a elegir entre un tercio o la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción del 25% y 40% de sus retribuciones respectivamente.

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

c) En los casos de nacimientos de hijos que, por cualquier causa médica, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, con independencia de la ausencia retribuida de una hora establecida legal mente, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo según la cláusula anterior.

Artículo 19.

I. EXCEDENCIAS POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

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

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

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





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

Durante los dos primeros años tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

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

II. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

II.I. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad, tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

II.II. El trabajador que se acoja a dicha excedencia voluntaria, tendrá un derecho preferente al reingreso, que deberá producirse en plaza vacante de igual categoría a la suya en cuanto sea posible.

Artículo 20. Vacaciones

1. Los trabajadores tendrán derecho a 30 días laborales de vacaciones al año, estableciéndose como periodo de disfrute de la siguiente forma:

- 15 de esos días, entre el comprendido entre el 15 de mayo y el 30 de octubre de cada año.
- 3 días en turnos antes del jueves santo y después del domingo de resurrección.
- 5 días en turnos antes del 31 de diciembre y después del día 1 de enero.
- 7 días a disfrutar por el trabajador durante el resto del año en las fechas que una vez solicitadas le autorice la dirección de la empresa.

Excepcionalmente se podrán disfrutar las vacaciones en fechas distintas a las señaladas por motivos justificados y previa autorización de la empresa. Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le computará de forma proporcional al tiempo trabajado.

El calendario de vacaciones deberá confeccionarse antes del fin de mayo de cada año, de tal forma que el trabajador conozca las fechas de disfrute con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio de las mismas. El cómputo del inicio de las vacaciones anuales no se podrá hacer en día festivo no recuperable o día de descanso.





La elección de los turnos de vacaciones se realizarán mediante un sistema rotativo.

2. El periodo de incapacidad temporal (I.T.) por enfermedad será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al empleado o empleada dentro del año.

3. Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones el empleado/a pasara a la situación de Incapacidad Temporal, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del Servicio, Sección o Departamento, que a su vez deberá comunicarlo al Departamento de Personal dentro de los dos días laborables siguientes para poder disfrutar, dentro del año, el resto de las vacaciones que le queden.

En todo caso, se tendrán por disfrutadas las vacaciones si, como consecuencia de la situación de baja por enfermedad del empleado/a, termina el año natural o causa baja definitiva en la P. D. M., sin haberlas disfrutado.

4. Las vacaciones anuales, o parte de las mismas, podrán disfrutarse dentro del primer trimestre del siguiente año únicamente por necesidades del servicio, que deberán acreditarse documentalmente y en el caso de que el empleado/a se encuentre disfrutando las vacaciones o parte de las mismas, durante el último trimestre y causara baja laboral.

5. Aquellas empleadas que no hayan disfrutado de sus vacaciones anuales o parte de las mismas dentro del año natural, como consecuencia de su baja por maternidad, podrán disfrutar de las mismas dentro del año siguiente, en cualquier tiempo, sin la limitación del primer trimestre y, siempre de forma continuada incluidos los días de compensación por vacaciones fuera del periodo Julio-Septiembre en su caso, inmediatamente después de producirse su reincorporación, no pudiendo existir ningún periodo intermedio entre esta incorporación y el disfrute de las vacaciones.

6. El empleado/a de nuevo ingreso o reingreso disfrutará, dentro del año de su nombramiento, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su incorporación hasta fin de año, o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado, si este ha de producirse dentro del año, a razón de 2 días y medio por mes trabajado.

7. El empleado/a que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo por el que fue contratado/a, o sea despedido/a, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año. Pudiendo ser esta liquidación tanto positiva, como negativa.



8. En caso de que el empleado/a cesase por jubilación o fallecimiento, y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

9. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al empleado/a en cuanto a la época del disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. La elección de los turnos de vacaciones se realizarán mediante un sistema rotativo. En caso de no existir acuerdo, se procederá por sorteo, asegurando que queden cubiertos todos los servicios.

Régimen económico

Artículo 21. Estructura salarial

Tendrán la consideración de salarios los siguientes conceptos:

SALARIO BASE, es el establecido para cada categoría dentro del grupo profesional correspondiente, que se señala en las tablas salariales del anexo 1 del presente convenio.

PLUS DE NOCTURNIDAD, es el establecido en el artículo 32, cuya cuantía se fija en el anexo 1 del presente convenio.

Complementos salariales, son las cantidades devengadas al trabajador además y con independencia del salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo como las del puesto de trabajo o de calidad en el trabajo. Estos complementos tienen el carácter de no consolidables en el salario del trabajador.

No tendrán la consideración de salario las percepciones extrasalariales, que son cantidades de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador como consecuencia de la prestación de su trabajo, por lo cual no formarán parte en ningún caso de las bases de cotizaciones de la Seguridad Social. Se establece así, dentro de este concepto un plus de transporte.

En aras de una mayor productividad por hora y del fomento de empleo, no se considera la posibilidad de realizar horas extraordinarias dentro del calendario laboral, y solo se autorizarán excepcionalmente para compensar un exceso de horas de trabajo en el computo anual, o por circunstancias extraordinarias de la producción, siempre que el saldo de la bolsa de horas de trabajo no efectivas no sea favorable a la empresa. Su importe será equivalente al coste hora del salario comprendiendo todos los conceptos cotizables.

La compensación de horas de exceso de jornada efectiva, festivos y nocturnos en por horas acumuladas a favor de la empresa en horas no efectivas, se





compensaran a razón de 2 horas por cada hora nocturna de prestación y 1,5 horas por cada una prestada en festivos.

Artículo 22. Complementos de responsabilidad e incompatibilidad

El complemento de responsabilidad es aquel complemento que tienen aquellas personas sobre las que recae una tarea que conlleva responsabilizarse de procesos donde intervengan uno o varios compañeros y de tareas realizadas por otras personas a su cargo.

El complemento de Incompatibilidad es aquel que se devenga en función de que contractualmente la empresa haya pactado con el trabajador la imposibilidad de realizar cualquier otra labor de trabajo o profesional fuera del ámbito de la empresa.

Artículo 23. Nocturnidad

Se considerará trabajador nocturno aquel que realice, entre las 22:00 y las 6:00 horas, una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo. Para este caso existe un complemento salarial específico descrito en las tablas anexas.

Artículo 24. Disponibilidad en festivos

Es un complemento que percibirán todos los trabajadores como retribución a la actitud de disponibilidad permanente para acudir en cualquier horario al centro de trabajo por necesidad de la producción dentro del computo global de su jornada laboral, o al centro a donde se determine.

Artículo 25. Plus de peligrosidad

Aquellos trabajadores que por sus las características de sus cometidos deban hacer trabajos en altura, o bajo riesgo de caída de materiales o accidentes eléctricos, químicos y similares, recibirán mensualmente un complemento mensual del 10% del sueldo base en concepto de Plus de Peligrosidad.

El responsable del Área de Mantenimiento lleva incluido este concepto dentro de su salario base.

