

### III CONVENIO COLECTIVO

#### EMPRESA PÚBLICA DE DEPORTE ANDALUZ, S.A.

##### Capítulo I. Ámbitos de aplicación. Prórroga y denuncia.

###### Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones jurídico-laborales entre la «Empresa Pública de Deporte Andaluz, S.A.» (Deporte Andaluz), y los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha Empresa.

Bajo el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres, que las partes asumen plenamente, cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haga en el articulado del presente Convenio Colectivo al trabajador o trabajadores de la Empresa habrá de entenderse realizada a todos, hombres y mujeres, en la primera acepción del término relativa a los primeros establecida en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, salvo que expresamente se determine otra cosa. De igual modo, por idénticas razones de exclusión de cualquier atisbo de discriminación por motivo de sexo y en iguales condiciones, las denominaciones de todas las categorías profesionales expresadas en el texto del presente Convenio Colectivo deberán entenderse referidas a ambos géneros, esto es a mujeres y hombres.

2. Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal cuya actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero, Consejero Delegado o miembro de los órganos de administración de la Empresa, siempre que dicha actividad sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tales cargos.

b) El personal de alta dirección y directivo, al que se refiere el Real Decreto 1382/85, de 1.º de Agosto; así como el personal cuyas funciones sean consideradas como directivas, de asesoramiento y/o ejecutivas de especial confianza, con pacto extraestatutario propio, que le será aplicable mientras desempeñe dichas funciones.

c) Los profesionales con contratos para trabajos específicos, cuya relación con la Empresa se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contrato laboral.

d) El personal que preste sus servicios en empresas que, conforme a la legislación civil y/o mercantil y de acuerdo con lo legalmente establecido en materia de



contratación para las Empresas Públicas, tengan suscrito contrato de obras, consultoría y asistencia o servicios, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en locales de la Empresa.

e) El personal contratado mediante empresas de trabajo temporal en las situaciones legalmente previstas. No obstante, en los contratos que la Empresa pudiera concertar con éste tipo de empresas, se hará constar que -conforme a lo dispuesto en el artículo 11.1 de la Ley 14/94, modificado por Ley 29/99-, durante el tiempo que fueren cedidos, los trabajadores tendrán derecho a percibir de dichas empresas, como mínimo, la retribución total establecida en el presente Convenio Colectivo para el puesto de trabajo a desempeñar, calculada por unidad de tiempo.

3. Ningún trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrá ser contratado por debajo de las condiciones fijadas en el mismo, salvo lo previsto en la legislación vigente a la firma del contrato.

4. A todo el personal laboral que preste sus servicios en la Empresa, le es de aplicación el régimen de incompatibilidades públicas (Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas; R.D. 598/1985, de 30 de abril; y Decreto 8/1985, de 22 de enero).

## **Artículo 2. Ámbito territorial.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regirán en todos los centros de trabajo e Instalaciones deportivas constituidos y/o gestionados por la Empresa, así como en aquellos otros que pueda crear o gestionar en el futuro, en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Igualmente les serán aplicables al personal de la Empresa que pudiera encontrarse desplazado, prestando sus servicios, en todo caso, bajo la dirección de la Empresa en la sede o locales de cualquier administración o institución, para ejecutar o dar cumplimiento a los encargos o encomiendas atribuidos a la Empresa por la Administración de la que es medio instrumental, en virtud de convenios de colaboración concertados por ésta última; así como al personal de la Empresa que pudiera encontrarse desplazado fuera del territorio nacional o de la Comunidad Autónoma.

## **Artículo 3. Ámbito temporal.**

1. El presente Convenio entrará en vigor a su firma por las partes que lo han concertado, una vez obtenida la correspondiente autorización del Consejo de Administración de la Empresa y el oportuno informe favorable de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía, así como de la representación de los trabajadores. Su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre del año 2011.

2. Todos los conceptos retributivos, incluido el complemento personal cuando corresponda, para cada uno de sus dos años siguientes de vigencia, a contar desde el día 1.º de enero de 2010, serán establecidos mediante la oportuna revisión, en las condiciones y con los incrementos que se acuerden en la correspondiente Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía; aplicando, en su caso, los acuerdos de la Mesa General de la Función Pública, conforme a lo que disponga la expresada Ley.

#### **Artículo 4. Prórroga y denuncia.**

1. Este Convenio Colectivo se prorrogará por tácita reconducción de año en año a partir del 1.º de enero del año 2012, a no ser que medie expresa denuncia de alguna de las partes que lo suscriben, efectuada con dos meses de antelación al término de su vigencia o de la de cualquiera de sus prórrogas.

2. De producirse, la denuncia deberá notificarse por escrito a la otra parte y a la Autoridad Laboral antes del último día hábil del mes de octubre de 2011, o del último día hábil del mes de octubre anterior al término de vigencia de cualquiera de sus prórrogas. Para considerar válida la denuncia, dicho escrito deberá ir acompañado de una relación de las cuestiones, materias y contenidos de las propuestas objeto de negociación.

3. De no producirse la denuncia en el plazo y forma indicados, el Convenio se considerará prorrogado por períodos anuales completos, aplicándose a todos los conceptos incluidos en el concepto de masa salarial correspondiente al año inmediato anterior el incremento previsto en la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía para los trabajadores de las Empresas Públicas, así como los acuerdos de la Mesa General de la Función Pública, conforme a lo que la expresada Ley disponga para los trabajadores de las Empresas Públicas.

4. No obstante producida la prórroga, si la correspondiente Ley de Presupuestos no previera la aplicación obligatoria de un porcentaje de incremento de las retribuciones de los trabajadores de las Empresas Públicas, las partes deberán negociar los conceptos económicos de carácter salarial que deban aplicarse durante el ejercicio de que se trate, aplicándose provisionalmente con el límite de un año el porcentaje de incremento señalado para el sector público. La falta de acuerdo en el plazo señalado tendrá los mismos efectos que la denuncia del convenio realizada al término de su vigencia.

5. Denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, en tanto no medie acuerdo para la firma de otro que venga a sustituirle, se entenderá provisionalmente prorrogado hasta la finalización de las negociaciones, tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine sobre su retroactividad.

#### **Capítulo II. Garantías.**



## **Artículo 5. Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

-Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral.

-Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga trato discriminatorio o acoso por razón de nacimiento, sexo u orientación sexual, raza, etnia, religión o convicciones, ideología u opinión, discapacidad, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones propias del puesto de trabajo.

## **Artículo 6. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

La Empresa, conjuntamente con los trabajadores y la Dirección de la misma se comprometen a desarrollar un Plan de Igualdad que haga efectivas las medidas necesarias para alcanzar esa igualdad real en el seno de la Empresa, para lo que se suscribirá un convenio de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer.

Dicho Plan se desarrollará en un plazo máximo de 6 meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

El Plan de Igualdad formará parte como anexo del presente Convenio una vez aprobado.

## **Artículo 7. Indivisibilidad del Convenio. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que, de resultar anuladas judicialmente o no aprobadas administrativamente alguna de sus disposiciones, se procederá a la renegociación del Convenio en su totalidad. De no mediar acuerdo sobre dicha renegociación en el plazo de tres meses, a contar desde la firmeza de la resolución judicial o administrativa, las partes se someterán a la mediación del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA)

## **Artículo 8. Absorción y compensación.**

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, cualquiera que fuese su naturaleza, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y cómputo anual, a las existentes en la fecha inmediatamente anterior a la de entrada en vigor del presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.



### **Capítulo III. Protección del medio ambiente.**

#### **Artículo 9. Protección del medio ambiente.**

En el cumplimiento de sus respectivas obligaciones, las partes se comprometen a adoptar las medidas que fueren necesarias en línea con una política de protección medioambiental, y en concreto, para el logro de los siguientes objetivos:

- Reducción del 10% del consumo energético.
- Reducción del 10% del consumo de agua.
- Reducción del 20% del consumo de papel y cualesquiera otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción, utilización y, en su caso, eliminación, puedan provocar una agresión al medio ambiente.
- Incrementar la concienciación de los trabajadores de la Empresa y de los usuarios de las Instalaciones deportivas en esta materia.
- La Empresa se compromete a colocar recipientes adecuados que faciliten la recogida y posterior reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual en todas sus oficinas e Instalaciones, y en especial para aquellos productos que pudieran ser catalogados como tóxicos o contaminantes una vez agotada su vida útil.
- La Dirección se compromete al diseño y establecimiento de una política activa de reducción de consumo energético mediante la utilización de fuentes de energía alternativas, previa auditoria de consumos.

#### **Capítulo IV. Comisión de Interpretación y Vigilancia. Procedimientos de solución voluntaria de conflictos**

#### **Artículo 10. Comisión de Interpretación y Vigilancia (CIV).**

1. En el plazo de quince días a contar desde la entrada en vigor del presente Convenio, se constituirá una comisión paritaria para su interpretación; así como para ejercer las funciones de mediación y vigilancia de su cumplimiento. Dicha Comisión, tendrá su sede, a todos los efectos, en la sede central de Deporte Andaluz S.A.

2. La CIV estará integrada, paritariamente, por representantes de la Dirección y de los trabajadores, con la siguiente composición:

a) Cuatro miembros en representación de la Dirección, con facultades de delegación en favor de cualquiera de ellos.

b) Cuatro miembros en representación de los trabajadores, con las mismas facultades de delegación que los representantes empresariales, designados preferentemente por y de entre quienes hayan formado parte de la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora y sean firmantes del presente Convenio Colectivo.

Al término del mandato de los actuales miembros del Comité del Centro de Trabajo de Servicios Centrales y de los Delegados de Personal del resto de centros de trabajo, los representantes de los trabajadores en la CIV serán designados libremente por y de entre los componentes del nuevo Comité Intercentros.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas hasta un máximo de dos asesores técnicos, conforme al criterio que estimen conveniente (o sindical, designado por las Federaciones Regionales de los Sindicatos que han participado y asesorado a la representación de los trabajadores en la negociación del Convenio), que podrán intervenir en las deliberaciones con voz pero sin voto.

3. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación y desarrollo de los preceptos contenidos en el presente Convenio.

b) Vigilancia de su cumplimiento.

c) Arbitraje de todas las cuestiones que sean sometidas a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio.

d) Dar conocimiento de lo acordado a los trabajadores afectados.

e) Emitir informe sobre las reclamaciones de los trabajadores en materia de clasificación profesional, con carácter previo y preceptivo al ejercicio de las acciones que correspondan ante la Jurisdicción Laboral.

f) Vigilancia del cumplimiento del Plan de Igualdad

g) Cuantas otras le atribuya expresamente el presente Convenio, o tiendan a su mayor eficacia práctica.

4. Las reuniones de la CIV podrán ser ordinarias o extraordinarias. Estas se realizarán mensualmente con carácter ordinario, siempre que exista contenido, y con carácter extraordinario, a requerimiento de cualquiera de las partes, en un plazo de tres días hábiles desde que fuera convocada.

La parte convocante deberá hacer constar en la convocatoria el orden del día, y acompañarla con la documentación y antecedentes de los asuntos a tratar. La celebración de las reuniones debidamente convocadas se efectuará cualquiera que sea el número de asistentes de cada una de las partes, debiendo en todo caso estar ambas representadas.

5. Las partes integrantes de la Comisión deberán pronunciarse sobre las cuestiones que les fueran planteadas en un plazo máximo de quince días, a contar desde la fecha de celebración de la reunión.

6. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán con participación y por consenso de ambas representaciones, que precisará el previo acuerdo mayoritario de los integrantes de cada una de ellas. Las discrepancias que pudieran surgir podrán resolverse mediante los procedimientos que se prevén en el artículo siguiente.

7. De sus reuniones se levantará el acta correspondiente, que deberán firmar ambas representaciones al término de las mismas o en el plazo que se determine, conforme a lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión.

8. La CIV está facultada para crear en su seno las subcomisiones que estime conveniente, para cuestiones específicas y en orden a su mejor funcionamiento. Asimismo, podrá crear grupos de trabajo paritarios para el desarrollo de cuestiones que así se acuerden

9. El tiempo de asistencia a las reuniones de la CIV, así como el invertido en los desplazamientos necesarios para asistir a dichas reuniones, será considerado como tiempo efectivo de trabajo, sin cargo al crédito de horas sindicales, y será computado conforme a la duración real de la reunión. Asimismo, la asistencia a dichas reuniones causará derecho a percibir, cuando corresponda, dietas y el importe de los desplazamientos, conforme a lo establecido para dichos conceptos en el presente Convenio.

#### **Artículo 11. Procedimientos de solución voluntaria de conflictos.**

1. Agotadas las posibilidades de acuerdo en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia sobre asuntos de su competencia de carácter colectivo, con carácter previo y preceptivo al ejercicio de cualquier acción ante la jurisdicción que corresponda, se instarán los procedimientos previstos en el SERCLA.

2. Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, o de otra índole, que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

#### **Capítulo V. Organización del trabajo y clasificación profesional.**



## Artículo 12. Grupos y categorías profesionales.

1. Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente a los trabajadores, conforme a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, requeridos para el desempeño de las tareas y funciones propias del puesto de trabajo.
2. Se entiende por categoría profesional a cada una de las que, dentro de cada grupo, figuren adscritos los trabajadores que tengan asignadas las tareas y funciones descritas en sus respectivas definiciones.
3. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, conforme a la aptitud profesional, titulación y contenido general de la prestación requerida, estará clasificado en los grupos profesionales siguientes:

### GRUPO «I»

Se integran en este grupo las categorías profesionales que requieran al personal adscrito a ellas estar en posesión de un título de doctor, licenciado, arquitecto, ingeniero, o equivalente, expedido u homologado por Facultad o Escuela Técnica Superior, o bien, experiencia y conocimientos técnicos similares o equivalentes debidamente acreditados, para el desempeño en ambos casos, de las tareas y/o funciones asignadas en la correspondiente definición de cada una de aquellas categorías.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional podrán tener propia autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo encomendado, en cometidos relacionados con el estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar por ellos mismos o, en su caso, por el personal a su cargo.

En las categorías incluidas en este Grupo existirán los niveles que seguidamente se expresan, para cuyo reconocimiento habrán de darse las circunstancias que para cada uno de ellos asimismo se indican, salvo cuando en la definición de la categoría de que se trate expresamente se diga otra cosa:

#### Nivel 2:

- Desempeño de tareas de alto contenido intelectual.
- Realización de tareas acordes con formación específica.
- En su caso, responsabilidad de equipos.
- Podrán tener responsabilidad por mando y seguridad de las personas.

#### Nivel 1:





- Los exigidos al nivel anterior.
- Experiencia en las tareas y funciones específicas del puesto de trabajo.
- Responsabilidad por los resultados de su gestión de proyectos.
- Responsabilidad por el control y/o la vigilancia de recintos, edificios locales, vehículos, maquinarias, equipos, etc.
- Alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad.
- Consecución de rendimiento, calidad, disciplina y objetivos.

### **GRUPO «II»**

Se integran en este grupo las categorías profesionales que requieran al personal adscrito a ellas estar en posesión de titulación mínima de diplomado universitario, ingeniero técnico, arquitecto técnico, técnico superior en ciclos formativos, o bien, titulación o experiencia y conocimientos técnicos similares o equivalentes debidamente acreditados, para el desempeño en ambos casos, de las tareas y/o funciones asignadas en la correspondiente definición de cada una de aquellas categorías.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional podrán tener cierto grado de autonomía para realizar o ejecutar las tareas en su ámbito de competencias, así como para resolver los problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, debiendo seguir a estos efectos, normas, directrices o instrucciones emanadas de instancias superiores.

En las categorías incluidas en este Grupo existirán los niveles que seguidamente se expresan, para cuyo reconocimiento habrán de darse las circunstancias que para cada uno de ellos asimismo se indican, salvo cuando en la definición de la categoría de que se trate expresamente se diga otra cosa:

#### **Nivel 2:**

- Realización de tareas acordes con formación específica.
- En su caso, responsabilidad de equipos.
- Podrán tener responsabilidad por mando y seguridad de las personas.

#### **Nivel 1:**

- Los exigidos al nivel anterior.
- Experiencia en las tareas y funciones específicas del puesto de trabajo.

- Responsabilidad por resultados de su gestión de proyectos.
- Responsabilidad por control y/o la vigilancia de recintos, edificios locales, vehículos, maquinarias, equipos, etc.
- Factores de autonomía y responsabilidad.
- Consecución de rendimiento, calidad, disciplina y objetivos.

### **GRUPO «III»**

Se encuadrarán en este grupo las categorías profesionales de los trabajadores que, estando en posesión de titulación mínima de bachiller superior, BUP, técnico de grado medio en ciclos formativos, o experiencia profesional equivalente debidamente acreditada, desempeñen en el puesto de trabajo las tareas y/o funciones asignadas en la correspondiente definición de cada una de aquellas categorías. Los trabajadores adscritos a este grupo profesional están sujetos al seguimiento de instrucciones para el desempeño de sus tareas, que consisten en operaciones instrumentales básicas, de apoyo o complementarias. En las categorías incluidas en este Grupo existirá un único nivel.

### **GRUPO «IV»**

Se encuadrarán en este grupo las categorías profesionales de los trabajadores que, estando en posesión de titulación mínima de bachiller elemental, certificado de escolaridad, graduado en Educación Secundaria Obligatoria, o experiencia profesional equivalente debidamente acreditada, desempeñen en el puesto de trabajo las tareas y/o funciones asignadas en la correspondiente definición de cada una de aquellas categorías. En las categorías incluidas en este Grupo existirá un único nivel.

4. Dentro de cada uno de los expresados Grupos, según corresponda, el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificará en una de las siguientes categorías profesionales, con las particularidades que seguidamente se expresan:

### **GRUPO «I»**

- Jefe de Departamento.
- Asesor Técnico.
- Jefe de Unidad.
- Técnico Superior.

Jefe de Departamento. Es el máximo responsable de un Departamento, ante la



Dirección de la Empresa del cumplimiento y desarrollo de las funciones derivadas del cargo y tareas específicas que le sean encomendadas, estando encargado de elaborar los planes y proyectos de actuación de su Departamento, así como de la ejecución y dirección de los mismos, y de la coordinación de todos los elementos integrantes de los procesos y actividades que desarrollen o realicen sus subordinados. Son funciones específicas de los Jefes de Departamento supervisar la correcta ejecución de las tareas y actividades desarrolladas por el personal a su cargo y propias de la gestión, así como el mantenimiento y conservación de los medios, materiales, maquinaria e instrumentos que le fueren atribuidos para ello.

En esta categoría existe un único nivel, por la concurrencia de las circunstancias y requisitos exigidos al nivel 1 del grupo profesional en el que se encuentra encuadrada.

**Asesor Técnico.** Es el responsable ante la Dirección de la Empresa del cumplimiento y desarrollo de las funciones derivadas del cargo y tareas específicas encomendadas. Es el encargado de asesorar en las cuestiones y materias propias de su titulación o experiencia específicas, o en su caso en la elaboración de los planes de actuación, así como, en este último supuesto, de elaborar y ejecutar todos los programas y proyectos empresariales que le sean encomendados por el superior jerárquico del que orgánicamente dependa. Además deberá supervisar la correcta ejecución de las tareas y actividades desarrolladas por el personal a su cargo, si lo tuviere.

**Jefe de Unidad.** Trabajador que, con cualquiera de las titulaciones o experiencia exigidas para encuadrarse en éste grupo profesional, en la especialidad que sea concordante con la naturaleza de la actividad de la Unidad de que se trate, es el responsable del cumplimiento y desarrollo de las funciones derivadas del cargo y tareas específicas encomendadas, ante el superior jerárquico correspondiente. Podrá elaborar o participar en la elaboración y, en cualquier caso, ejecutará directamente todos los programas y proyectos empresariales que le sean encomendados; y deberá supervisar la correcta ejecución de las tareas y actividades desarrolladas por el personal a su cargo, si lo tuviere. En esta categoría existe un único nivel, por la concurrencia de las circunstancias y requisitos exigidos al nivel 1 del grupo profesional en el que se encuentra encuadrada.

**Técnico Superior.** Trabajador que, con el título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, desempeña en el puesto de trabajo las tareas específicas o funciones para las que se encuentre habilitado por su titulación. Además deberá supervisar la correcta ejecución de las tareas y actividades desarrolladas por el personal a su cargo, si lo tuviere. En esta categoría existen los dos niveles que, para el grupo profesional en el que se encuentra encuadrada, se especifican y definen en el apartado 3 de este artículo.



## **GRUPO «II»**

- Coordinador Técnico.
- Técnico Medio.
- Técnico Deportivo.
- Técnico Informático.
- Técnico de Mantenimiento.
- Técnico Administrativo.

Los puestos de trabajo de las expresadas categorías, además o en lugar de la dependencia jerárquica que en cada una de las siguientes definiciones se establece, podrán depender funcional y/o jerárquicamente del titular de alguno de los puestos de alta dirección, directivos o de los correspondientes a las categorías del Grupo I.

**Coordinador Técnico.** Es el trabajador que, bajo la dependencia del superior jerárquico correspondiente, además de realizar las tareas y actividades propias o específicas de su especialidad, organiza y coordina las de otros técnicos, conforme a su respectiva titulación o experiencia, supervisa la correcta ejecución de las tareas y actividades desarrolladas por el personal a su cargo, si lo tuviere, elaborando los correspondientes informes técnicos. En esta categoría existe un único nivel, por la concurrencia de las circunstancias y requisitos exigidos al nivel 1 del grupo profesional en el que se encuentra encuadrada.

**Técnico Medio.** Trabajador que, con el título de Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Diplomado Universitario o titulación similar o equivalente, desempeña en el puesto de trabajo las tareas específicas o funciones para las que se encuentre habilitado por su titulación. Además deberá supervisar la correcta ejecución de las tareas y actividades desarrolladas por el personal a su cargo, si lo tuviere. En esta categoría existen los dos niveles que, para el grupo profesional en el que se encuentra encuadrada, se especifican y definen en el apartado 3 de este artículo.

**Técnico Deportivo.** Es el trabajador que, bajo la dependencia del responsable correspondiente, realiza las tareas propias de la organización de actividades deportivas, llevando a cabo la programación, ejecución, seguimiento y control de las mismas, así como la realización de informes técnicos sobre el desarrollo de sus funciones, pudiendo tener personal a su cargo. En esta categoría existen los dos niveles que, para el grupo profesional en el que se encuentra encuadrada, se especifican y definen en el apartado 3 de este artículo.

**Técnico Informático.** Es el técnico en sistemas y medios informáticos que, bajo la

dependencia del responsable correspondiente, tiene a su cargo la instalación, implantación, modificación y correcto funcionamiento de dichos sistemas y medios de la Empresa, así como de las máquinas y ordenadores correspondientes, con responsabilidad de equipos y análisis de aplicaciones y programación. Asimismo, podrá atribuírsele la verificación de los análisis orgánicos necesarios para obtener la solución mecanizada de las aplicaciones informáticas, en cuanto a la cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener y su diseño, ficheros a tratar y su definición, puesta a punto de dichas aplicaciones, etc. En esta categoría existen los dos niveles que, para el grupo profesional en el que se encuentra encuadrada, se especifican y definen en el apartado 3 de este artículo.

Técnico de Mantenimiento. Es el trabajador que, siguiendo las instrucciones del responsable correspondiente, y con conocimientos técnicos y prácticos propios del nivel de la titulación o experiencia necesarias, desempeña tareas de mantenimiento de Instalaciones y equipos. En todo caso, tendrá a su cargo a otro personal de mantenimiento, del que será responsable y cuyo trabajo deberá distribuir, dirigir y supervisar. En esta categoría existen los dos niveles que, para el grupo profesional en el que se encuentra encuadrada, se especifican y definen en el apartado 3 de este artículo.

Tendrá, asimismo, la responsabilidad de reparar con recursos propios de la Empresa, o cuando el caso lo requiera accediendo a servicios externos, la maquinaria, Instalaciones y utillaje asignados a su cargo.

Técnico Administrativo. Es el trabajador que realiza tareas de tipo administrativo según las pautas recibidas del responsable correspondiente, colaborando en el establecimiento de procesos operativos; y que tiene encomendados trabajos tales como contabilidad superior, cálculos complejos mediante la utilización de los medios informáticos oportunos, registro, control, archivo y supervisión de correspondencia, que deberá realizar por sí mismo y/o supervisando y coordinando en su caso las tareas de los auxiliares administrativos a su cargo, si los tuviere. En esta categoría existen los dos niveles que, para el grupo profesional en el que se encuentra encuadrada, se especifican y definen en el apartado 3 de este artículo.

### **GRUPO «III»**

- Auxiliar Informático.
- Auxiliar Deportivo.
- Auxiliar Administrativo.
- Especialista de Mantenimiento.

Los puestos de trabajo de las expresadas categorías, además o en lugar de la

dependencia jerárquica que en cada una de las siguientes definiciones se establece, podrán depender funcional y/o jerárquicamente del titular de alguno de los puestos de alta dirección, directivos o de los correspondientes a las categorías de los Grupos precedentes; si bien, los trabajadores adscritos a este grupo deberán conocer en todo momento quién es su superior jerárquico inmediato, y de quién pueden recibir órdenes de trabajo.

**Auxiliar Informático.** Es el trabajador que, bajo la dependencia del responsable correspondiente, ejecuta materialmente y lleva a cabo tareas consistentes en la instalación y mantenimiento de servicios de redes, de equipos y sistemas informáticos en entornos mono usuario y multiusuario, y de servicios de Internet.

**Auxiliar Deportivo.** Es el trabajador que, bajo la dependencia del responsable correspondiente, facilita y lleva a cabo la ejecución material de actividades de animación y/o de monitor multidisciplinar de dichas actividades de los usuarios de las Instalaciones deportivas; o presta su asistencia en las tareas necesarias a los técnicos deportivos, bajo la dependencia y supervisión de éstos o del Director de la Instalación correspondiente. Asimismo, deberá realizar las tareas consistentes en la preparación de la Instalación para la actividad deportiva, tales como colocación de porterías, redes, marcadores, balizaje, vallas, y otras similares.

**Auxiliar Administrativo.** Es el trabajador que, bajo la dependencia del responsable correspondiente, realiza tareas consistentes en operaciones elementales relativas al trabajo de oficina y despacho, tales como contabilidad básica, correspondencia, labores de mecanografía y/o de tratamiento de textos, o utilización de programas informáticos, redacción y elaboración de faxes, cartas, oficios y comunicados, archivo, cálculo sencillo, confección de documentos, recibos, fichas, transcripción o copias, extractos, registros y atención al teléfono.

**Especialista de Mantenimiento.** Es el trabajador que, con conocimientos técnicos y prácticos suficientes de oficios diversos y bajo la dependencia directa del responsable correspondiente, por sí o con la ayuda de un peón especialista, ejecuta conforme a instrucciones concretas cualesquiera trabajos de mantenimiento que - sin constituir exclusivamente los propios de un oficio determinado- exijan conocimientos generales y experiencia suficiente.

Igualmente, podrá tener confiado, en su caso, el mantenimiento, manejo y utilización de maquinaria agrícola o industrial, dentro o fuera de la instalación, para lo que deberá contar con el pertinente permiso o licencia de conducción.

Asimismo, en aquellas Instalaciones que fuere preciso, el especialista de mantenimiento podrá tener confiado el mantenimiento y manejo de cualquier tipo de embarcaciones, de casco rígido o flexible, para lo que deberá contar con el correspondiente permiso o licencia. Si el trabajador careciera de dicho permiso o licencia deberá obtenerlo, corriendo por cuenta de la Empresa todos los gastos



que la obtención o renovación periódica de la licencia o permiso le originen, y considerando además el tiempo que invierta en los cursos correspondientes y en los desplazamientos como tiempo de trabajo.

#### **GRUPO «IV»**

-Peón Especialista.

-Ordenanza.

Los puestos de trabajo de las expresadas categorías podrán depender funcional y/o jerárquicamente del titular de alguno de los puestos de alta dirección, directivos o de los correspondientes a las categorías de los Grupos precedentes; si bien, los trabajadores adscritos a este grupo deberán conocer en todo momento quién es su superior jerárquico inmediato, y de quién pueden recibir órdenes de trabajo.

Peón Especialista. Es el trabajador que, bajo la supervisión y/o dirección del Técnico de mantenimiento o superior jerárquico y conforme a instrucciones concretas, ejecuta tareas de mantenimiento, cuidado y entretenimiento de poca complejidad de las Instalaciones de los centros, tales como albañilería, fontanería, electricidad, etc., así como reparaciones básicas de esas Instalaciones.