Artículo 26. Pagas extras

Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, de 30 días de salario base y conceptos cotizables a la seguridad social, siempre y cuando la perciba el trabajador, cada una de ellas, que se devengarán semestralmente: Del día 1 de enero al 30 de junio de cada año a pagar hasta el 31 de julio, y la correspondiente del 1 de julio al 31 de diciembre, a pagar antes del 31 de diciembre de cada año.



Las pagas extras podrán ser prorrateadas mensualmente, si así se acuerdan entre empresa y el trabajador.

Artículo 27. Incrementos de convenio

Las tablas salariales de aplicación durante el año 2006 quedan reflejadas en el anexo 1 de este convenio. Durante la vigencia del presente convenio se establece, con fecha de efectos del 1 de enero del 2007 y del 1 de enero de cada año de vigencia, un incremento dentro de los conceptos retributivos del convenio, igual a los siguientes parámetros:

Grupo 1: El IPC ANUAL ESTATAL de conceptos salariales y 7% de incentivos.

Grupo 2: El IPC ANUAL ESTATAL, y 15% de incentivos.

Grupo 3: El IPC ANUAL ESTATAL, y 20% de incentivos.

Grupo 4: El IPC ANUAL ESTATAL, y 30% de incentivos.

Los grupos 2, 3 y 4 tendrán un incremento mínimo del 3% en los conceptos salariales si el IPC aplicable fuese menor.

Artículo 28. Plus transporte

El personal recibirá una compensación por gastos de transporte por cada mes efectivamente trabajado -se excluye por tanto el mes de vacaciones y al parte proporcional a los días de asuntos propios o ausencia- en concepto de «complemento plus transporte». Su cuantía está definida en el anexo I al presente convenio.

En caso de salida del centro de trabajo este plus se aumentará abonando el importe de kilometraje sin retención consignado en el Reglamento del I. R. P. F sí el trabajador usara su propio vehículo, comprometiéndose la empresa a responsabilizarse de los perjuicios, si se ocasionara un accidente con el vehículo del trabajador o el que utilice, siempre que se esté prestando un servicio a la empresa. No obstante, de forma preferente los trabajadores utilizaran vehículos de la empresa para las gestiones laborales en cuyo caso no devengarán ningún tipo de retribución, por kilometraje.

Artículo 29. Paga de incentivos

Además de las retribuciones anteriormente pactadas, y con el objetivo de fomentar la eficiencia y productividad se establece una paga de incentivos cuyo importe incluida en documento de anexo 2 al presente convenio, que se devengara una vez aprobadas las cuentas por el consejo de administración. Debido a las condiciones de contrato mencionadas anteriormente, recibirán todos



los trabajadores de la empresa una paga de incentivos mínima igual al salario base de cada categoría,

Pudiéndose aumentar si existen beneficios, según las tablas expuestas en el presente convenio.

Por el contrario y para combatir el absentismo laboral, dicha paga de incentivos, sea mínima o aumentada, será minorada a razón de 2 días de salario por cada día de abstinencia laboral del trabajador que no se haya producido mediante la correspondiente baja o prescripción médica.

Artículo 30. Paga de compensación

Para los casos de baja documentada por enfermedad, accidente o maternidad la empresa completará los honorarios salariales que le asigne la seguridad social hasta el 100% de su salario habitual incluidas pagas extras.

Artículo 31. Complemento de antigüedad e indemnizaciones por razón de viajes, traslados, manutención y alojamiento

1. Por cada trienio cumplido el trabajador de la empresa con contrato de trabajo indefinido, tendrá derecho al complemento de antigüedad con carácter mensual en orden a su categoría que empezará a devengarse a partir del día 1.º del mes de su cumplimiento.

La cuantía sobre el salario base será la siguiente:

Para el grupo 2, un 3,5%.

Para los grupos 3, 4 y 5 un 5, 5%.

2. En materia de indemnizaciones por razón de desplazamientos dentro o fuera de la ciudad de Málaga, manutención y alojamiento se estará lo establecido en el Consejo de Administración del 28/06/2004, por el que se aplicará en el Real Decreto 236/1988, del 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón de servicio, modificado según Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, en cuanto a gastos de manutención: siendo obligatorio por gastos de estancia, que los importes se justifiquen mediante la correspondiente factura.

En el resto de los conceptos se aplicará orden del 22 de febrero de 2001, por la que se revisa la cuantía de los gastos de locomoción y dietas en el impuesto sobre la renta de las personas físicas. La aplicación de dichas normas se entiende referida también a las que se sustituyan por actualización, que establece el reglamento del I. R. P. F. en cuanto a indemnización de dichos gastos en cuantías sin retención fiscal.



Artículo 32. Quebranto de moneda

El personal que habitual y estructuralmente dentro de sus funciones deba estar manejando la Caja de Tesorería, tendrá un plus mensual de quebranto de moneda de 90 euros mensuales. Aquellos que sustituyan a los anteriores en sus tareas de forma ocasional, devengarán este complemento de forma proporcional al tiempo empleado en manejar la caja.

Artículo 33. Seguros de salud, vida, jubilación y accidente

La empresa se compromete a negociar con distintas empresas que operan en el ramo del seguro de salud, para que los trabajadores puedan obtener un trato ventajoso en la contratación de un sistema de atención medico-sanitaria privado de forma voluntaria en su contratación y con cargo al trabajador.

Asimismo, la empresa se compromete a contratar un seguro de vida para el caso de muerte del mismo, o de supervivencia o jubilación, así como de accidentes, que garanticen una prestación mínima del equivalente a 30.000 euros en caso de muerte o 30.000,00 euros en caso de invalidez total o absoluta, así como un premio de jubilación de 15.000 euros en caso de alcanzar la edad de retiro.

Clasificación del personal

Artículo 34. Grupos profesionales

Los trabajadores comprendidos en este convenio serán clasificados en unos niveles funcionales identificados con las denominaciones de grupo 1, grupo 2, grupo 3 y grupo 4, pudiéndose incluir dentro de los mismos distintos niveles cuya confluencia se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como por la formación o especialización exigida para ejercerlas.

GRUPO 1

CRITERIOS GENERALES

Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 1 o a la propia dirección de la empresa, según el tamaño de esta. Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas, y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores. Llevan a cabo, además funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

FORMACIÓN



La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior, medio, o titulación específica equivalente del puesto de trabajo, o bien un período de práctica o experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo y/o en el sector. La remuneración será adecuada a la titulación en todo caso.

EQUIPARACIÓN

Nivel I: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: El Coordinador de Grandes Eventos, y los responsables de áreas de Económica y Administración y Servicios Deportivos.

Nivel II: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: Los responsables de las áreas de Mantenimiento y Comunicación y Protocolo.

GRUPO 2

CRITERIOS GENERALES

Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen bajo instrucciones precisas funciones de ejecución semiautónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución.

Asimismo, integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores.

FORMACIÓN

La formación requerida será la equivalente a titulación académica de Licenciatura en educación física, grado medio, bachiller, formación profesional de segundo grado, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia adquirida en el sector.

EQUIPARACIÓN

Nivel I: Se incluye en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: Técnico de Campo de Actividades Deportivas, Técnico Comercial y de Protocolo, y Técnico de Ejecución Presupuestaria.