Igualmente, podrá tener confiado en su caso el manejo y utilización (no así el mantenimiento y reparación) de maquinaria agrícola o industrial, dentro o fuera de la instalación, para lo que deberá contar con el pertinente permiso o licencia de conducción.

Asimismo, en aquellas Instalaciones que fuere preciso, el peón especialista podrá tener confiado el manejo de cualquier tipo de embarcaciones, de casco rígido o flexible, de hasta 6 metros de eslora, para lo que deberá contar con el correspondiente permiso o licencia. Si el trabajador careciera de dicho permiso o licencia deberá obtenerlo, corriendo por cuenta de la Empresa todos los gastos que la obtención o renovación periódica de la licencia o permiso le originen, y considerando además el tiempo que invierta en los cursos correspondientes y en los desplazamientos como tiempo de trabajo.

Ordenanza. Es el trabajador que tiene como misión la realización de recados dentro o fuera del centro de trabajo, debiendo conducir en su caso y para ello el vehículo que le facilite la Empresa, para lo que deberá estar en posesión del permiso o licencia de conducción correspondiente; recoger y entregar correspondencia, material promocional, etc.; así como otros trabajos secundarios que le fueran encargados, directa o indirectamente, por sus superiores; igualmente, deberá realizar otras tareas, tales como fotocopias de documentos, reprografía, recepción, traslado y distribución de documentación, materiales, etc.





### **Artículo 13. Movilidad geográfica y funcional.**

1. Se entenderá por movilidad geográfica el cambio de centro de trabajo que implique cambio de provincia.

En los supuestos de movilidad geográfica en los que voluntariamente dos trabajadores se encuentren interesados en la permuta de sus respectivos puestos de trabajo, se dará prioridad a dicha circunstancia, siempre que quede garantizado el objetivo funcional objeto del supuesto de movilidad a tratar y se cuente con el informe favorable de sus respectivos responsables.

2. Se podrá hacer uso de la movilidad geográfica cuando ésta obedezca a razones técnicas, organizativas o productivas que la justifiquen. No obstante, antes de acudir a la movilidad forzosa, la Dirección deberá agotar la vía de la movilidad voluntaria, siempre que con ésta última pueda atenderse la finalidad que la haga necesaria.

3. Cuando mediante la movilidad voluntaria no hubiere sido posible cubrir los puestos de trabajo vacantes de que se trate, podrá utilizarse la movilidad forzosa con, las siguientes condiciones:

-Si existieran varios puestos de trabajo a cubrir, el trabajador afectado por la movilidad forzosa se adscribirá al más cercano a su lugar de residencia.

-Si en un mismo centro de trabajo hubieran varios trabajadores que cumplieran las condiciones y requisitos exigidos por el puesto a cubrir, la movilidad forzosa se aplicará en orden inverso al de la antigüedad que tuvieren reconocida cada uno de ellos. Si la antigüedad fuera la misma, la movilidad forzosa afectará al que tuviere menos cargas familiares.

-En los casos a que se refiere este artículo, los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo.

4. Cuando la movilidad forzosa implique cambio de provincia, el trabajador tendrá derecho a la percepción de 6.672,00 euros, en concepto de indemnización, así como al reembolso de los gastos de traslado de mobiliario y enseres previa justificación, en caso de cambio de residencia.

5. En el caso de matrimonios o uniones de hecho, en el que ambos miembros de la pareja sean trabajadores de la Empresa, si uno de ellos fuere trasladado a otra localidad el otro tendrá derecho preferente a ser trasladado a la misma, siempre que haya o se produzca algún puesto vacante de su categoría y nivel.

6. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho preferente a la movilidad geográfica.







7. La Dirección deberá informar previamente a los representantes de los trabajadores, de todos los casos de movilidad geográfica que puedan producirse. En cualquier caso, dichos representantes tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

8. Trabajos de superior categoría. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascenso aplicables, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Contra la negativa de la Dirección y previo informe de la CIV, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

#### **Artículo 14. Variabilidad del lugar y función de prestación de los servicios.**

1. Conforme a las necesidades funcionales que deban atenderse, la Dirección de la Empresa podrá cambiar a los trabajadores de centro de trabajo o instalación deportiva, para trasladarlos a otro radicado en la misma localidad, o municipio limítrofe de la misma provincia.

En este caso, la Dirección deberá cubrir sus necesidades en primer lugar mediante traslados voluntarios de empleados del mismo grupo profesional o que desarrollen la misma actividad en uno u otro centro. De no ser posible lo anterior o en el caso de los trabajadores que se presten voluntariamente al traslado no sean los adecuados para cubrir los puestos de trabajo del centro a donde deben ir a prestar sus servicios, la Dirección comunicará con una semana de antelación como mínimo a los trabajadores que decida que deben trasladarse, el centro al que deben acudir.

2. Con la misma finalidad, la Dirección de la Empresa podrá establecer la prestación de trabajo de los trabajadores en diferentes centros de trabajo o Instalaciones deportivas sitios en la misma localidad o municipio limítrofe; de tal forma que unos días la prestación se realice en un centro o instalación y otros días en otro distinto.

3. Asimismo, la Dirección de la Empresa podrá establecer la prestación de trabajo de los trabajadores en diferentes centros de trabajo o Instalaciones deportivas sitios en la misma localidad o municipio limítrofe, de tal forma que la prestación se realice en dos centros durante la misma jornada diaria. El tiempo adicional necesario para realizar los desplazamientos de un centro o instalación a otro será considerado tiempo de trabajo. En caso de no disponer de vehículo de Empresa, ésta abonará los desplazamientos.

4. La aplicación de lo previsto en este artículo deberá hacerse, con respeto de las



tareas y funciones que corresponda ejecutar al trabajador conforme a su categoría, mediante el establecimiento de turnos rotatorios, cuando ello sea posible, por existir varios trabajadores de la misma categoría, e informando a los representantes legales de los trabajadores afectados de la medida adoptada.

5. Con una periodicidad anual la Empresa abrirá un plazo de admisión de solicitudes de traslados voluntarios para que sean tenidas en cuenta en la provisión de las necesidades que se produzcan.

6. La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho preferente al cambio de centro de trabajo.

## **Capítulo VI. Provisión de puestos de trabajo estabilidad y promoción.**

### **Artículo 15. Provisión de puestos de trabajo.**

1. Los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo se realizarán, bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; y se llevarán a cabo mediante única convocatoria. No obstante, en caso de igualdad de méritos, capacidad, formación e idoneidad de dos candidatos de distinto sexo para ocupar un puesto de trabajo, se establecerá preferencia a favor de la mujer, siempre que en la categoría profesional correspondiente al puesto de que se trate hubiere en la Empresa un número igual o superior de hombres que de mujeres.

2. El proceso de selección para la cobertura de puestos de trabajo del grupo profesional primero se llevará a efecto mediante única convocatoria y en una sola fase, mediante el sistema de concurso libre.

3. El proceso de selección para la cobertura de puestos de trabajo tanto de duración indefinida como temporal, de los grupos profesionales segundo al cuarto, ambos incluidos, se llevará a efecto mediante única convocatoria, que comprenderá dos fases: una primera reservada a los trabajadores vinculados a la Empresa mediante contratos laborales de cualquier modalidad, siempre que cumplan los requisitos y condiciones del puesto a ocupar; y una segunda, en el caso de que no hubiera resultado cubiertos los puestos de trabajo mediante la primera, en la que se ofertarán por el sistema de concurso libre. En cualquier caso el proceso será suficientemente publicitado, atendiendo a criterios de números de plazas, condiciones, requisitos y perfiles definidos por la Dirección.

4. Para los contratos de duración indefinida, cuando el proceso se realice en una sola fase, así como cuando realizándose en dos sea necesario realizar la segunda; podrá someterse al criterio de selección establecido mediante la externalización del proceso a través de una consultora especializada, pudiendo la Empresa facilitar candidatos que se ajusten al perfil, de su propia base de datos.

5. Para los contratos de duración temporal, cuando el proceso se realice en una



sola fase, así como cuando realizándose en dos sea necesario realizar la segunda, con sujeción en todo caso a los requisitos legalmente exigidos para su concertación, el proceso se llevará a cabo mediante la oportuna intervención del Servicio Andaluz de Empleo, al que se cursará la oportuna solicitud; realizándose la selección de entre los candidatos que dicho Servicio facilite, tras la correspondiente evaluación de los méritos curriculares de cada uno de ellos, y la celebración y valoración de la entrevista personal que pudiere realizarse.

6. En todo caso, con independencia de que el proceso se celebre en una o dos fases, cuando participe en el mismo quien ya tuviere la condición de trabajador de la Empresa, y lo fuere optando a un puesto que implique ascenso de categoría, se tendrán en cuenta todos los méritos que el trabajador pudiese aportar, incluida la experiencia, así como los informes de los Directores de quien dependa; y en el caso de igualdad de méritos, con otros concursantes, tendrá preferencia quien ya fuere trabajador de la Empresa

7. En aquellos procesos de selección cuyo número de plazas a ofertar lo permitiera, se reservará un 5% de los puestos de trabajo al empleo de trabajadores con discapacidad, de los que el 2% de la totalidad de los puestos ofertados, quedará reservado para trabajadores con discapacidad psíquica, que cumplan los requisitos y condiciones del puesto a cubrir, y que figuren inscritos en la correspondiente base de datos de la Oficina de Empleo. En cualquier caso, del número total de trabajadores que componen la plantilla de la Empresa se reservará un 2% de los puestos de trabajo a personas con discapacidad.

8. El personal que pase a formar parte del pacto de Directivos deberá ser de la plantilla de la Empresa, conforme a lo establecido en los apartados anteriores.

9. Se crea una comisión de transparencia en la contratación de la que formarán parte 2 personas elegidas por los representantes de los trabajadores y 2 personas designadas por la Dirección, que recibirá información mensual de la previsión de contratación de la Empresa así como de las características de las contrataciones, asimismo recibirá información de los procesos de selección previstos de todos los puestos de trabajo de todos los grupos profesionales previstos en el convenio. Dicha Comisión, velará por el cumplimiento y respeto de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad

### **Artículo 16. Contratación de personal.**

La Empresa contratará al personal bajo la modalidad contractual que corresponda, conforme a la legislación vigente, en función de sus objetivos y presupuestos, y de los planes y programas públicos y/o de los encargos, proyectos o asistencias técnicas que le sean encomendados por la Administración.

Conforme a lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán contratados a tiempo parcial, o por jornada reducida, a quienes



presten sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a las correspondientes a la jornada ordinaria.

Estos trabajadores tendrán los mismos derechos que los contratados a tiempo completos, salvo las retribuciones que serán proporcionales al tiempo efectivamente trabajado, y cualesquiera otras peculiaridades establecidas legalmente.

### **Artículo 17. Estabilidad en el empleo.**

A la finalización de cada uno de los ejercicios correspondientes a la vigencia del Convenio Colectivo, el número total de trabajadores que componen la plantilla de la Empresa no podrá experimentar pérdidas netas de empleo sobre la cifra de 110 trabajadores contratados por tiempo indefinido, salvo lo previsto en los artículos 49.1.h) e i), 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores

### **Artículo 18. Promoción profesional.**

1. La promoción profesional es un derecho de todo trabajador recogido e en art. 4-2, b del Estatuto de los Trabajadores, en la que entre otras cosas se favorece el desarrollo tanto profesional como personal, así como se estimula la formación y preparación del trabajador.

La promoción profesional debe ofrecer expectativas de progresión cuya satisfacción dependa de factores objetivos relacionados con las necesidades de organización, el mantenimiento y cobertura de ciertos puestos o el reconocimiento de ciertos niveles de excelencia profesional.

Toda la plantilla de la Empresa será beneficiaria de los planes de carrera horizontales y promoción vertical y horizontal.

2. La promoción vertical se dará cuando un trabajador promocione a un puesto de trabajo de un grupo o nivel superior. Para ello deberá reunir los requisitos exigidos para el grupo al que aspira.

La promoción se realizará mediante concurso de méritos entre los que se tendrá en cuenta la experiencia, capacidad, habilidades, cursos de formación y estudios complementarios, entre otros.

3. La promoción horizontal se dará cuando un trabajador pretende ocupar un puesto de igual grupo profesional pero distinta categoría encuadrada en su grupo, por reunir los requisitos de titulación requeridos para ese puesto.

## **Capítulo VII. Jornadas de trabajo. Vacaciones. Licencias, permisos, suspensión y excedencias.**





## Artículo 19. Jornada de trabajo.

### 1. Jornada ordinaria:

Será de 35 horas efectivas semanales que, a efectos de su realización podrán compensarse en períodos de cómputo anual, lo que supone una jornada anual efectiva de 1.520 horas, con la distribución que se establezca para cada centro de trabajo.

De forma general, su distribución será la siguiente:

1.1. Como norma general el horario de trabajo en la Empresa en los meses comprendidos entre octubre y mayo, ambos incluidos, estará comprendido entre las 7,30 h y las 15,30 h, y de 16,00 h a 19,00 h, siendo flexible tanto la entrada como la salida al trabajo. En todo caso las horas comprendidas entre las 9,00 h y las 14,00 h, y de las 17,00 h a las 18,30 h, serán de obligado cumplimiento. No obstante, para los trabajadores que tengan a su cargo menores de 12 años, la jornada de obligado cumplimiento será la comprendida entre las 9,30 h y los 14,00 h

De forma habitual, este horario se desarrollará a lo largo de cinco mañanas y una tarde por semana, pudiéndose contemplar opcionalmente, hasta dos tardes más mediante acuerdo entre el trabajador y la Empresa, en los supuestos en los que como consecuencia de la utilización de la flexibilidad horaria fuese necesario para cumplimentar la jornada semanal de 35 horas.

La aplicación de esta flexibilidad horaria se establecerá atendiendo a un sistema de compensación mensual de horas, considerando 140 horas por mes y descontándose 7 horas por día de asuntos propios o licencia.

Con carácter general, la Dirección deberá procurar que los trabajadores conozcan con una antelación mínima de una semana las oportunas previsiones de trabajo para la semana siguiente, salvo que concurran circunstancias imprevisibles, excepcionales o justificadas.

1.2. Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre el horario de trabajo será el comprendido entre las 7,30 h y las 15,30 h, siendo la jornada laboral de 6,30 h diarias. En estos meses, será de obligado cumplimiento el horario comprendido entre las 9,00 h y los 14,00 h

De domingo a domingo de Semana Santa, los días comprendidos entre el 24 de diciembre y el 6 de enero así como los días de feria de cada lugar, contemplados en el calendario laboral, la jornada laboral será de 5 horas diarias, respetando el horario estable de 9,00 h a 14,00 h.

1.3. Los trabajadores adscritos al área de mantenimiento, de forma general,

desarrollarán su trabajo en jornada continuada, de lunes a domingo, bien de mañana, o bien de tarde, con un horario comprendido entre las 7,00 h y los 22,00 h.

1.4. Todo trabajador tendrá derecho a un descanso durante la jornada laboral de 30 minutos que será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos ya sea en turno de mañana o de tarde.

1.5. Todo trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, pudiendo acumularse su disfrute en periodos de hasta catorce días.

1.6. La prestación de trabajo en días festivos se compensará mediante el abono en nómina del doble del valor de cada uno de esos días trabajados, sin perjuicio del derecho a disfrutar del descanso adicional correspondiente.

1.7. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán a todos los efectos festivos, además de los que se contemplan en el calendario laboral. En caso de que estos días coincidan en sábado o domingo se disfrutarán el viernes o lunes posterior.

## 2. Jornada a rotación.

Cuando por razones organizativas sea necesario organizar el trabajo en el sistema de jornadas a rotación de mañana y tarde, se abonará un plus de rotación por cada jornada distinta a la habitual de mañana. Sólo se podrá modificar el orden de las jornadas a realizar por el personal, por causa justificada y siempre comunicada con al menos 48 horas de antelación. El trabajador podrá realizar permutas con otro trabajador, siendo necesaria la conformidad previa del responsable del centro de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo no podrá rebasar las 22,00 h ni comenzar antes de las 7,00 de la mañana, salvo situaciones de emergencias.

## 3. Jornada Especial.

Por la organización de eventos, actos o cualquier circunstancia excepcional debidamente justificada, la Dirección podrá establecer la Jornada Especial, que tendrá las siguientes características y compensaciones:

a) Será decretada en el proyecto de Evento y comunicada con antelación a las personas a quienes afecta. La CIV tendrá información trimestral de las que se hayan desarrollado.

b) La persona afectada tendrá disponibilidad total en dicha jornada, con el límite de doce horas.



c) Acreditará siete horas de jornada a efectos de cómputo anual si transcurre en día laborable y catorce si lo es en cualquiera de las jornadas festivas aprobadas en calendario laboral.

d) La realización de una Jornada Especial supondrá la acreditación de dos horas de cómputo para descansar y un complemento de 30 euros diarios.

e) Salvo casos excepcionales, las Jornadas Especiales no podrán exceder de seis días continuos. En esos casos, habrá de disfrutar de un día de descanso completo.

f) Si la Jornada Especial se desarrolla con la necesidad de pernoctar fuera del domicilio habitual, el complemento será de 40 euros diarios

#### 4. Prolongación de jornada.

La Dirección procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada diaria de trabajo. En todo caso, cuando la prolongación fuere inevitable por concurrir razones suficientemente justificadas de carácter puntual, los tiempos adicionales serán compensados en tiempo equivalente de descanso a disfrutar, preferentemente, dentro de los seis meses siguientes a su realización. Si excepcionalmente, por necesidades fundamentadas del servicio no pudieran disfrutarse, serán consideradas como horas extraordinarias a todos los efectos.

En general, la suma de las horas ordinarias de trabajo y las realizadas en prolongación de jornada no podrá superar en ningún caso la jornada anual efectiva de 1.520 horas, ni el número de doce horas al día (salvo para los supuestos de personal sujeto a jornadas de rotación y/o jornadas especiales), debiendo mediar entre el final de una jornada diaria y el comienzo de la siguiente un mínimo de doce horas de descanso.

La realización de horas de trabajo por prolongación de jornada requerirá la previa y expresa comunicación al trabajador, con una antelación suficiente, que deberá efectuar el responsable correspondiente.

El cómputo y seguimiento de las horas trabajadas en prolongación de jornada se llevará a efecto por el Área de Innovación y Servicios Transversales, mediante el sistema de control de presencia implantado en la Empresa.

#### **Artículo 20. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen por encima de la jornada anual efectiva de 1.520 horas. En consecuencia, no tendrán tal carácter las realizadas en prolongación de jornada, al ser compensadas mediante descansos, de manera que sumadas a las efectuadas con carácter ordinario no superen en ningún caso la referida jornada



anual efectiva. A efectos de su devengo y abono o compensación, las horas extraordinarias se compensarán por tiempo de descanso o por compensación económica a elección del trabajador, tomando como valor de la hora extraordinaria el del 1,50 de la ordinaria. Se estimará que son extraordinarias las horas que, en cómputo promediado mensual, superen la cifra de 165.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo que vinieran motivadas por la prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. La propuesta de realización de horas extraordinarias corresponderá al responsable correspondiente y su libre aceptación al trabajador, salvo cuando vinieran motivadas por la prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

El cómputo y seguimiento de las horas extraordinarias trabajadas se llevará a efecto por el Área de Innovación y Servicios Transversales, mediante el sistema de control de presencia implantado en la Empresa.

En cada una de las reuniones ordinarias de la CIV, la Dirección facilitará la adecuada información a los representantes de los trabajadores, sobre las horas extraordinarias realizadas desde la reunión ordinaria anterior y de las causas que las hubieren motivado. La persistencia en la realización de horas extraordinarias, en cuantía y circunstancias que pongan de manifiesto necesidades permanentes de la Empresa, deberá ser atendida mediante el correspondiente incremento del empleo.

### **Artículo 21. Calendario laboral.**

1. El calendario laboral de la Empresa en sus diferentes centros de trabajo, que comprenderá los días hábiles y el horario de trabajo ordinario conforme a la jornada anual pactada, se determinará anualmente por la Dirección, previa consulta e informe en su caso del Comité Intercentros; y expresará asimismo los días de jornada continuada o partida, en cada uno de los centros de trabajo, así como los correspondientes festivos.
2. La distribución de días hábiles de jornada continuada y partida se realizará por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con los criterios establecidos en el presente Convenio para el establecimiento de la jornada de trabajo; salvo en las Instalaciones, o supuestos de personal sujeto a jornada especial por su desplazamiento a eventos deportivos, actividades promocionales u otras análogas, cuyo calendario se fijará en todo caso conforme a la jornada anual pactada, pero atendiendo a sus propias necesidades a cubrir, conforme a la naturaleza y características de los trabajos a realizar.
3. El calendario laboral deberá figurar expuesto en el respectivo tablón de anuncios de cada uno de los centros de trabajo.





## Artículo 22. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 23 días laborables, entendiéndose a estos efectos por laborables los comprendidos entre el lunes y el viernes (ambos incluidos) de cada semana, excluyendo los festivos; y se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre, salvo en aquellos servicios o áreas de actividad que por razones técnicas, organizativas o de necesidades propias debidamente justificadas, no sea posible.

Con carácter general, las vacaciones se disfrutarán siempre antes del 31 de diciembre del año en curso. Si esto no fuera posible, la Dirección permitiría la ampliación del periodo de disfrute de las vacaciones hasta el 15 de enero del siguiente año.

El cómputo del tiempo para el disfrute de vacaciones no se reducirá por el hecho de que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal en la fecha en que debiera iniciarlas; de manera que, con independencia del tiempo en que permanezca en tal situación, al incorporarse al trabajo el empleado disfrutará del período completo que no hubiere podido disfrutar por dicha causa. No se producirá ampliación ni compensación alguna del período fijado para el disfrute de vacaciones cuando la situación de incapacidad se origine una vez iniciadas las mismas, salvo cuando lo sea por enfermedad grave o accidente que requieran hospitalización de un mínimo de tres días, o baja que precise inmovilización domiciliaria por un plazo superior a 3 días.

2. Cuando el período de vacaciones fijado en el correspondiente calendario de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por aplicación de dicho precepto, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

3. El disfrute de las vacaciones podrá fraccionarse en dos períodos, sin que ninguno pueda ser inferior a cinco días laborables continuados.

4. Cuando excepcionalmente se produzca la interrupción de las vacaciones por necesidades del servicio, el trabajador tendrá derecho a la indemnización correspondiente por los gastos ocasionados por desplazamientos, estancias y cualesquiera otros; así como a prolongar sus vacaciones por los días en que se le hubieren interrumpido, de forma inmediata y sucesiva al período que estuviere disfrutando cuando la interrupción se hubiere producido, o en otras fechas, conforme a las necesidades del servicio.

5. En ningún caso las vacaciones serán susceptibles de compensación económica,



excepto en el de extinción de la relación laboral en el transcurso del año; en cuyo caso, en la liquidación o finiquito correspondiente, le será compensada económicamente al trabajador la parte proporcional de vacaciones que no hubiera disfrutado, o se le detraerá la cantidad que proceda cuando hubiere disfrutado más días de vacaciones de los que le correspondiera hasta la fecha de la baja.

6. El personal de nuevo ingreso, o aquél que cause baja en la Empresa dentro de un año natural, tendrá derecho dentro de dicho año a un período vacacional de 1,9 días laborables por cada 30 días naturales de cumplimiento de contrato, redondeando la cifra obtenida por exceso a entero si contuviere decimales igual o superior a 0,5, y por defecto a cero en los decimales si fueren inferiores

7. Los turnos de vacaciones del personal fijo e indefinido serán establecidos por la Dirección antes del día 30 de abril de cada año, respetando los siguientes principios:

a) Mutuo acuerdo entre el trabajador y la Dirección; sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 anterior.

b) Acuerdo de los trabajadores de igual categoría adscritos a una misma área o servicio.

c) Si no mediara tal acuerdo, tendrán preferencia quienes acreditaran tener responsabilidades familiares. Si concurriera esta circunstancia en varios trabajadores la preferencia se establecerá por antigüedad en la Empresa, aplicándose como criterio supletorio la rotación para estos supuestos.

d) Una vez elaborado el calendario de vacaciones, si mediara acuerdo para cambiarse entre dos trabajadores sus respectivos períodos de disfrute, será aceptado por la Dirección siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

e) En el caso de que no mediara acuerdo conforme a los anteriores principios, de los 23 días laborables de vacaciones, 12 podrán ser fijados libremente por el trabajador, y los restantes serán determinados por la Dirección de la Empresa.

f) La alteración de los turnos de vacaciones establecidos, por necesidades del servicio sobrevenidas, deberá comunicarse a los afectados al menos con un mes de antelación a la fecha prevista originariamente para el inicio de su disfrute. En este caso, la Empresa deberá indemnizar al trabajador por los perjuicios debidamente justificados que pudieran irrogársele.

### **Artículo 23. Licencias.**

1. Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar 8 días al año por asuntos propios con percepción de sus retribuciones correspondientes, teniendo como fecha límite



para su disfrute hasta el 31 de diciembre de cada año. Dichos días tendrán la consideración de tiempo de trabajo.

Deporte Andaluz vendrá obligada a conceder dicha licencia siempre que las necesidades de la Empresa lo permitan y siendo condición imprescindible que sea solicitado previamente, con al menos dos días hábiles de antelación, a través del sistema de control de presencia. Corresponde al Director de Área o Instalación o, en su caso, a la Dirección de la Empresa, la concesión o no de la preceptiva autorización.

Se entenderá concedida esta licencia siempre que el responsable del que dependa el trabajador no hubiera formulado objeción alguna, y no le sea comunicada por escrito su expresa denegación.

La licencia por asuntos propios no será acumulable a las vacaciones reglamentarias, y nunca podrán disfrutarse más de 4 días seguidos.

#### **Artículo 24. Permisos.**

1. Retribuidos. Todos los trabajadores tienen derecho a permisos retribuidos en los casos que se especifican a continuación. Los permisos se deberán solicitar y justificar debidamente, mediante el sistema de control de presencia y con al menos tres días hábiles de antelación al inicio de su disfrute, al responsable correspondiente, salvo en los casos previstos en los apartados b), e), g) y h), en los que la circunstancia que lo justifica deberá ser comunicada el mismo día en que tuviere lugar el hecho causante, y su debida justificación deberá presentarse en el plazo de los dos días siguientes a su disfrute. En todo caso, los días de permiso que en cada caso correspondan deberán disfrutarse de forma continuada, computándose como día de inicio aquel en que tuviere lugar el hecho causante, salvo que en el apartado correspondiente se determine otra cosa.

a) Por matrimonio o pareja de hecho, suficientemente acreditada, 15 días naturales consecutivos antes y/o después del enlace, prorrogables 15 días más sin que estos sean retribuidos.

b) Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, 4 días naturales.

c) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y nietos, 1 día natural que será el de la celebración del acto civil o religioso, y 2 días naturales si es fuera de la provincia en la que el trabajador tuviere su domicilio habitual.

d) Por cambio de domicilio, 2 días naturales en la misma localidad, y 3 días naturales en localidad distinta.

e) Para asistencia a consulta médica del trabajador y de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, previa solicitud y consecuente autorización y

posterior justificación del Servicio Andaluz de Salud o de cualquier otro Sistema de Previsión privado, salvo que la urgencia del caso lo impida, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario, con posterior justificación.

f) Para preparación o asistencia a exámenes oficiales, un máximo de 10 días anuales, pudiendo disfrutarse el día anterior al examen y el de su celebración cuando el examen se celebre en la misma localidad, y un día adicional más cuando el examen se celebre fuera de la misma.

g) Por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales si el óbito ocurre en la provincia de residencia del trabajador, y 4 días naturales si es fuera de ella. La concreción de los días que correspondan se efectuará apreciando las circunstancias concretas que puedan darse en cada caso.

h) Por enfermedad grave, o intervención quirúrgica o ingreso hospitalario, de los familiares comprendidos en el apartado g) hasta un máximo de 6 días naturales. La concreción de los días que correspondan se efectuará apreciando las circunstancias concretas que puedan darse en cada caso, y a la vista del correspondiente informe médico justificativo.

i) En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja con convivencia «more uxorio», teniendo hijos menores de 9 años o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales de edad superior, en los casos que previene la legislación vigente, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a un permiso retribuido de 15 días. Este permiso no será acumulable al regulado en el apartado g).

j) Para atender deberes inexcusables de carácter público, siempre con la presentación de documento acreditativo.

k) En casos de fecundación asistida, se establece el derecho a ausentarse del trabajo con el fin de someterse a los tratamientos pertinentes, bajo justificación de la correspondiente prescripción facultativa.

l) Por razón de violencia de género, las faltas de asistencia total o parcial, de las trabajadoras víctimas de esta violencia, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales

o de salud según proceda.

m) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

## 2. No retribuidos.

2.1. Todos los trabajadores tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral, como mínimo en una tercera parte y como máximo en la mitad, con la consecuente reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Enfermedad grave de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad.

b) Enfermedad grave de un familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que el trabajador acredite su convivencia con el enfermo.

c) Enfermedad grave del cónyuge o pareja con convivencia «more uxorio».

d) La trabajadora víctima de la violencia de género, cuando así lo determine los servicios sociales de atención, o servicios de salud, según proceda, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.

e) Cualesquiera otras similares, así consideradas por la CIV.