Nivel II: Se incluye en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: Administrativos, Secretaria de Dirección, Técnico Informático y Técnicos de Mantenimiento.

GRUPO 3

CRITERIOS GENERALES





Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas, dentro de una actividad más amplia.

FORMACIÓN

La formación básica requerida será la formación requerida será la equivalente a bachiller, formación profesional de segundo o primer grado, la equivalente al graduado escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

EQUIPARACIÓN

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: auxiliares administrativos.

GRUPO 4

CRITERIOS GENERALES

Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas, que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

FORMACIÓN

La formación requerida equivale a bachiller o graduado escolar que puede suplirse con la experiencia.

EQUIPARACIÓN

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes plazas o similares: Auxiliares Polivalentes Conserjes.

Artículo 35. Trabajos en distintos grupos profesionales

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

La realización de trabajos de un grupo profesional superior no podrá exceder de 6



meses durante un período de 12 meses. La retribución mientras se desarrollan las funciones en el grupo superior será la correspondiente al mismo.

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

Artículo 36. Promoción interna

En las futuras convocatorias de puestos de trabajo de la empresa se convocará previamente un concurso de promoción interna y solamente finalizado el mismo podrán sacarse las plazas vacantes o previstas a concurso público y/o bolsa de trabajo.

Régimen disciplinario

Artículo 37. Disciplina laboral

La empresa por medio de la sus órgano disciplinarios podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación con las garantías, procedimientos y graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

El órgano disciplinario de la entidad en 1.ª y única instancia es, de acuerdo con el artículo 17.j de los estatutos sociales, el Consejo de Administración. El Director será competente para instruir los expedientes y elevar la propuesta de resolución junto a la totalidad del procedimiento tramitado.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 38. Condiciones de las disposiciones disciplinarias

Las disposiciones que regulen la disciplina laboral se basan inexcusablemente en los siguientes principios:

- a) El establecimiento de un sistema tipificado de infracciones y sanciones contenidas en el presente convenio y con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y sus disposiciones de desarrollo en la materia.
- b) Los principios y criterios aplicables para la calificación de las infracciones y la graduación de las sanciones que sean aplicables a cada una de las infracciones y que aseguren como mínimo los siguientes efectos:

1. La diferenciación entre el carácter leve, grave y muy grave de las infracciones.



2. La proporcionalidad de las sanciones aplicables a las mismas.
 3. La inexistencia de doble sanción por los mismos hechos.
 4. La aplicación de los efectos retroactivos favorables, y la irretroactividad de los desfavorables.
 5. La prohibición de sancionar por infracciones no tipificadas con anterioridad al momento de la comisión.
- c) El sistema de sanciones aplicables en función de la calificación de las infracciones y las circunstancias atenuantes o agravantes que se establezcan.
- d) Procedimiento sancionador aplicable y los recursos admisibles.

Artículo 39. Sobre las circunstancias modificativas

1. Serán causas atenuantes de la responsabilidad disciplinaria:
 - a) Arrepentimiento espontáneo.
 - b) Haber precedido inmediatamente antes de la infracción, una provocación suficiente.
 - c) No haber sido sancionado en los cinco años inmediatamente anteriores.
2. Son causas agravantes de la responsabilidad disciplinaria:
 - c) Reincidencia. Existe reincidencia cuando el autor de una infracción haya sido sancionado disciplinariamente durante los dos años inmediatamente anteriores.
 - d) La trascendencia social o laboral de la infracción.
 - e) El perjuicio económico causado.
 - f) La existencia de lucro o beneficio a favor del infractor o de un tercero.
 - g) La concurrencia en el infractor de la cualidad de cargo directivo o responsable del área.
3. Además de los criterios establecidos en los apartados anteriores, valorarán para la determinación de la sanción aplicable las circunstancias concurrentes, específicamente la concurrencia en el inculpado de singulares responsabilidades, conocimientos o deberes de diligencia, así como las consecuencias de la infracción cometida, atendiendo a estas circunstancias cuando los daños y perjuicios originados a terceros y a los intereses empresariales o generales sean de escasa entidad, el órgano competente podrá imponer a las infracciones muy



graves y a las infracciones graves las correspondientes al grado inferior, siempre que se justifique en motivación específica existencia de dichas circunstancias.

Artículo 40. Causas de extinción de la responsabilidad disciplinaria

Serán causas de extinción de la responsabilidad disciplinaria:

- a) El fallecimiento del inculpado o sancionado.
 - b) La disolución de la empresa.
 - c) El cumplimiento de la sanción.
 - d) La pérdida por parte del infractor o sancionado, de la condición de empleado.
 - e) La prescripción del procedimiento, las infracción y sanciones, en los términos contenidos en este convenio.
- Una vez iniciado un procedimiento prescribirá a los 3 meses desde la notificación al interesado el último trámite sin que se haya notificado el siguiente.
 - Las infracciones y sanciones prescribirán en el plazo contado desde su comisión de 3 meses para las leves, 6 meses para las graves y 1 año para las muy graves.

Artículo 41. Procedimiento disciplinario

Será de aplicación al procedimiento aplicable en la materia disciplinaria las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, sus disposiciones de desarrollo y en las normas disciplinarias del presente convenio.

Artículo 42. Necesidad de expediente disciplinario

Únicamente se podrán imponer sanciones disciplinarias en virtud de expediente instruido al efecto con arreglo a los procedimientos establecidos en el presente convenio de acuerdo con el artículo anterior.

Artículo 43. Registro de sanciones

En la empresa Palacio de Deportes Málaga, S. A. M. deberá existir un libro de registro de sanciones impuestas, a los efectos, entre otros, de la posible apreciación de causas modificativas de la responsabilidad y del cómputo de los plazos de prescripción de infracciones y sanciones.

Artículo 44. Condiciones de los procedimientos

Son condiciones generales y mínimas de los procedimientos disciplinarios:



1. El Consejo de Administración ejercen la potestad disciplinaria y generan los actos de inicio e instrucción del expediente mediante providencia escrita que se notificará al trabajador afectado, y al representante/s sindical o representantes de los trabajadores en la comisión Paritaria si no hubiera órganos de representación sindical, a los que en lo sucesivo se les dará traslado de todos los tramites del expediente, salvo aquellos en los que estén en juego circunstancias que afecten a la intimidad y la propia imagen del trabajador, en los cuales será el propio trabajador el que deberá solicitar la cesación de traslado de tramites a dichos representantes.
2. Los hechos relevantes para el procedimiento y su resolución podrán acreditarse por cualquier medio de prueba, pudiendo los interesados proponer que se practiquen cualesquiera pruebas o aportar directamente cuantas sean de interés para la correcta resolución del expediente.
3. Cualquier otro empleado cuyos derechos o intereses legítimos puedan verse afectados por la substanciación de un procedimiento disciplinario deportivo podrá personarse en el mismo, teniendo, desde entonces, la consideración de parte interesada.

Artículo 45. Concurrencia de responsabilidades laborales y penales

Palacio de Deportes Málaga, S. A. M. deberá comunicar al Ministerio fiscal aquellas infracciones que pudieran revestir caracteres de delito o falta penal.