2.2. Todos los trabajadores tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral, como mínimo en una octava parte y como máximo en la mitad, con la consecuente reducción proporcional de sus retribuciones, cuando tuvieran que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe una actividad retribuida, por razones de edad, accidente, enfermedad o violencia de género.

2.3. Todos los trabajadores tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral hasta un máximo de la mitad, con la consecuente reducción proporcional de sus retribuciones, cuando tengan confiado, por razones de guarda legal, el cuidado directo de algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

2.4. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

2.5. La reducción de jornada contemplada en los anteriores apartados 2.2, 2.3 y 2.4 constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

La concreción horaria de estas reducciones de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar el trabajador su incorporación a la jornada ordinaria con quince días de antelación.

2.6. Los trabajadores que se encuentren inmersos en procesos de adopción internacional, podrán disfrutar de un permiso no retribuido por un periodo máximo de dos meses.

2.7. Los trabajadores con una antigüedad mínima de tres años y si las necesidades del trabajo lo permiten, podrán solicitar una licencia o permiso sin retribución, con una duración máxima de seis meses.

2.8. Los trabajadores con una antigüedad mínima de dos años y si las necesidades del trabajo lo permiten, podrán solicitar una licencia o permiso sin retribución, con una duración mínima de quince días y máxima de un mes.

Concedida cualquiera de las licencias o permisos contemplados en los apartados 2.7 y 2.8, no se concederá un nuevo permiso de este tipo en tanto no hubieran transcurrido dos años desde la finalización del disfrute del anterior.

#### **Artículo 25. Lactancia.**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo a su elección, durante el transcurso de la jornada laboral, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de media hora de la jornada laboral, o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

#### **Artículo 26. Suspensión del contrato con reserva de puesto, por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y víctimas de violencia de género.**

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

3. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

4. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

5. En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites

señalados.

6. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

7. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

8. Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Dirección y los trabajadores afectados.

9. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

10. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

11. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

12. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo, así como en los previstos en el artículo siguiente.

### **Artículo 27. Suspensión del contrato por paternidad.**

1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días naturales ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior.



2. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

3. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

4. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la Dirección y el trabajador.

5. El trabajador deberá comunicar a la Empresa el ejercicio del derecho reconocido en este artículo, al mismo tiempo que formule su solicitud del permiso por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.

## **Artículo 28. Excedencias.**

### **Las excedencias podrán ser: Voluntaria o forzosa:**

1. Se considera excedencia voluntaria:

a) La solicitada por motivos particulares, a instancia del trabajador y siempre que tenga más de un año de antigüedad en la Empresa. El período mínimo que se podrá conceder será de cuatro meses y el máximo de cinco años. El trabajador podrá solicitar prórrogas de la primitiva solicitud hasta el indicado máximo de cinco años, debiendo solicitarlo con un plazo de dos meses de antelación a la finalización de la originariamente concedida. Esta excedencia no será computable a efectos de antigüedad.

Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos años desde el final de la anterior excedencia. La petición de la excedencia será resuelta por Deporte Andaluz, en el plazo máximo de 20 días hábiles.

b) La solicitada por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, por un período máximo de tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa; excedencia que podrá disfrutarse de forma fraccionada, que será computable a efectos de antigüedad, y cuya concesión estará condicionada a que solamente uno de los dos, madre o padre, quede junto

al hijo necesariamente, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado.

c) La solicitada por un período no superior a dos años y que podrá disfrutarse de forma fraccionada, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En estos supuestos de excedencia voluntaria, el trabajador deberá solicitar el reingreso en la Empresa con treinta días de antelación al vencimiento de la excedencia. En su defecto, la relación laboral suspendida quedará extinguida a todos los efectos.

2. Se considera excedencia forzosa:

a) La motivada por la designación, elección, nombramiento o selección para cargo o puesto de responsabilidad en el ámbito del sector público, entendiéndose por tal cualquiera de las administraciones públicas, y las Empresas Públicas y organismos autónomos de la Junta de Andalucía, así como las fundaciones de interés general, participadas mayoritariamente, directa o indirectamente, por la Junta de Andalucía.

b) La solicitada por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de tal cargo representativo.

El personal que se encuentre en situación de excedencia forzosa tiene derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo, si lo pide en el plazo máximo de un mes siguiente a la desaparición de la causa que motivó tal situación. Esta excedencia será computable a efectos de antigüedad.

3. En todos los casos previstos en el apartado anterior, el trabajador tiene derecho a la reserva de puesto y centro de trabajo.

4. Deporte Andaluz podrá cubrir los puestos de trabajo de los trabajadores en situación de excedencia con sustitutos, que cesarán en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

## **Capítulo VIII. Condiciones económicas.**

### **Artículo 29 Estructura salarial.**

1. Salario base: Es la parte de la retribución del trabajador, fijada para la jornada completa de trabajo, en función del grupo y categoría profesional en que esté encuadrado. Su cuantía para 2009 es la que figura en las tablas salariales que se incorporan al Convenio como Anexo I.



2. Antigüedad: El personal afectado por el presente Convenio percibirá un complemento mensual por antigüedad establecido por trienios, cuya cuantía figura en la tabla que se incorpora como Anexo II. Los trienios se computarán en razón del tiempo de servicios prestados en Deporte Andaluz, en cualquier Administración Pública, así como en otra Empresa Pública u organismo autónomo de la Junta de Andalucía, o en fundaciones de interés general, participadas mayoritaria-mente, directa o indirectamente, por la Junta de Andalucía.

El trienio se abonará mensualmente y con las pagas extraordinarias de junio y diciembre. El derecho a su percepción se causará a partir de la fecha de su consolidación.

3. Complemento de puesto de trabajo. Es el destinado a retribuir las condiciones establecidas para los niveles de todas las categorías, cuya cuantía figura en la tabla que se incorpora como Anexo I, abonable mensualmente y con las pagas extraordinarias.

4. Pagas extraordinarias: Serán dos al año, de devengo semestral y por el importe cada una de ellas de los siguientes conceptos retributivos mensuales: Salario base, complemento de puesto, complemento personal cuando corresponda, y la antigüedad. Se abonarán los días 30 de junio y 10 de diciembre de cada año. Cuando el tiempo de servicio efectivo prestado, hasta el día de abono de cada una de dichas pagas, no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores a la respectiva fecha de abono, su importe se reducirá proporcionalmente.

5. Complemento personal: Su importe será en cada caso el necesario para compensar a aquellos trabajadores que, por aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional, sus retribuciones a percibir por la categoría a la que quedan adscritos fueran inferiores a las que hasta ahora tuvieron reconocidas, de manera que no sufran pérdida o congelación retributiva alguna. Este complemento retributivo será cotizable, y se abonará distribuido en las catorce pagas, ordinarias y extraordinarias.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial percibirán las retribuciones que les correspondan por salario base, antigüedad, complemento de puesto y pluses, en su caso, en proporción a su jornada efectiva de trabajo.

### **Artículo 30. Pluses, dietas y desplazamientos.**

1. Plus de jornadas a rotación. Será abonado con periodicidad mensual, por cada día en que efectivamente se presten los servicios en jornada distinta de la mañana, y su importe será el 20% del salario base diario.

2. Plus por jornada especial. Es el complemento que percibirá el personal que deba atender en el lugar que se celebren los eventos, actividades promocionales u otras análogas organizadas por Deporte Andaluz.



Será abonado con periodicidad mensual, a razón de 30 euros diarios por cada día que efectivamente el trabajador permanezca la jornada decretada como especial, siendo el importe de 40 euros diarios cuando signifique pernoctar fuera del domicilio habitual.

3. Plus de Secretaría de Dirección. Es el complemento asignado al personal -excepto el incluido en el Grupo I, Técnico Medio o Coordinador Técnico, del Grupo II- que desempeñe, mediante libre designación, las tareas y funciones propias de Secretaría del Consejero Delegado o Director Gerente. Se percibirá con periodicidad mensual, abonables en catorce pagas (ordinarias y extraordinarias), durante el tiempo en que efectivamente se presten dichos servicios, y su importe será de 100 euros mensuales.

4. Plus por conducción de vehículos. Es el complemento asignado al personal, adscrito a los Grupos III, o IV y estando en posesión del correspondiente permiso de conducción que le habilite, tenga a su cargo la conducción de vehículo automóvil de la Empresa, en los desplazamientos del Consejero Delegado o Director Gerente.

El importe de dicho plus para 2009, será de 10 euros diarios cuando la prestación diaria de dicha función exceda de las tres horas.

5. Dietas. La Empresa, previa concertación con los establecimientos hoteleros, de categoría no inferior a tres estrellas, y/o restaurantes correspondientes, facilitará a quienes por razón de su trabajo deban utilizar dichos servicios los bonos o vales oportunos que deberán entregar en los expresados establecimientos por los servicios recibidos, cuya factura será abonada directamente por la Empresa. En aquellos casos en los que no sea posible la antedicha concertación, percibirán una indemnización económica por los gastos que tuvieren que realizar como consecuencia del servicio y por los siguientes conceptos:

5.1. Alojamiento: hasta 64,27 euros/día, por alojamiento, justificado mediante la correspondiente factura.

5.1.1. Manutención completa: 40,82 euros/día.

5.1.2. Media manutención: 20,41 euros/día.

5.2. Los trabajadores tendrán derecho a la percepción de las referidas indemnizaciones por manutención, conforme a las siguientes reglas:

-Media manutención, cuando por causa del servicio el trabajador se encuentre desplazado fuera del centro de trabajo antes de las 14,00 h y regrese al lugar de origen después de las 16,00 h, o se encuentre desplazado fuera del centro de trabajo antes de las 21,00 h y regrese al lugar de origen después de los 23,00 h

-Manutención completa, cuando por causa del servicio, el trabajador se encuentre desplazado fuera del centro de trabajo antes de las 14 horas y termine el servicio después de las 23 horas.

5.3 En estos casos no se considerará como tiempo de trabajo el dedicado al almuerzo, comida o cena; estimándose dedicado a alimentación el de una hora, cuando cause derecho a indemnización por media manutención; y el de dos horas, cuando lo sea por manutención completa.

No obstante todo lo anterior, excepcionalmente, el trabajador podrá ser resarcido por la cuantía exacta de los gastos realizados, cuando sean previamente autorizados por la Dirección de la Empresa.

6. Desplazamientos. Preferentemente, la Empresa pondrá a disposición de los trabajadores que tuvieren que realizar desplazamientos por motivos de trabajo vehículos propios o de alquiler, evitando en lo posible la utilización por aquellos de sus vehículos particulares.

Cuando los trabajadores utilicen su vehículo particular en horario laboral, para atender o realizar asuntos o gestiones de la Empresa y con previa y expresa autorización de ésta, percibirán la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido. En tal caso, el trabajador percibirá además 0,02 euros por kilómetro recorrido (lo que hace un total de 0,21 euros), en concepto de compensación o indemnización por el aseguramiento del vehículo, depreciación y riesgos de avería.

Cuando la Empresa ponga a disposición del trabajador un vehículo propio o de alquiler y el trabajador opte por utilizar su vehículo particular, la Empresa le abonará 0,06 euros por kilómetro recorrido.

En cualquier caso, quienes utilicen sus vehículos particulares deberán tener concertada por su cuenta la correspondiente póliza de seguros que cubra cualquier riesgo o responsabilidad que pudieran derivarse de dicha utilización, tanto para sí mismos como para sus vehículos, acompañantes y terceros. La Empresa no asumirá responsabilidad alguna que pudiera derivarse de la utilización por los trabajadores de sus vehículos particulares.

En el caso de que se utilice el sistema de transporte público, el pago de su importe correrá por cuenta de la Empresa.

7. Los gastos de desplazamientos y manutención por viajes, de quienes deban realizarlos por consecuencia de su trabajo fuera del territorio de la Comunidad Autónoma o del territorio nacional, se ajustarán a lo dispuesto en el Decreto 404/2000, de 5 de octubre, sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía, y la Orden de la Consejería de Economía y Hacienda de 11 de julio de 2006.

Excepcionalmente, el trabajador podrá ser resarcido por la cuantía exacta de los gastos realizados, cuando sean previamente autorizados por la Dirección de la Empresa.

Si por la Junta de Andalucía se procediese a la actualización de los valores de dietas y desplazamiento, se llevaría a efectos la correspondiente revisión de los establecidos en este artículo en sus mismos términos y condiciones.

8. La solicitud de dietas por parte de los trabajadores podrá tramitarse hasta el último día de cada mes, siendo su abono el día 10 del mes siguiente.

## **Capítulo IX. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.**

### **Artículo 31. Normas generales.**

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tienen, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de la Empresa y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y del Comité de Seguridad y Salud, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, y del Real Decreto 39/97.

2. El referido derecho de participación se ejercerá en atención a la diversidad de las actividades que desarrolla la Empresa y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, al amparo de lo dispuesto en la citada Ley 31/95.

3. En todo lo no previsto en el presente Capítulo, sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, sus reglamentos y demás disposiciones estatales y autonómicas aplicables en la materia; y especialmente en la Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, en el R.D. 171/2004, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos, y en el R.D. 604/2006, que modifica el Reglamento de los servicios de prevención y las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

### **Artículo 32. Información, consulta y participación de los trabajadores, en materia de prevención de riesgos.**

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley, la Dirección adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban información necesaria en relación con:

a) Los riesgos para su seguridad y salud en el trabajo, tanto aquellos que afecten

- a la Empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley.
2. La Dirección consultará a los representantes de los trabajadores, garantizando su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo.
3. En cumplimiento del deber de protección, la Dirección garantiza que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
4. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo; y, en su defecto, en otras horas, con el correspondiente descuento del tiempo invertido de dicha jornada, incluido el desplazamiento.
5. La Dirección garantiza a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo; respetando, en todo caso, el derecho a su intimidad y dignidad personales y la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

### **Artículo 33. Obligaciones de los trabajadores, en materia de prevención de riesgos laborales.**

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Dirección, deberán:

1. Usar adecuadamente, conforme a su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Dirección, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
3. No dejar fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad, o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.



4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, al servicio de prevención, y a los trabajadores encargados de las medidas de emergencia, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
6. Cooperar con la Dirección, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

#### **Artículo 34. Servicios de Prevención.**

1. Conforme a lo establecido en los artículos 30 y 31 de la Ley 31/95, y 10 y 16 del R.D. 39/97, y teniendo en cuenta su tamaño y condiciones, la Dirección concertará los Servicios de Prevención con una entidad ajena especializada. En consecuencia, mientras se mantengan dichas condiciones, no procede la designación de trabajador alguno para ocuparse de dicha actividad preventiva.
2. La Dirección, previa consulta a los representantes de los trabajadores, designará a los trabajadores encargados de las medidas de emergencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 33.1 de la Ley 31/95.

#### **Artículo 35. Delegados de Prevención.**

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo de todas las Instalaciones de la Empresa.
2. Conforme a lo establecido en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito del Comité de los Servicios Centrales o, en su caso, de los Delegados de Personal. En caso de que algún trabajador de Servicios Centrales o Instalaciones ostentase titulación adecuada en Prevención de Riesgos Laborales se podría proponer su elección como Delegado de Prevención, siendo la CIV la encargada de establecer el procedimiento de elección.
3. Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención, en su respectivo ámbito territorial y funcional, son las establecidas en el artículo 36 de la repetida Ley de Prevención. Sus garantías son las mismas con que cuentan por su condición de representantes de los trabajadores.
4. La Dirección deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la





formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación la deberá facilitar la Dirección por sus propios medios, o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia, y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación, así como el invertido en los desplazamientos necesarios para la misma, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos, y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

### **Artículo 36. Comité de Seguridad y Salud.**

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, configurado conforme a lo establecido en los artículos 38 y 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la representación de la Dirección en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra; se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, y adoptará sus propias normas de funcionamiento. Sus competencias y facultades son las que se establecen en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 37. Elementos y medidas de protección.**

1. Los trabajadores tienen derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de salud laboral y seguridad. El Comité de Seguridad y Salud podrá proponer, en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

En relación con los equipos de protección individual, éstos deben actualizarse conforme a las nuevas tecnologías o métodos al puesto de trabajo. En todo caso, la Empresa deberá facilitar a todos los trabajadores, según el puesto de trabajo de cada uno, las medidas de protección individual necesaria y legalmente establecida. Corresponde a la Empresa la obligación de formación del trabajador para la correcta utilización de los mismos. Igualmente se dotará al personal de mantenimiento de vestuario de trabajo con el distintivo de la Empresa, cuya dotación se acordará en la primera reunión del Comité de Seguridad y Salud.

2. Además de cualesquiera otras que, en cumplimiento de sus obligaciones legales en la materia deba adoptar la Empresa, se atenderán específicamente las siguientes:



a) Protección a la maternidad y lactancia. Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a la redacción dada por la Ley 39/99, sobre conciliación de la vida familiar y laboral, y por la L.O. 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso, se reconoce el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando, según dictamen médico, las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del niño; garantizándole a la interesada las mismas retribuciones y la reincorporación en su momento a su puesto habitual de trabajo.

b) Trabajos en pantalla. La Empresa deberá facilitar a quienes realicen trabajos en pantalla una revisión oftalmológica al año.

c) A los trabajadores de mantenimiento que manipulen productos químicos se les dotará de la adecuada protección personal. Igualmente se les facilitará una revisión anual de su estado de salud, con arreglo a los riesgos específicos inherentes a su trabajo.

d) Personal con capacidad disminuida. En los casos en que se produzca disminución de la capacidad de tal forma que no pueda realizarse sin riesgo para la salud la tarea habitual, y sin perjuicio de lo que establezca la normativa reguladora de las incapacidades laborales y de los distintos tipos de invalidez, la Empresa procurará facilitar al afectado un puesto de trabajo ajustado a sus condiciones físicas y psicológicas.

### **Artículo 38. Vigilancia de la salud.**

En cada centro de trabajo existirá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto y en lugar fácilmente accesible.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo a todos los trabajadores. El resultado tendrá carácter confidencial, por lo que la Empresa sólo dispondrá del resultado global sobre la aptitud de aquellos para el desempeño de las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

## **Capítulo X. Formación profesional y acción social.**

### **Artículo 39. Formación profesional**

1. Objetivos: La Formación Profesional es un objetivo permanente y estructural para la Dirección de la Empresa, que sirve como vehículo de mejora continua, imprescindible para la promoción interna y el desarrollo de las carreras profesionales de sus trabajadores.

Para ello, la Dirección promoverá la realización de cursos de capacitación profesional y desarrollo de habilidades mediante un Plan de Formación trienal, de



revisión anual, y donde quedarán reflejados los procedimientos y la planificación de los cursos.

2. Agentes: Para el seguimiento y la vigilancia del buen uso del Plan de formación, así como para conseguir la mayor participación de los empleados y muy especialmente para garantizar la transparencia y agilidad de la comunicación, se crea una Comisión Permanente de Formación (CPF) que incluirá dos representantes de la Dirección y dos de los trabajadores. Esta comisión se creará quince días después del acuerdo del convenio.

3. Procedimientos. El Plan de Formación recogerá las condiciones y procedimientos necesarios para llevarlo a cabo que tendrá en cuenta, entre otras las siguientes cuestiones:

-Los cursos deben fijarse preferentemente en horario laboral.

-Las plazas libres se cubrirán por otros trabajadores que quieran ampliar su formación sin que esto suponga una carga para la Empresa.

-Las fechas de los cursos, como norma general, no deberán coincidir con los períodos de vacaciones.

-El formato de los cursos no deberá superar las 7 horas diarias, salvo causa de fuerza mayor.

- Se establecerá la figura del formador interno.

-Se facilitará, en la medida de lo posible, la compatibilización entre el trabajo y la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales.

4. Valoración y revisión. Se elaborarán indicadores cualitativos de gestión que sirvan para medir los niveles de satisfacción del alumno, el porcentaje de asistencia, la eficacia y eficiencia de las actuaciones formativas, así como el aprovechamiento y mejora en el puesto de trabajo.

#### **Artículo 40. Anticipos reintegrables.**

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado.

A todo el personal que lo solicite, se le concederá un anticipo hasta el 100% de la nómina neta del mes anterior a la solicitud. No podrán ser solicitados anticipos consecutivamente ni más de dos veces al año. Su devolución se realizará a través de las cuotas de retención sobre el salario mensual propuestas por el trabajador,



debiendo quedar reintegrada la totalidad del anticipo en un plazo máximo de 12 meses contados a partir de la fecha de concesión.

Para atender necesidades urgentes y extraordinarias de índole personal o familiar, que no admitan demora y estén debidamente justificadas y acreditadas, podrán obtener anticipos quienes tengan la condición de fijos hasta el importe de tres mensualidades de salario neto, ajustándose las condiciones de reintegro a lo establecido en el párrafo anterior.

Igual derecho tendrán los contratados temporalmente o por obra o servicio determinados; si bien, el reintegro en estos casos deberá efectuarse dentro del tiempo de vigencia del contrato.

En cualquier caso, la solicitud deberá dirigirse por escrito a la Dirección de la Empresa.

#### **Artículo 41. Prestación complementaria por incapacidad temporal.**

En los casos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán, desde el primer día en que se encontraran en dicha situación, un complemento con cargo a la Empresa, sobre la prestación de Seguridad Social, hasta completar el cien por cien de sus retribuciones.

#### **Artículo 42. Seguros.**

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrán la cobertura de una o varias pólizas de seguros que abarcarán las contingencias derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, con los siguientes valores:

Invalidez permanente en el grado de incapacidad permanente total: 75.000 €.

Invalidez permanente en el grado de incapacidad permanente absoluta: 75.000 €.

Muerte y gran invalidez: 75.000 €.

Asimismo, tendrán la cobertura de una póliza de seguros que cubrirá las mismas contingencias por cualquier otra causa y con el valor de 37.500 €, siempre que el hecho causante tenga lugar cuando el trabajador se encuentre en la Empresa en situación de alta o asimilada a la misma.

El importe de las primas correspondientes será sufragado íntegramente por la Empresa, actualizándose anualmente los capitales asegurados conforme al incremento porcentual que, conforme a la correspondiente Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, hubiere experimentado la masa salarial



bruta del año inmediato anterior.

2. La Empresa suscribirá una póliza de seguros que cubra la responsabilidad civil en que pudieran incurrir los trabajadores con motivo de sus actuaciones profesionales, con inclusión de asistencia jurídica, fianza de responsabilidad civil y defensa criminal, siempre que los hechos que les fueran imputados no fueran constitutivos de delito.

### **Artículo 43. Ayudas del Fondo de Acción Social.**

1. Se constituye un Fondo de Acción Social para el personal perteneciente a la plantilla de Deporte Andaluz, cuya dotación anual será del 1,00% de la masa salarial.

2. Se entiende por Acción Social el conjunto de ayudas de la Empresa Pública Deporte Andaluz, encaminadas a la consecución de un sistema de bienestar social, cuyo objetivo primordial es poner a disposición de sus empleados y beneficiarios los medios precisos para satisfacer las demandas comúnmente aceptadas como necesidades, siempre que no se encuentren protegidas por los sistemas mutualistas o de la Seguridad Social, y teniendo como objetivos fundamentales los principios de igualdad, globalidad, complementariedad y universalidad.

3. Las ayudas de acción social con cargo a dicho fondo se plasmarán en el Reglamento de Acción Social, que una vez aprobado por la CIV figurará como Anexo del presente Convenio, y que regulará sus diversas modalidades, requisitos, condiciones y procedimiento. Ayudas que tendrán el carácter de prestación económica, que será determinada cada año para cada modalidad, y a la que anualmente se le aplicará el porcentaje máximo de subida que permita la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

4. Como norma general, salvo que en el referido Reglamento se indique otra cosa para cada una de las ayudas, podrá ser beneficiario de las prestaciones el personal laboral de la Empresa, su cónyuge o pareja con convivencia «more uxorio», sus descendientes y sus ascendientes, siempre que sean integrantes de la misma unidad familiar.

5. A los efectos de estas prestaciones se entenderá por unidad familiar:

a) La integrada por los cónyuges o pareja «more uxorio» y, si los hubiera, los hijos que convivan en el domicilio familiar o en el del anterior cónyuge en el caso de que hubiese mediado nulidad, separación judicial o divorcio, y sean menores de edad o mayores de edad que acrediten que no trabajan, y que conviven en el domicilio familiar, o que tienen alguna minusvalía igual o superior al 33%, así como los ascendientes siempre que residan en el domicilio familiar y acrediten tener ingresos inferiores al mínimo exigido a efectos de declaración sobre el IRPF.

b) La constituida por el padre o la madre solteros y los hijos que reúnan los requisitos anteriormente aludidos.

c) La que tiene su base en una relación con convivencia «more uxorio» y los hijos, con los mismos requisitos expresados anteriormente.

6. En el supuesto de que ambos cónyuges o parejas con convivencia «more uxorio» sean empleados de la Empresa, solamente podrá causar derecho a favor de los hijos el que los tenga a su cargo a efectos de retención por el IRPF, y de prestación de Asistencia Sanitaria de la Seguridad Social.

7. Podrán ser también beneficiarios de estas ayudas:

a) El personal que hubiese sido jubilado o declarado en situación de invalidez absoluta o gran invalidez, sus hijos, cónyuge y pareja con convivencia «more uxorio», durante el año o periodo anual a que se extiende la convocatoria en que se hayan producido tales situaciones.

b) Los huérfanos, cónyuge y pareja con convivencia «more uxorio» supérstite del personal que haya fallecido en servicio activo, durante el periodo a que se extienda la convocatoria.

En aquellos supuestos en que dos personas incluidas en el ámbito de aplicación de cualquiera de las modalidades tengan beneficiarios comunes, sólo una de ellas podrá causar derecho en favor de los mismos, salvo que para la modalidad de que se trate se diga otra cosa en el repetido Reglamento.

Las modalidades de ayudas son incompatibles con la percepción de otras de naturaleza similar concedidas por cualquier organismo o entidad, para el mismo ejercicio económico o año académico.

La ocultación de datos, falsedad en la documentación aportada o la omisión de la requerida dará lugar a la denegación de la solicitud o pérdida de la concedida; con la devolución, en este último caso, de las cantidades que hayan podido percibirse. Todo ello con independencia de las responsabilidades o apertura de expediente disciplinario a que hubiere lugar.

#### **Artículo 44. Plan de pensiones.**

La Dirección se compromete, durante la vigencia del presente Convenio a estudiar la viabilidad de un plan de pensiones para sus trabajadores.

#### **Artículo 45. Jubilación.**

La jubilación será obligatoria al cumplir la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Dirección a cubrir por los métodos establecidos en este

Convenio Colectivo las plazas que por esta razón quedaran vacantes y fueran necesarias, en idéntica categoría profesional o en otras distintas que se hubiesen creado por transformación de las vacantes.

La edad de jubilación establecida en el apartado anterior se considerará sin perjuicio de que el personal pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completarse dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Los trabajadores que reúnan las condiciones legalmente exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en cinco años, como máximo, a la exigida con carácter general, podrán acceder a la jubilación parcial, en las condiciones previstas en el apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección vendrá obligada a informar puntualmente a la CIV de las jubilaciones que se vayan produciendo, las categorías profesionales en que tenga lugar y el plazo para la provisión de vacantes, cuando éste proceda. La Comisión del Convenio podrá emitir informe al respecto.

#### **Artículo 46. Carné de empleado.**

La Empresa facilitará a sus empleados una tarjeta identificativa de Empresa. Esta tarjeta tendrá como objetivo, además de la identificación del trabajador y utilización para el sistema de control de presencia implantado por Deporte Andaluz, la posibilidad de instrumentar algún tipo de beneficio que la Empresa pudiese ofrecerles en algún momento. En la tarjeta figurarán únicamente foto, nombre y apellidos, DNI/CIF del trabajador y datos de la Empresa o centro de trabajo.