En tal caso podrá acordar la suspensión del procedimiento sin perjuicio de la adopción de medidas cautelares, según las circunstancias concurrentes, hasta que recaiga la correspondiente resolución judicial.

En cada supuesto concreto valorará las circunstancias que concurran en el mismo, a fin de acordar motivadamente la suspensión o la continuación del expediente disciplinario hasta su resolución e imposición de sanciones, si procediera.

En el caso de que se acordara la suspensión del procedimiento podrán adoptarse medidas cautelares mediante providencia notificada a todas las partes interesadas.

Artículo 46. Concurrencia de responsabilidades laborales y administrativas

En el supuesto de que un mismo hecho pudiera dar lugar a la responsabilidad administrativa y a responsabilidad de índole laboral la empresa Palacio de Deportes Málaga, S. A. M. comunicarán a la autoridad laboral correspondiente los antecedentes de que dispusieran con independencia de la tramitación del procedimiento disciplinario.



Cuando se tuvieran conocimiento de hechos que pudieran dar lugar, exclusivamente, a responsabilidad administrativa, darán traslado sin más de los antecedentes de que dispongan a la autoridad competente.

Artículo 47. Principios informadores

El Procedimiento de Disciplina Laboral la empresa Palacio de Deportes Málaga S.A.M., que se tramitará para las infracciones a las normas disciplinarias sancionadoras del Estatuto de los Trabajadores, sus disposiciones de desarrollo en la materia y las establecidas en el presente convenio.

Artículo 48. Iniciación del procedimiento

1. El procedimiento se iniciará por providencia de la dirección respecto a la totalidad del personal de la empresa, de oficio por propia iniciativa o a requerimiento no vinculante de los órganos de representación sindical o en la comisión paritaria de los trabajadores o en virtud de denuncia motivada.

2. A tal efecto, al tener conocimiento sobre una supuesta infracción de las normas laborales, el órgano iniciador del procedimiento de incoación podrá acordar la instrucción de una información reservada antes de dictar la providencia en que se decida la incoación del expediente o, en su caso, el archivo de las actuaciones.

3. La providencia de incoación contendrá obligatoriamente:

a) Identificación de la persona o personas presuntamente responsables.

b) Exposición sucinta de los hechos que motivan a apertura de expediente, su calificación inicial y las sanciones que podrían aplicársele.

c) Instructor que será el responsable de un área ajena a la que figure el trabajador adscrito.

d) El derecho a recusar al director como órgano de resolución así como al instructor en el plazo de dos días hábiles desde la notificación de la providencia.

e) El derecho de acceder al expediente y a proponer pruebas en su defensa.

Artículo 49. Abstención y recusación

1. Al Consejo de Administración, les son de aplicación las causas de abstención y recusación previstas en la legislación del Estado para los Jueces y Tribunales o en la legislación sancionadora del estado.

2. El derecho de recusación podrá ejercerse por los interesados en el plazo de dos días hábiles, a contar desde el siguiente al que tengan conocimiento de la correspondiente providencia de nombramiento, ante el propio Consejo de



Administración que resolverá con carácter previo al fondo del asunto en la propia la resolución.

Si el propio recusado reconociese por propia iniciativa o por solicitud de recusación la existencia de causa de recusación, se abstendrá de participar en el conocimiento del asunto, su deliberación y fallo.

3. Contra las resoluciones adoptadas procederá recurso ante los Juzgados de lo Social de la ciudad de Málaga.

Artículo 50. Medidas provisionales

1. Iniciado el procedimiento y con sujeción al principio de proporcionalidad, el Consejo de Administración podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer. La adopción de medidas provisionales podrá producirse en cualquier momento del procedimiento, de oficio o a petición razonada del Instructor. El acuerdo de adopción deberá ser debidamente motivado.

2. No se podrán dictar medidas provisionales que puedan causar perjuicios irreparables.

3. Las medidas provisionales serán recurribles ante el órgano superior al que debe adoptar la medida.

Artículo 51. Impulso de oficio

El director, como instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos así como para la fijación de las infracciones susceptibles de sanción.

Artículo 52. Prueba

Los hechos relevantes para procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba, una vez que le instructor decida la apertura de la fase probatoria, la cual tendrá una duración no superior a diez días hábiles ni inferior a dos, comunicando a los interesados con suficiente antelación el lugar y momento de la práctica de las pruebas.

Los interesados podrán proponer, en cualquier momento anterior al inicio de la fase probatoria, la práctica de cualquier prueba o aportar directamente las que resulten de interés para la adecuada y correcta resolución del expediente.

Contra la denegación expresa o tácita de la prueba propuesta por los interesados, éstos podrán plantear reclamación, en el plazo de dos días hábiles, ante el órgano de instancia superior, quien deberá pronunciarse en el término de otros dos días.



En ningún caso, la interposición de la reclamación paralizará la tramitación del expediente.

Artículo 53. Acumulación de expedientes

Podrá acordarse por el órgano que deba resolver, de oficio o a solicitud del interesado, acordar la acumulación de expedientes cuando se produzcan las circunstancias de identidad o analogía razonable y suficiente, de carácter subjetivo u objetivo, que hicieran aconsejables la tramitación y resolución únicas.

La providencia de acumulación será comunicada a los interesados en el procedimiento.

Artículo 54. Pliego de cargos y propuesta de resolución

1. A la vista de las actuaciones practicadas, y en un plazo no superior a 30 días hábiles contados a partir de la iniciación del procedimiento, el instructor propondrá el sobreseimiento o formulará el correspondiente pliego de cargos comprendiendo el mismo los hechos imputados, las circunstancias concurrentes y las supuestas infracciones así como las sanciones que pudieran ser de aplicación. El instructor podrá, por causa justificada, solicitar la ampliación del plazo referido al órgano competente para resolver.

2. El pliego de cargos será notificado por el instructor a los interesados para que en el plazo de diez días hábiles, manifiesten cuantas alegaciones consideren convenientes en defensa de sus derechos o intereses, presentando a los efectos los documentos que considere oportunos.

3. Transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior, el instructor, formulará propuesta de resolución dando traslado de la misma al interesado y a los representantes de los trabajadores, quienes dispondrán de cinco días hábiles para formular alegaciones a dicha propuesta. Recibidas dichas alegaciones sin más trámite, elevará el expediente al órgano competente para su resolución. Asimismo, en la propuesta de resolución y junto a la remisión del expediente, el instructor deberá proponer el mantenimiento o levantamiento de las medidas provisionales que, en su caso, se hubieran adoptado.

Artículo 55. Resolución

La resolución del órgano competente pone fin al expediente disciplinario laboral y habrá de dictarse en el plazo máximo de diez días hábiles, a contar desde el siguiente al de la elevación del expediente por el Instructor.

Artículo 56. Plazo, medio y lugar de las notificaciones

1. Toda providencia o resolución que afecte a los interesados en el procedimiento



de disciplina regulado en el presente reglamento será notificado a aquéllos en el plazo más breve posible, con el límite máximo de diez días hábiles.

2. Las notificaciones se realizarán de acuerdo con las normas previstas en la ordenamiento jurídico con carácter general. Preferentemente se utilizará la notificación o comunicación personal cuando fuere posible, el correo electrónico con acuse de recibo, o el buro fax.

Artículo 57. Eficacia excepcional de la comunicación pública

1. Si intentados todos los medios de comunicación del artículo anterior, hubiere sido imposible notificar al interesado, podrá hacerse comunicación mediante publicación durante 30 días en los tablones de anuncios y pagina web del Palacio de Deportes Málaga, S.A.M.

Artículo 58. Contenido de las notificaciones

Las notificaciones deberán contener el texto íntegro de la providencia o resolución con la indicación de si es o no definitiva, la expresión de las reclamaciones o recursos que procedan, órgano ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlas.

Artículo 59. Motivación de providencias y resoluciones

Las providencias y resoluciones deberán ser motivadas, en todo caso. En ellas se hará referencia a las razones para su adopción y a los fundamentos de derecho en el que se basan. En las providencias se admitirán motivaciones genéricas o sucintas siempre que su carácter procesal no sea el de una medida extraordinaria.

Artículo 60. Plazos de los recursos y órganos ante los que interponerlos

1. Las Resoluciones serán recurribles ante el IMAC o los Juzgados de lo Social en los términos y plazos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y sus disposiciones de desarrollo en la materia.

Artículo 61. Ampliación de los plazos en la tramitación de los expedientes

Si concurriesen circunstancias excepcionales en el curso de la instrucción de un expediente, los órganos competentes para resolver podrán acordar la ampliación de los plazos previstos a criterio del instructor, y por un máximo de un mes en cada trámite.

Artículo 62. Obligación de resolver

1. Los procedimientos y recursos interpuestos ante órganos disciplinarios.



En caso de no resolverse en el plazo de 3 meses se producirá la caducidad del procedimiento archivándose las actuaciones sin más trámites.

2. Tratándose de recursos, en todo caso, y sin que ello suponga la extinción de la obligación de resolver expresamente, transcurrido un mes sin que se dicte y se proceda a la notificación de la resolución procedente, se entenderá que ha sido desestimado, quedando expedita la vía de recurso procedente.

Artículo 63. Cómputo de plazos de recursos o reclamaciones

El plazo para formular recursos o reclamaciones se contará a partir del día siguiente hábil al de la notificación de la resolución o providencia.

Artículo 64. Contenido de las resoluciones que decidan sobre recursos

1. La resolución de un recurso confirmará, revocará o modificará la decisión recurrida, no pudiendo, en caso de modificación, derivarse mayor perjuicio para el interesado, cuando este sea el único recurrente.

2. Si se estimase la existencia de vicio formal, podrá ordenar la retroacción del procedimiento hasta el momento en que se produjo la irregularidad, con indicación expresa de la fórmula para resolverla.

Artículo 65. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen dos faltas en un mes o una cuando el retraso sea superior a 30 minutos en dicho período, siempre que la causa no sea justificada, de forma expresa o por su existencia notoria o pública.

2. No comunicar con un día de antelación cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado. Queda excluido cualquier caso de imposibilidad de acudir al trabajo por causas insalvables acaecidas el mismo día.

3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4. Las discusiones con otros trabajadores dentro de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

5. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.

6. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al



proceso productivo e imagen de la empresa.

7. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

8. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 66. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de ochenta minutos en un mes, o por tres faltas leves por el mismo motivo.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

10. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de la empresa por parte del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales. Al igual que no tener en cuenta la ley de prevención de riesgos laborales por parte del mandatario al dar las ordenes.



11. La reincidencia en más de dos faltas leves.

12. Incumplir la legislación sobre prohibición de fumar en el trabajo o en el edificio, así como beber alcohol o consumir drogas en el puesto de trabajo y dentro del horario laboral. Se exceptuara de considerarse falta el consumo de alcohol cuando sea con motivo de celebraciones autorizadas por la dirección de la empresa.

Artículo 67. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves:

1. Faltar más de tres días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público. Se entenderá por tal gritar, insultar o agredir a clientes, usuarios, proveedores, personal de servicios externos y cualquier tercero que no sea de la plantilla laboral de la empresa

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.





11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
12. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez a la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.
13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera y habiendo mediado sanción por escrito.
15. El incumplimiento reiterado en las instrucciones dadas por la empresa en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
16. La reincidencia en más de dos faltas graves.
17. Efectuar practicas reiteradas de consumo de tabaco, drogas, alcohol, y sustancias dopantes, de forma que se empeoren enfermedades y dolencias conocidas por el afectado ocasionando la no asistencia también reiterada al centro de trabajo. Se considerara que son prácticas y faltas reiteradas cuando se produzcan tres veces por la misma causa en un año.

Artículo 68. Régimen de sanciones

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- I. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
- II. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.
- III. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a tres meses, hasta la rescisión del contrato de trabajo mediante despido disciplinario en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Para la graduación de las sanciones se valoraran las circunstancias atenuantes y agravantes reguladas en este convenio, aplicándose en tres grados cada categoría equivalente cada uno de ellos, siendo el mínimo, medio y máximo equivalente a una proporcionalidad de ser el menor la primera de las sanciones descritas, el máximo la ultima y el medio el término medio la amonestación





escrita en las levas, en la suspensión de faltas graves la mitad del periodo y en las muy graves la suspensión máxima.

Artículo 69. Sometimiento a mediación, arbitraje y conciliación

Las partes firmantes de este convenio estiman que los conflictos serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en la Comunidad Autónoma Andaluza y que sean competentes territorialmente en la ciudad de Málaga.

Cláusulas de formación para el convenio colectivo

Artículo 70. Formación Continua

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a participar activamente en todos los trabajos, foros, y demás actividades que se deriven del desarrollo de la Ley de Calificaciones Profesionales.

Así mismo, acuerdan adherirse al modelo que en su momento, regule el subsistema de Formación Continua. Igualmente las partes se comprometen a participar en programas de formación municipales, autonómicos o privados, o que vía INEM se efectúen en contratos programas con el sector de gimnasios, empresas deportivas o de espectáculos que incidan o sea de intereses en las labores desarrollada individual o colectivamente.

Artículo 71. Formación y calificación

Las partes firmantes se comprometen a constituir una comisión paritaria para el desempeño de todas las funciones que la nueva Ley de Formación Profesional y Calificaciones a través del Instituto Estatal de Calificación le otorga.

Artículo 72. Ayudas a la formación

Las partes acuerdan establecer una ayuda del 30% del coste de matrícula en centros públicos y 5% en privados. Para cursar estudios reglados que redunden en una formación adecuada al puesto de trabajo que desempeñe el interesado en la empresa o dentro de su carrera dentro de la misma. Estas ayudas su regulación en el anexo III del presente convenio.

Asimismo estudiar caso a caso cuando se trate de formación no reglada y cursos o jornadas relacionadas con la materia de trabajo del interesado, para la financiación de la matricula y gastos de asistencia.