### **Capítulo XI. Régimen disciplinario.**

#### **Artículo 47. Normas generales.**

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación, y conforme a los principios de legalidad, tipicidad y proporcionalidad
2. Los directivos, jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad, y sufrirán la corrección y la sanción que se estimen procedentes, habida cuenta de la que se le imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.



3. Todos los trabajadores podrán dar cuenta por escrito, personalmente o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

### **Artículo 48. Graduación de infracciones y faltas.**

Las infracciones o faltas cometidas, podrán ser leves, graves o muy graves.

#### 1. Faltas leves.

1.1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

1.2. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados, cuando por su importancia no constituya falta grave.

1.3. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.

1.4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de un día al mes.

1.5. La ausencia de comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

1.6. El descuido y/o negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.

1.7. La violación del derecho a la intimidad y consideración debidas a la dignidad de los trabajadores, hombres o mujeres, incluidas las ofensas verbales de carácter sexual, cuando por su importancia los hechos no constituyan falta grave o muy grave.

1.8. La falta de asistencia a cursos de formación que hayan sido declarados obligatorios por la Dirección sin causa justificada.

1.9. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad, al serle de aplicación al personal de la Empresa el régimen de incompatibilidades públicas.

#### 2. Faltas graves.

2.1. La falta de obediencia debida a los superiores.

2.2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, cuando por su importancia no constituya falta muy grave.

2.3. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros,





subordinados o público en general.

2.4. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.

2.5. La desobediencia relacionada con el trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

2.6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días en el período de un mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por fuerza mayor.

2.7. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a dos días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.

2.8. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

2.9. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

2.10. Las faltas de puntualidad sin causa justificada, durante más de tres días al mes.

2.11. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un período de seis meses.

2.12. La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, superiores, compañeros y/o subordinados, hombres o mujeres, y el acoso sexual, incluidas las ofensas verbales o físicas de carácter sexual. A estos efectos, se considerará acoso sexual toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, por un sujeto que sabe, o debería saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante para la misma.

2.13. El incumplimiento de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales y/o de seguridad e higiene en el trabajo.

2.14. El uso indebido, para fines particulares o de terceros ajenos a la Empresa, de vehículos o de cualesquiera otros medios materiales o servicios facilitados por la misma para el trabajo.

3. Faltas muy graves.

3.1. Toda actuación que suponga discriminación o acoso por razón de edad, raza,





etnia, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3.2. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen grave perjuicio a la Empresa.

3.3. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

3.4. No guardar la total confidencialidad respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo.

3.5. El fraude, la deslealtad y/o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier otra conducta constitutiva de delito.

3.6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

3.7. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de dos días en el período de un mes.

3.8. Los malos tratos de palabra u obra a superiores, compañeros, subordinados o público.

3.9. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

3.10. El incumplimiento o abandono de las normas o medidas de prevención de riesgos o de seguridad e higiene laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador, superiores, compañeros, subordinados o terceros, y/o para las propias obras.

3.11. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días; así como toda acción u omisión realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

3.12. Haber sido sancionado por la comisión de dos faltas graves en el período de un año.

3.13. Causar por negligencia o mala fe daños y/o perjuicios al patrimonio, bienes, medios instrumentales o imagen pública de la Empresa.

3.14. La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, superiores, compañeros y/o subordinados, hombres o mujeres, y el acoso sexual, incluidas las ofensas verbales o físicas de carácter sexual. A estos efectos, se considerará acoso sexual toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, por un sujeto que sabe, o debería saber, que es ofensiva y no deseada





por la víctima, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante para la misma.

3.15. La reiteración en el uso indebido para fines particulares o de terceros ajenos a la Empresa, de vehículos o de cualesquiera otros medios materiales o servicios facilitados por la misma para el trabajo.

3.16. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, al ser de aplicación al personal de la Empresa el régimen de incompatibilidades públicas.

#### **Artículo 49. Sanciones.**

1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

1.1. Por faltas leves:

- a) Apercibimiento por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo, de uno a cinco días.

1.2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo, de seis a treinta días.

1.3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo, de treinta y uno a noventa días.
- b) Despido.

2. Todas las sanciones se notificarán por escrito, en el que se hará constar la fecha y los hechos que las hubiesen motivados; y se comunicarán a los representantes de los trabajadores, salvo cuando el interesado por razones fundadas solicite expresamente que se omita dicho trámite.

3. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves requerirá la tramitación previa de expediente contradictorio disciplinario.

#### **Artículo 50. Prescripción de las faltas y sanciones.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a contar desde la fecha en que la Dirección de la Empresa tuviera conocimiento de los hechos y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de su tramitación en su conjunto (incluyendo, en su caso, la práctica de diligencias





preliminares o expediente informativo, y del contradictorio) no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa, obstrucción o actitud dilatoria del expedientado.

Las sanciones impuestas por resolución o sentencia firme prescribirán a los sesenta días naturales, computados desde la fecha de notificación de dicha resolución o sentencia. Plazo que se entenderá interrumpido por la situación de baja temporal del trabajador, cualquiera que fuere su causa y el tiempo de su duración.

### **Artículo 51. Procedimiento sancionador.**

Para la imposición de sanciones por faltas leves, será competente la Dirección de la Empresa, previa audiencia del interesado y de los representantes de los trabajadores si el trabajador lo solicita, sin necesidad de apertura de expediente.

La tramitación de expediente contradictorio será obligatoria en el caso de que las faltas imputadas a los presuntos infractores pudieran considerarse graves o muy graves.

A fin de garantizar en todo caso el respeto a la presunción de inocencia de los posibles imputados y su legítimo derecho de defensa, el procedimiento a seguir se ajustará a las siguientes normas:

1. Podrá iniciarse como consecuencia de denuncia o en virtud de informe emitido por uno de los Directivos, Jefes o responsable a cuyas órdenes preste sus servicios el presunto infractor.
2. En todo caso, de la denuncia o informe, se dará traslado al Director de correspondiente, a fin de que -previa la realización de las diligencias preliminares que considere oportunas, o la tramitación del correspondiente expediente informativo- eleve al Consejero Delegado o propuesta de incoación o no del oportuno expediente contradictorio.
3. La decisión sobre si, con carácter previo al expediente contradictorio, se deba practicar alguna diligencia preliminar o tramitar expediente informativo corresponderá al Consejero Delegado, a propuesta del Director correspondiente.
4. Las diligencias preliminares o expediente informativo tendrán por objeto la realización de las averiguaciones y comprobaciones necesarias para, aún sin obtener una certeza total acerca del posible incumplimiento del presunto infractor y su alcance, conseguir ciertos indicios que permitan fundamentar la decisión de incoar o no el expediente contradictorio; así como la verificación de presupuestos de licitud de la actuación empresarial, tales como la existencia de factores enervantes o exculpatorios de la responsabilidad del imputado, o el transcurso de los plazos de prescripción.



5. En cualquier caso dichas actuaciones se realizarán en un plazo máximo de un mes desde que la Empresa tuviere conocimiento de los hechos que las originan, interrumpirán los plazos de prescripción de las faltas, y deberán llevarse a cabo con la más absoluta discreción, salvaguardando el principio de presunción de inocencia del imputado y respetando escrupulosamente su derecho al honor e intimidad personal.

6. En estos casos el Director correspondiente (con el visto bueno del Consejero Delegado) podrá acordar simultáneamente la adopción de medidas cautelares, cuando la presencia del imputado en la Empresa pueda interferir las pesquisas del expediente; asimismo, cuando el presunto infractor ocupe un puesto de mando o responsabilidad que le permita influir sobre otros empleados; o cuando la naturaleza de la posible infracción conlleve la pérdida de confianza, respecto a las funciones que tuviere encomendadas por su trabajo.

7. Además de las medidas cautelares tendentes a la custodia de documentos, o a la conservación de las pruebas de la comisión de los hechos, podrán acordarse como tales el cambio de puesto o la suspensión de empleo del imputado; sin que en ningún caso pueda acordarse su suspensión de sueldo.

8. Practicadas en su caso las antedichas diligencias preliminares o expediente informativo, la resolución por la que el Consejero Delegado acuerde la incoación del expediente contradictorio le será notificada al presunto infractor, así como al Comité Intercentros (salvo cuando el interesado por razones fundadas solicite expresamente que se omita dicho trámite); y en la misma se harán constar los nombramientos de Instructor y Secretario, y la dirección a que deberán remitirse los escritos que pudieran presentar las partes. Igualmente, se expresará que su notificación interrumpe los plazos de prescripción de la falta o faltas que, por los hechos de que se trate, se le pudieran imputar al expedientado.

9. El Director correspondiente deberá poner a disposición del Sr. Instructor el expediente personal del presunto infractor, así como la totalidad de la documentación y antecedentes de hecho existentes sobre el caso; a cuya vista, el referido Instructor podrá practicar las diligencias que estime conveniente (incluida la declaración del presunto infractor) para el esclarecimiento de los hechos o formular directamente el correspondiente Pliego de Cargos, si considerara que de lo actuado resulta causa suficiente para fundamentarlo.

10. En aquellos casos en los que se hayan practicado diligencias preliminares, o tramitado expediente informativo, podrán notificarse al presunto infractor en un solo acto la resolución por la que se incoa el expediente contradictorio y el pliego de cargos. En cualquier otro caso, el pliego de cargos deberá notificarse al presunto infractor y al Comité Intercentros (salvo cuando el interesado por razones fundadas solicite expresamente que se omita dicho trámite), en el plazo máximo de cinco días hábiles, a contar desde la fecha de notificación del acuerdo

de incoación del expediente contradictorio. En el pliego de cargos se harán constar, en apartados o párrafos separados y con la suficiente concreción y claridad, los hechos imputados, la tipificación de los mismos y la sanción que pudiera aplicarse.

11. Frente al pliego de cargos el interesado podrá formular por escrito, en el plazo de cinco días hábiles, las alegaciones que estime convenientes a su derecho; proponiendo en el mismo escrito la práctica de los medios de prueba de que intente valerse, salvo la prueba documental que deberá aportarla con el escrito de alegaciones. En el mismo plazo, podrán en su caso formular las alegaciones que estimen convenientes el Comité Intercentros.

12. Formuladas las alegaciones y/o propuestos los medios de prueba por el interesado, o transcurrido el plazo concedido sin haberlo hecho, el Sr. Instructor resolverá lo que corresponda sobre la admisión o no de las pruebas propuestas, señalando al efecto el lugar, fecha y hora para su práctica. La denegación de pruebas deberá ser motivada.

En cualquier caso el Sr. Instructor podrá acordar la práctica de los medios de prueba que estime conveniente, para el mejor esclarecimiento de los hechos. A la práctica de las pruebas podrá asistir el interesado, así como uno de los miembros del Comité Intercentros designado por aquél. El plazo máximo para la práctica de las pruebas propuestas y admitidas no será en ningún caso superior a cinco días hábiles.

13. Finalizado el período señalado para la práctica de pruebas, a la vista de su resultado y de las alegaciones presentadas, el Sr. Instructor formulará en un plazo no superior a cinco días hábiles la Propuesta de Resolución que proceda, que se notificará al interesado y al Comité Intercentros (salvo cuando aquél solicite expresa y fundadamente que se omita dicho trámite).

14. Al notificársele la referida Propuesta de Resolución, se le concederá al interesado, y al Comité Intercentros, en su caso, un plazo de cinco días hábiles para que puedan alegar por escrito, a modo de conclusiones, lo que consideren conveniente a su defensa. Oído el interesado y el Comité Intercentros, o transcurrido el plazo concedido sin que uno u otros hubieren presentado alegación alguna, el Sr. Instructor elevará el Expediente al Consejero Delegado para el dictado de la resolución definitiva que proceda.

15. La antedicha resolución definitiva será notificada al interesado y al Comité Intercentros. Contra la misma el interesado podrá ejercitar las acciones que estime oportunas ante la Jurisdicción competente, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Procedimiento Laboral.

## Capítulo XII. Derechos sindicales.



## **Artículo 52. Derechos generales.**

1. En materia de derechos sindicales, las partes se someten expresamente a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. En cumplimiento de la legalidad vigente, la actividad o actuación sindical deberá llevarse a efecto de manera que no interfiera, ni interrumpa, el normal desarrollo de la actividad de la Empresa, ni el cumplimiento de la jornada de trabajo de los trabajadores. Todo ello, salvo cuando se ejercitara el derecho de huelga, o cualquier otra medida de igual o similar naturaleza, en situación de conflicto colectivo y conforme a la legislación aplicable; así como cuando se celebren asambleas de trabajadores, conforme a lo establecido a dichos efectos en el presente Convenio Colectivo.

## **Artículo 53. Delegados de personal y Comité de Servicios Centrales.**

1. El número de Delegados de Personal, o en su caso de miembros del Comité, de los centros de trabajo de la Empresa, será el que legalmente corresponda conforme a lo establecido en los artículos 62 y 63 del Estatuto de los Trabajadores.

2. A todos los efectos, dada la especial y particular configuración territorial y funcional de la Empresa, con independencia del lugar en que efectivamente presten sus servicios los trabajadores en cada provincia, se considerará centro de trabajo:

a) La sede de los Servicios Centrales de la Empresa, para todos los trabajadores que presten sus servicios en la provincia de Sevilla.

b) La sede en la que se ubique la Dirección de las Instalaciones Deportivas que gestiona la Empresa, en cada una de las provincias de Málaga, Huelva y Jaén, para los trabajadores que presten sus servicios en el territorio de la provincia de que se trate.

c) La sede en la que se ubique la Dirección de la Instalación Deportiva que pudiera gestionar la Empresa en el futuro en otras provincias, para los trabajadores que presten sus servicios en el territorio de la provincia de que se trate.

3. A los mismos efectos, al número total de trabajadores fijos de cada centro de trabajo, considerado éste conforme a lo establecido en el apartado anterior, se adicionará el de los que pudieran prestar servicios en trabajos fijos discontinuos y el de los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año, a la fecha de la convocatoria de las correspondientes elecciones sindicales.



Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período del año anterior a la convocatoria de la elección; de manera que cada doscientos días trabajados o fracción se consideren como un trabajador más. No obstante, cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados en dicho período sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores que presten servicio en la Empresa en la fecha de iniciación del proceso electoral.