Derechos sindicales

Artículo 73. Del representante de los trabajadores

1. Se entenderá por representantes de los trabajadores al vomité de empresa o



delegado de personal y a los delegados sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

2. Formara parte de la mesa encargada de la selección de personal para la empresa, con voz y voto. Al igual que en la administración pública.

Artículo 74. Comité íter centros

Si en algún momento dos o más centros de trabajo y que en total superen los 200 trabajadores podrán constituir un comité íter centros.

A estos efectos, los miembros de los distintos comités de centro o delegados de personal, designarán de entre sus componentes a quienes les habrán de representar en el comité íter centros que se constituya para debatir los distintos problemas derivados de la aplicación del presente convenio, que, por trascender al centro de trabajo, deban ser tratados con carácter general a nivel de toda la empresa.

Dicho comité íter centros estará compuesto por nueve miembros que deberán guardar en cada momento la debida proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales.

Los gastos que se originen como consecuencia de las reuniones del Comité Íter centros en aquellas empresas en que estén constituidos serán abonados por estas en la forma que se acuerde entre la dirección y los representantes de los trabajadores.

Artículo 75. De las organizaciones sindicales

Las partes firmantes ratifican su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 76. Delegados sindicales

1. Las secciones sindicales que legalmente se constituyan, estarán representadas,



a todos los efectos, por los delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa.

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

El sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de delegado sindical.

2. FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

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

2.2. Asistir a las reuniones de los comités de empresa y del comité de seguridad y salud, con voz y sin voto.

2.3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y el convenio colectivo, a los miembros del comités de empresa.

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

Artículo 77. Garantías sindicales

1. Cuando un miembro del comité de empresa o delegado sindical, haya agotado su crédito personal, podrá acumular el de otros miembros de su mismo comité para el mismo periodo, con autorización expresa de estos, poniéndolo en conocimiento previo de la dirección de la empresa.

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

2. Las horas invertidas en las reuniones de la comisión mixta paritaria, el comité de seguridad y salud, así como aquellas nuevas que de mutuo acuerdo se pudieran constituir, serán a cargo de la empresa, no siendo computables como parte del crédito horario establecido en la ley o en el presente convenio. Igualmente no será computable el tiempo de asistencia a reuniones convocadas





por la dirección de la empresa.

Artículo 78. Salud laboral

Las partes firmantes del presente convenio colectivo coinciden en la necesidad de potenciar las acciones preventivas en materia de Prevención de Riesgos Laborales Seguridad y Salud Laboral. Tales acciones habrán de contar con un método que ordene y aborde el riesgo de una forma continua para evitar o en su defecto controlar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

A tal efecto, considerando que deben ser prioritarios los temas que afectan a la salud laboral y la seguridad en el trabajo, hacen una seria llamada a las direcciones de las empresas, comités de salud y seguridad, delegados de prevención, comités de empresa, delegados de personal y trabajadores, para que sigan el más estricto cumplimiento, vigilancia y aplicación de todas las normas de prevención y seguridad vigentes y la adopción de aquellas acciones formativas, organizativas e informativas que se juzguen necesarias para una disminución real de los accidentes de trabajo.

Debe buscarse en todas las empresas del Sector la más absoluta colaboración de todos, correspondiendo al empresario el deber de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, por lo que deberá adoptar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información a los trabajadores con los medios necesarios.

La comisión paritaria sectorial tendrá como una de sus prioridades la Seguridad Laboral tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Sus funciones serán las siguientes:

Elaboración de un catálogo de riesgos y enfermedades profesionales del sector.

Elaboración y análisis de la siniestralidad del sector anualmente.

Valoración del informe anual que los Servicios de Prevención deben realizar sobre prevención, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Seguimiento del cumplimiento de la Ley 31/95, en las empresas del sector.

Realización de propuestas a las empresas y delegados de prevención.

Estudio de las propuestas realizadas por el delegado de prevención en su empresa y que no hayan sido adoptadas.

Elaboración de planes de formación para trabajadores y delegados de prevención.





Fijar los protocolos para la realización de los reconocimientos médicos, que no lo hayan sido por las autoridades sanitarias.

En general, todas aquellas medidas que vayan encaminadas a la disminución de la siniestralidad laboral en el sector, que sean acordes a la legislación vigente y al presente convenio.

En tanto y cuanto la comisión mixta paritaria no acuerde otra cosa en función de los estudios y necesidades que se detecten, las competencias y atribuciones de los delegados de prevención y comités de salud, la vigilancia de la salud, la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención y la formación en la prevención, estará sometida a la legislación general y específica sobre la materia.

Artículo 79. Ayudas por razones de enfermedad, salud o accidentes

La empresa establece ayudas para la compra de prótesis, lentes, o mecanismos complementarios de salud que no incluyen los productos farmacéuticos ni pago de honorarios de profesionales de la medicina, que se detalla en el Anexo III.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera: equiparación matrimonios y parejas de hecho

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

Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

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



ANEXO I

Tablas salariales de 2007

CATEGORÍA	TOTAL MES	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTES	COT. NOCTURNIDAD	CTO. DISP. FESTIVOS	CTO. INCOMPATIBILIDAD	RESPONSABILIDAD	2 PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
COORDINADOR EVENTOS	4.873,46	2.433,05	102,17	291,11	291,11	291,11	1.464,91	4.771,29	67.921,93
RESPONSABLE DE ÁREA A	3.331,92	2.141,63	102,17	291,11	291,11	291,11	214,79	3.229,75	46.340,37
RESPONSABLE DE ÁREA B	2.840,66	1.989,64	102,17	263,43	291,11		194,31	2.738,49	39.462,73
RESPONSABLE DE ÁREA C	2.840,66	1.698,53	102,17	263,43	291,11	291,11	194,31	2.738,49	39.462,73
TITULADO/a SUPERIOR	2.009,92	1.539,43	102,17	150,00	218,32			1.907,75	27.832,37
TITULADO MEDIO	1.740,13	1.369,64	102,17	150,00	218,32			1.637,96	24.055,31
SECRETARIA DIRECCIÓN	1.574,39	1.207,92	102,17	100,00	164,3			1.472,22	21.734,95
ADMTVO/TÉCNICO INFORMAT.	1.428,86	1.087,68	102,17	100,00	139,01			1.326,69	19.697,53
TÉCNICO MANTENIMIENTO	1.428,86	1.055,28	102,17	100,00	171,41			1.326,69	19.697,53
AUXILIAR ADMTVO.	1.186,29	954,88	102,17	50,00	79,24			1.084,12	16.301,55
AUXILIAR TCO. POLIVALENTE	1.186,29	845,92	102,17	119,1	119,1			1.084,12	16.301,55

Plus de peligrosidad: 10% del salario base mensualmente.

Quebranto de moneda: 90 euros mensuales.

Dirección-Gerencia: Se establece su salario en contrato específico de alta dirección.