4. El Comité de Servicios Centrales, o en su caso los correspondientes delegados de personal, tendrán las siguientes funciones y competencias, cuando las cuestiones a que se refieren afecten sólo y exclusivamente al respectivo centro de trabajo, o también sólo y exclusivamente a uno o varios de los trabajadores adscritos al mismo:

1.º Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución probable del empleo en el centro de trabajo, así como acerca de las previsiones sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2.º Recibir la copia básica de los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito, a excepción de los de alta dirección (debiendo firmar la copia correspondiente, a efectos de acreditar dicha entrega), y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar. La copia básica de los contratos debe contener todos los datos de los mismos, a excepción del número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal del trabajador.

3.º Emitir informe, en el plazo de quince días y con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las Instalaciones.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

4.º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.





5.º Ser informados de todas las sanciones impuestas.

6.º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

7.º Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

8.º Colaborar con la dirección del centro de trabajo para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo.

9.º Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales. Deberán guardar sigilo profesional en lo referente a los apartados 1.º, 2.º y 3.º, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

10.º Recibir información previa en todos los casos que puedan producirse de movilidad funcional y/o geográfica, conforme a los términos previstos en el presente Convenio Colectivo.

11.º Recibir información, en los procedimientos de selección de personal y de provisión de puestos de trabajo en los términos previstos en el presente Convenio Colectivo.

12.º Además, todas las relacionadas con las materias citadas a continuación, cuando las cuestiones a que se refieren afecten sólo y exclusivamente al respectivo centro de trabajo, o también sólo y exclusivamente a uno o varios de los trabajadores adscritos al mismo:

-Sucesión de Empresa.





- Organización del trabajo
- Clasificación profesional
- Movilidad funcional o geográfica.
- Horas extraordinarias.
- Normas generales en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Participación de los trabajadores en Prevención de Riesgos Laborales.
- Delegados de prevención.
- Comité de Seguridad y Salud.

#### **Artículo 54. Adecuación de la representatividad por aumento o disminución de la plantilla.**

1. En el caso de que en un centro de trabajo se produzca un aumento de la plantilla por cualquier causa y cuando ello implique la adecuación del número de representantes de los trabajadores con arreglo a las escalas previstas en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá promover elección parcial para cubrir los puestos vacantes derivados de la nueva situación. Salvo en el caso previsto seguidamente, el mandato de los representantes elegidos finalizará al mismo tiempo que el de los otros ya existentes en el centro de trabajo.

2. En caso de disminución de plantilla en un centro de trabajo, se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, dando por finalizado el mandato de los Delegados de Personal o en su caso de los miembros del Comité de dicho centro, que fuere necesario para adecuar el número de representantes a las antedichas escalas. En todo caso deberá mantenerse la debida proporcionalidad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos; cesando en sus funciones por finalización del mandato los representantes que corresponda, cuya determinación se llevara a efecto en orden inverso al que figurarán en la lista de candidatos por la que hubieren resultado elegidos en su día.

3. A los efectos prevenidos en este artículo, en relación con lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se ha producido un aumento o disminución significativo de la plantilla de un centro de trabajo cuando dicha modificación sea igual o superior al 30% de su respectivo número de trabajadores y se mantenga durante al menos un año continuado.





## **Artículo 55. Horas sindicales.**

1. Cada uno de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Servicios Centrales, dispondrá de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en cada uno de sus respectivos centros de trabajo.
2. Los miembros del Comité de Servicios Centrales podrán acumular sus respectivas horas sindicales en uno o varios de ellos, en cómputo trimestral y sin rebasar el máximo total, quien o quienes podrán así resultar relevado o relevados parcialmente del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

La acumulación de horas sindicales deberá comunicarse a la Dirección del Área de Innovación y Servicios Transversales con una antelación mínima a su utilización de cinco días laborables, de manera que puedan adoptarse las medidas oportunas para garantizar la continuidad y el normal desarrollo de la actividad de la Empresa, salvo concurrencia de razones de imperiosa urgencia o fuerza mayor, resultantes de acontecimientos imprevisibles para el interesado y no imputables al mismo.

3. Cuando no medie acumulación, la utilización de horas sindicales deberá preavisarse a la Dirección del Área de Innovación y Servicios Transversales, en su caso a través del correspondiente Director de la Instalación Deportiva, con una antelación mínima de dos días laborables, salvo concurrencia de razones de imperiosa urgencia o fuerza mayor, resultantes de acontecimientos imprevisibles para el interesado y no imputables al mismo.

4. Los representantes de los trabajadores (Delegados de personal, miembros del Comité de Servicios Centrales y del Comité Intercentros) comunicarán al Área de Innovación y Servicios Transversales, al inicio de cada mes, la previsión de las reuniones de los distintos órganos de representación, que deberán cumplir salvo acontecimientos imprevisibles para los interesados y no imputables a los mismos.

## **Artículo 56. Comité Intercentros.**

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de centro o delegadas/ delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratadas con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de cinco, y sus



miembros serán designados por y de entre los componentes del Comité de Servicios Centrales, así como Delegadas y Delegados de personal, guardándose la proporcionalidad según los resultados electorales.

La composición de dicho Comité podrá verse incrementada en la proporción en la que, en su caso, aumente el número de representantes de los trabajadores como consecuencia de un incremento de la plantilla o número de centros de trabajo en los términos legalmente previstos.

El Comité Intercentros tendrá capacidad para intervenir en la negociación colectiva. Asimismo, serán de su competencia todas aquellas funciones sobre cuestiones que afecten a los intereses generales de las trabajadoras y trabajadoras de Deporte Andaluz, que superen el ámbito de competencia de las distintas representaciones de los trabajadores y trabajadoras en los diferentes ámbitos de la Empresa y aquellas otras que le sean delegadas por la representación unitaria de los trabajadores.

Cada miembro del Comité Intercentros dispondrá de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, con independencia de las horas que le correspondan por su pertenencia a otros órganos de representación.

El tiempo invertido en reuniones del Comité Intercentros y en Asambleas Generales, que se realicen fuera de la jornada laboral, será computado como tiempo de trabajo efectivo incluido en el crédito horario.

Los gastos por viaje y comida, que pueda originar a los miembros del CI la asistencia a sus reuniones ordinarias, correrán por cuenta de la Empresa conforme a lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

El Comité Intercentros se constituirá formalmente 30 días después de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, guardando la proporcionalidad sindical de ese momento. Su mandato será por cuatro años a partir de su constitución.

Otras funciones del Comité Intercentros serán:

- Designar a los miembros de la parte social en la mesa de negociación del Convenio Colectivo de entre los delegados electos, guardando la proporcionalidad existente.

- Realizar la denuncia y promoción de las negociaciones del Convenio Colectivo.

- Supervisar y coordinar a la parte social en las distintas comisiones resultantes del Convenio Colectivo.

- Supervisar los acuerdos logrados entre las partes.

-Ostentar, en el ámbito territorial del presente Convenio, las competencias atribuidas por la normativa laboral a los Comités de Empresa en sus respectivos ámbitos de actuación.

-Proponer el establecimiento de servicios mínimos en caso de huelga.

Los miembros del Comité Intercentros elegirán, de entre sus miembros, a un/a Presidente/a y a un/a Secretario/a, cuyas funciones se recogerán en un reglamento de funcionamiento interno, a realizar dentro de los tres primeros meses de la constitución legal del Comité. En todo caso el Presidente/a tendrá la representación legal del Comité Intercentros y el/la Secretario/a será el/la encargado/a de levantar acta de las reuniones, así como de custodiar la documentación del Comité Intercentros.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de las trabajadoras y trabajadores

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

Conforme a lo establecido en la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los trabajadores de la Empresa afiliados a un sindicato podrán constituir la correspondiente sección sindical, que estará representada, a todos los efectos, por un Delegado Sindical elegido por y entre sus afiliados en la Empresa. Delegado que contará con las mismas garantías que los Delegados de Personal, cuando se den las circunstancias y condiciones establecidas en el artículo 10 de la L.O. 11/1985.

#### **Artículo 58. Locales y tabloneros de anuncios.**

1. En la sede de los Servicios Centrales de la Empresa los representantes de los trabajadores dispondrán permanentemente de un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, dotado del material y mobiliario de oficina correspondientes.

2. Los Delegados de Personal de los demás centros de trabajo, cuando las características y posibilidades de las Instalaciones lo permitan, dispondrán asimismo y de forma permanente de una oficina para el ejercicio de sus funciones de representación de los trabajadores, dotada igualmente del material y mobiliario correspondientes. Cuando ello no sea posible, la Empresa les facilitará la utilización de una oficina o local de la propia sede de las Instalaciones para la celebración de sus reuniones o asambleas.

3. La Dirección facilitará tabloneros de anuncios, en la sede de los Servicios Centrales y en cada una de las Instalaciones, situados en lugares adecuados y de acceso común o paso habitual de los trabajadores, para la difusión de información



de carácter sindical.

### **Artículo 59. Asambleas de trabajadores.**

1. Las asambleas de trabajadores se registrarán por lo dispuesto en los artículos 77 al 80 del Estatuto de los Trabajadores.
2. No obstante, en períodos de negociación colectiva, podrán ser convocadas y celebradas asambleas de trabajadores en semanas alternas en los distintos centros de trabajo, pudiendo utilizar para ello la última hora de la jornada laboral de la mañana o de la tarde.

### **Artículo 60. Publicidad del Convenio Colectivo.**

La publicidad y difusión del presente Convenio Colectivo se llevará a cabo por la propia Empresa y/o por conducto de los legales representantes de los trabajadores; a cuyo fin la Dirección hará entrega al Comité de Servicios Centrales, y a los Delegados de Personal de los restantes centros de trabajo, de tantos ejemplares como trabajadores figuren adscritos a cada uno de ellos, más un 10 por 100, que dichos representantes se encargarán de distribuir a todo el personal.

### **Disposiciones transitorias.**

Primera. A fin de adaptar las categorías profesionales de la plantilla de personal, existentes hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, al nuevo sistema de clasificación profesional y al encontrarse la Empresa en proceso de reestructuración, con carácter previo a su entrada en vigor se procederá a la homologación y, en su caso, reclasificación mediante acuerdo entre la representación de los trabajadores y la Dirección de la Empresa.

Efectuadas las anteriores.

Segunda. En el caso de que, por aplicación de la expresada homologación de grupos y categorías, el importe total de las retribuciones que por todos los conceptos -excluidos pluses y el complemento al que se refiere la presente disposición- le correspondiera percibir al trabajador, conforme al nuevo sistema retributivo, fuere inferior al que hubiere venido percibiendo conforme al sistema anterior, se establecerá en su favor un complemento personal por la diferencia. Dicho complemento, regulado en el artículo 29 de este Convenio Colectivo, lo percibirá el trabajador mientras permanezca en el grupo y categoría en que ahora se le clasifica; siendo absorbido, parcial o íntegramente, por las retribuciones totales -excluidos pluses- que en el futuro pudieran reconocérsele, si estas últimas fueren superiores; salvo el complemento por antigüedad, que se entenderá consolidado a todos los efectos.

Tercera. La categoría de Asesor Técnico se declara a extinguir. En consecuencia



no se realizará ninguna nueva contratación en esta categoría sin perjuicio de que la misma subsista en tanto las personas que actualmente la ostentan o, que pudieran retornar a dicha categoría en virtud de sus condiciones particulares, continúen desempeñándola.

Cuarta. En el plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor del presente Convenio, se desarrollarán los aspectos relativos a la carrera profesional del personal de la Empresa.

### **Disposición adicional.**

El complemento por antigüedad establecido para los Grupos III y IV en el Anexo II del presente Convenio, se incrementará gradualmente durante los dos primeros años de vigencia del mismo hasta equipararse al establecido para los Grupos I y II el tercer año de vigencia.

### **Anexo I: Tabla de retribuciones 2008**

(A incrementar conforme disponga la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, para 2009)

Pto. Trab.	Bruto	Salario Base		Cpto. Pto. Trab.	Cpto.		
		Bruto Anual	Bruto Mensual			Salario Base Anual	Salario Base Mensual
Grupo I	Jefe Dept.	2.787.97	39.031.58	149.16	2.088.25	2.937.13	41.119.83
	Asesor Técnico	2.787.97	39.031.58	140.80	1.971.15	2.928.77	41.002.73
	Jefe Unidad Técnico Superior	2.214.56	31.003.84	132.20	1.850.74	2.346.76	32.854.58
	Nivel 1	2.214.56	31.003.84	132.20	1.850.74	2.346.76	32.854.58
	Nivel 2	2.214.56	31.003.84			2.214.56	31.003.84
	Coordinador Técnico	1.746.50	24.451.00	125.17	1.752.44	1.871.67	26.203.44
	Técnico Medio Nivel 1	1.746.50	24.451.00	125.17	1.752.44	1.871.67	26.203.44
	Nivel 2	1.746.50	24.451.00			1.746.50	24.451.00
Grupo II	Técnico Deportivo						
	Técnico Informático						
	Técnico Mantenimiento						
	Técnico Administrativo Nivel 1	1.444.86	20.228.04	120.65	1.689.10	1.565.51	21.917.14
	Nivel 2	1.444.86	20.228.04			1.444.86	20.228.04
	Auxiliar Informático	1.220.26	17.083.64	114.84	1.607.77	1.335.10	18.691.41
Grupo III	Auxiliar Deportivo	1.220.26	17.083.64	114.84	1.607.77	1.335.10	18.691.41
	Auxiliar Administrativo	1.220.26	17.083.64	114.84	1.607.77	1.335.10	18.691.41

	Especialista Mantenimiento	1.220.26	17.083.64	114.84	1.607.77	1.335.10	18.691.41
Grupo IV	Ordenanza	1.164.50	16.303.00	114.12	1.597.62	1.278.62	17.900.62
	Peón Especialista	1.164.50	16.303.00	114.12	1.597.62	1.278.62	17.900.62

### Anexo II: Complemento por antigüedad 2008

		<b>VALOR MENSUAL</b>	<b>TRIENIO ANUAL</b>
	Coordinador Técnico	44.68	625.52
	Técnico Medio		
	Nivel 1	44.68	625.52
	Nivel 2	44.68	625.52
Grupo II	Técnico Deportivo		
	Técnico Informático		
	Técnico Mantenimiento		
	Técnico Administrativo		
	Nivel 1	44.68	625.52
	Nivel 2	44.68	625.52
Grupo III	Auxiliar Informático	36.61	512.54
	Auxiliar Deportivo	36.61	512.54
	Auxiliar Administrativo	36.61	512.54
Grupo IV	Especialista Mantenimiento	36.61	512.54
	Ordenanza	36.61	512.54
	Peón Especialista	36.61	512.54