ANEXO II

Tablas de incentivos para el año 2007 y siguientes a negociar o aplicar el IPC en los siguientes ejercicios

CATEGORÍA	INCENTIVO GENERAL 30%	INCENTIVO DE ÁREA 50%	INCENTIVO PERSONAL 20%	TOTAL INCENTIVO LÍMITE
JEFE SERVICIO COORDINACIÓN EVENTOS	2.580	4.300	1.720	8.600 €
JEFE UNIDAD A	1.800	3.000	1.200	6.000 €
JEFE UNIDAD B	1.500	2.500	1.000	5.000 €
JEFE UNIDAD C	1.500	2.500	1.000	5.000 €
TITULADA SUPERIOR	1.200	2.000	800	4.000 €
TITULADO MEDIO	900	1.500	600	3.000 €
SECRETARIA DIRECCIÓN	750	1.250	500	2.500 €
ADMINISTRATIVO/TÉCNICO INFORMÁTICO	750	1.250	500	2.500 €
TÉCNICO MANTENIMIENTO	750	1.250	500	2.500 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	450	750	300	1.500 €
AUXILIAR TCO. POLIVALENTE	450	750	300	1.500 €

Fórmulas de aplicación de los incentivos
1. Incentivo general

Supone el 30% del total del incentivo y se calcula en función del grado de cumplimiento positivo o negativo del presupuesto. Si el grado de cumplimiento es negativo (gastos mayores que ingresos anuales -transferencias ordinarias y rentas de explotación) no puede abonarse el incentivo. Si el grado de cumplimiento es positivo, se cobrará un 3% del incentivo total -con el límite del 30% del incentivo total- por cada 1% de cumplimiento positivo.

No se tendrían en cuenta para el cálculo de este incentivo, los eventos, actividades e inversiones sobrevenidos no previstos durante la elaboración del presupuesto y planificación efectuada en el último semestre del año anterior, que se incorporen con previsión de pérdidas o con cargo a remanente.

2. Incentivo por área



Supone el 50% del total del incentivo. Se calcula de forma diferente en cada área, y la suma de todos ellos no podrá sobrepasar el total porcentual límite porcentual y cuantitativo marcado para el área.

a) ÁREA DE EVENTOS

I. Aumento del gasto ejecutado y no previsto en el presupuesto de eventos propios donde el PDM sea organizador u organizador, a gestionar respecto a los inicialmente presupuestados.

Supone 25% porcentuales del incentivo a razón de un 1 punto porcentual por cada 1% de aumento del ejecutado.

II. Aumento del número de espectadores y eventos respecto a los realizados en el año o captación de eventos nuevos. Se considerará evento todo aquello que este contratado como evento y no actividad deportiva y tenga una asistencia superior a 250 personas. Supone el 15% del incentivo total y aumenta un 3 puntos porcentuales por cada, 5% de aumento de público, evento nuevo ó de aumento del número de estos respecto al año anterior.

III. Aumento de ingresos propios en eventos por venta de taquilla, publicidad, patrocinio, comercial y por gestión de contratos con empresas homologadas. Supondrá el 10% del total de Incentivo y se devengará a razón de un punto porcentual por cada 2% de aumento en la suma de dichos conceptos respecto al año anterior.

b) ÁREA DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS

I. Aumento de la media del número de usuarios deportivos de la instalación. Supone el 20% del incentivo y aumentara a razón de 1 punto porcentual por cada 1% de aumento de usuarios.

II. Aumento del número de entrevistas respecto al año anterior. Supone el 10% del incentivo y se devengará a razón de un punto porcentual por cada 1% de aumento en las entrevistas.

III. Incremento de la tasa de retención. Se medirán en los meses de noviembre, en relación con el listado de usuarios del mes de mayo del mismo año. Supone un límite del 20% del incentivo a razón de un punto porcentual por cada 1% de aumento en los porcentajes anteriormente señalados.

c) ÁREA DE MANTENIMIENTO

I. Reducción de costes en relación al año anterior. La reducción de costes se valorara individualmente por los siguientes sectores contratados: Energía, comunicaciones, agua, mantenimiento general, limpieza, químicos y seguridad.



Supone un 15% máximo del incentivo, abonándose a razón de 1 punto porcentual por cada 1% de ahorro en cada sector. Los aumentos de costes positivos de más de un 3% suponen un punto porcentual negativo a restar del total de este sector

II. Aumento porcentual del importe de las inversiones y del número de inversiones efectuadas con relación al año anterior. Solo se consideran a estos efectos las inversiones en equipamientos e inmovilizado nuevo, no las mejoras o sustituciones.

Suponen un 10% del incentivo y se abonan a razón de un 1% por cada punto porcentual de aumento en dichas magnitudes más que el año anterior. Las mayores se cuantifican en el apartado siguiente.

III. Porcentaje de cumplimiento de inversiones previstas en los presupuestos o sus modificaciones. Supone el 25% del incentivo al 100% de cumplimiento. Por cada punto de incumplimiento bajara dos puntos porcentuales en el incentivo devengado.

d) ÁREA DE COMUNICACIÓN, IMAGEN Y RELACIONES EXTERNAS

I. Aumento del importe recaudado por contratos de Patrocinio, Mecenazgo, Esponsorización, o publicidad en relación al año anterior, excluyéndose a los patrocinios vía convenios municipales.

Supone el 30% del incentivo y se abona a razón de 1% por cada 2% de aumento de la facturación bruta a 31 de diciembre.

II. Aumento del número de contratos o convenios con otras entidades para uso de la instalación. Supone el 10% del incentivo.

Se devenga a razón de 1 punto porcentual por cada 2 convenios firmados a los efectos.

III. Aumento del número de actuaciones/inversiones en materia de aplicación de la imagen, comunicación o publicidad del propio Palacio de Deportes, en relación al año anterior. Supone el 10% del incentivo a razón de 1 punto porcentual por cada 3 nuevas actuaciones en relación al número de las mismas el año anterior.

e) ÁREA ECONÓMICA Y ADMINISTRATIVA

I. Aumento del número total de expedientes de contratación de clientes o proveedores tramitados durante el año en relación al anterior. Supone un 10 % del incentivo total, devengándose a razón de un punto porcentual por cada dos expedientes de aumento.

II. Mejora del porcentaje de impagados. Supone el 10% del incentivo y se

devengará a razón de un punto porcentual por cada 2% de reducción de la morosidad respecto al ejercicio anterior a 31 de diciembre.

III. Reducción de observaciones y reparos en el informe de auditoría como indicativo de la eficacia y legalidad de la gestión.

Supone un 30% del incentivo y se abonará a razón de 5 puntos porcentuales por cada unidad de reducción en relación al mismo informe del año anterior.

f) GERENCIA Y SECRETARIA DE DIRECCIÓN

I. Se obtendrán de la media porcentual de todas las áreas en este apartado, añadiéndole un cinco puntos porcentuales por cada proyecto presentado y restando la misma cantidad por cada proyecto desechado.

3. Incentivo personal

I. Se otorgará en función del grado de, rendimiento y actitud apreciado de forma discrecional y personal por los responsables jerárquicamente superiores del interesado, desde el nivel 2 hacia arriba, de forma individual cuando sea el caso.

II. Se valorará el grado de puntualidad -dentro del horario flexible- y absentismo -exceptuando las enfermedades con baja media- apreciado en el trabajador.

Anexo III

Ayudas a eventualidades familiares, de salud y sociales

Los empleados/as de la Palacio de Deportes Málaga, S. A. M., percibirán las siguientes prestaciones en proporción inversa -salvo las de los apartados a, b, c, f, que se percibirán por todos al 100%- a la categoría en la que estén encuadrados a razón de los siguientes porcentaje de aplicación:

Grupo 1: 70% Grupo 2: 80% Grupo 3: 90% Grupo 4: 100%

a. Por matrimonio o registro de pareja

El empleado o empleada percibirá por este concepto la cantidad de 150,00 €, a cargo de la Palacio de Deportes de Málaga, S. A. M. Este concepto solo podrá percibirse cada 10 años.

b. Por natalidad o adopción

El empleado o empleada percibirá la cantidad de 600,00 €, por el nacimiento de cada hijo/a.

c. Por cada hijo/a o cónyuge discapacitado/a, que reúna las condiciones que a



continuación se determinan; se abonará al empleado/ a las cantidades mensuales detalladas:

- Grado de discapacidad de hasta el 10%: 30 €.
- Grado superior al 10% y hasta 33% Se aumentara a razón de 4 € por punto porcentual.
- Grado superior al 33% e inferior a 65% Se aumentará a razón de 1,5 € por cada punto porcentual de discapacidad.
- Grado superior al 65% e inferior a 75% Se aumentará a razón de 2 € por cada punto porcentual.
- Grado superior al 75% Se aumentará a razón de 3 € por cada punto porcentual.

Debiendo estar afectado/a por una disminución, previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de la que se derive una minusvalía en grado igual o superior al 33% que se determina en el RD 383/1984, de 1 de febrero o bien que se determine en la norma que la sustituya o estar afectado/a por un proceso degenerativo que pudiera derivar en minusvalía, en las prestaciones en que así se establezca expresamente.

- Dependier económicamente del empleado/a.
- No percibir ingresos por cualquier causa superiores al 100% del salario mínimo interprofesional.
- El Palacio de Deportes Málaga, S. A. M. Financiará al 50% con el trabajador y por cada miembro discapacitado que integre la unidad familiar, un seguro de vida para que en caso de fallecimiento del trabajador, aquel disfrute de una pensión vitalicia igual al salario mínimo interprofesional, prorrogándose automáticamente cada año con su correspondiente revalorización.

d. Por ayuda escolar: El Palacio de Palacio de Deportes S. A. M. establece una ayuda escolar anual siendo los beneficiarios de la misma los empleados/as, cónyuges y sus hijos/as con la siguiente cuantía:



CONCEPTO	CANTIDAD
Educación infantil 1.º ciclo	100 €
Educación infantil 2.º ciclo	60 €
Enseñanza primaria y secundaria obligatoria, 1.º y 2.º ciclo de régimen especial	50 €
Bachiller y ciclos f. profesionales medio y superior, 3.º ciclo de régimen especial y Escuela de idiomas	60 €
Estudios Universitarios o Doctorado en Málaga, Enseñanzas artísticas, Escuelas de diseño y Escuelas de Conservatorio superiores	100 €
C.A.P. y Acceso a la Universidad	60 €

Cualquier otra petición no contemplada en el cuadro anterior será informada y resuelta por la comisión de seguimiento. Se establecen becas de 350 € cada una, para estudios universitarios fuera de Málaga.

A estos efectos también se percibirá ayuda por los hijos/as del cónyuge cuando no perciban ayuda de esta naturaleza y se constate la convivencia de aquellos/as con el empleado/a. Cualquier otra petición será informada por la comisión de seguimiento y resuelta por dirección.

e. Por la asistencia justificada documentalmente del cónyuge, padre o madre o hijos/as del empleado que convivan con él o ella, a algún programa de rehabilitación para drogodependientes, tratamientos psiquiátrico o psicológico en centros reconocidos oficialmente se les abonará mensualmente la cantidad de 113,34 euros mientras dure el tratamiento.

La concesión y duración de esta ayuda requerirá informe favorable de los Servicios Sociales municipales, e informe médico pertinente de la Seguridad Social.

f. Por enfermedad del hijo o cónyuge del trabajador, de tipo celiaco, que exige una alimentación especial, 20 euros mensual.

La Comisión de Seguimiento valorará cualquier otra enfermedad metabólica de similares características.

g. Prótesis y ayudas sanitarias

1. Los empleados/as de P. D. M., S. A. M. percibirán una ayuda económica para hacer frente a los gastos originados por la compra de prótesis sanitarias para uso propio, abonándoseles, previa justificación mediante factura y receta médica.



2. Las cantidades máximas que se podrán abonar por este concepto son las que se indican a continuación:

CONCEPTO	IMPORTE MÁXIMO	PERIODO DE VALIDEZ DE LA AYUDA
Gafas todo uso	40 euros	3 años
Gafas bifocales o progresivas	50 euros	3 años
Cristales (unidad)	15 euros	Anual
Lentillas	30 euros	Anual
Empastes (máx. 12 piezas)	15 euros	10 años
Pieza dental implantada (máximo 12 piezas)	50 euros	10 años
Prótesis dental media y fundas	100 euros	10 años
Prótesis dental completa	250 euros	10 años
Aparato ortodoncia	300 euros	2 años
Plantillas zapatos y botas ortopédicas	30 euros	6 meses (0 a 2 años)/ 1 año (2 a 14 años)/ 2 años (mayor de 18 años)
Medias panty terapéuticas	10 euros	Anual
Medias normales	10 euros	Anual
Medias cortas	8 euros	Anual
Tobilleras	5 euros	Anual
Prótesis auditiva	200 euros	2 años
Aparato de fonación	25%	2 años
Implante dental (máximo 8 piezas)	25% de la factura máximo 120	10 años
Estabilizador de tobillo	25% de la factura máximo 15	Anual
Férula de descarga	25% de la factura máximo 15 euros	2 años
Operación de corrección ocular con láser	25% máx 120	10 años

3. En ningún caso la ayuda podrá sobrepasar el coste de la prótesis o elemento financiado. Para ser cubierto tendrá que ser recetado por un médico o profesional habilitado.

4. Esta prestación la percibirán los empleados/as, cónyuge e hijos/as menores de 24 años o mayores discapacitados que estén económicamente a su cargo y siempre que acrediten la situación de no estar trabajando el beneficiario.

Asimismo también están incluidos los hijos de los separados o divorciados, cuya custodia total o compartida recaiga en el progenitor que no sea trabajador de esta P. D. M., S. A. M.

5. No se abonarán aquellas que estén incluidas en las ayudas por este concepto que concede el Servicio Andaluz de Salud.

6. Todas las cantidades descritas en este anexo III están sujetas a disponibilidad presupuestaria, a la que se destinará anualmente un límite del uno por mil del presupuesto anual. Se otorgarán por estricto orden de petición, y una vez agotadas se pagarán las no abonadas el año siguiente y dentro de las mismas limitaciones presupuestarias.

Cualquier otra petición no contemplada en el cuadro anterior será resuelta por la Comisión de Seguimiento.

(Firmas ilegibles).