



II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE UCODEPORTE, S.L.

Título Preliminar

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto establecer y regular las relaciones laborales entre la empresa y el personal de la misma en el ámbito de las actividades y servicios de la empresa.

Título II. Ámbitos

Artículo 2. Ámbito personal.

Quedarán afectadas y vinculadas por el presente Convenio todas las personas que presten servicios, mediante relación jurídico laboral, para la empresa, exceptuándose el personal de alta dirección, monitores para cursos de formación profesional, que presten sus servicios con cargo a subvenciones y/o presupuestos específicos dependientes de convenios o conciertos de colaboración establecidos por esta Empresa con organismos Públicos u otras entidades públicas y/o privadas, quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio y se regirá por las condiciones establecidas en los respectivos contratos laborales o de prestación de servicios y en función de la financiación prevista en dichos convenios de colaboración o subvenciones.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa, con independencia de donde estén situados.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La duración de este Convenio será de 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2011, con independencia de su fecha de publicación. Entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el «BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Córdoba» y sus efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo a 1 de enero de 2008.

Título III. Disposiciones generales

Artículo 5. Absorción y Compensación.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán considerados global y conjuntamente.





Las condiciones pactadas sustituyen, compensan y absorben, en su totalidad, a las que existían con anterioridad a la vigencia del Convenio, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

A causa de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales que se legislen en el futuro, que impliquen una variación económica en todas o en algunos de los conceptos retributivos o condiciones laborales, sólo tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superan las del presente convenio.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán, manteniéndose estrictamente «ad personam», y con carácter de no absorbible, las condiciones particulares que globalmente y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio. Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio viniesen disfrutando de más vacaciones, menor jornada y salario superior se les respetarán como derecho «ad personam».

Artículo 7. Denuncia y Prórroga del Convenio.

Vencida su duración pactada por cualquiera de las partes firmantes del Convenio Colectivo se podrá denunciar, mediante notificación por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo 4 o, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el apartado anterior, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales naturales, en cuyo caso las condiciones económicas deberán ser negociadas. Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de uno nuevo o las negociaciones se prolongasen por un período de tiempo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, o de cualquiera de sus prórrogas, éste se entenderá prorrogado hasta la finalización del proceso negociador, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio Colectivo determinara respecto a su retroactividad. Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha del vencimiento o prórroga del mismo.

Artículo 8. Revisión de las condiciones retributivas.

A 1 de enero de 2009, los salarios y demás conceptos económicos se incrementarán en un porcentaje igual al IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos u otra norma que fije el IPC previsto para el citado ejercicio.

A 31 de diciembre de 2009, se efectuará una nueva revisión si el I.P.C. real de dicho año si fuera superior al I.P.C. aplicado a 1 de enero, las retribuciones de este Convenio, serán revisadas en el exceso de dicha cifra aplicando el porcentaje de exceso a la tabla salarial adjunta y demás conceptos económicos, con efectos de 1 de enero de 2009. Dichas revisiones se abonarán en una sola paga y dentro



de los cuarenta y cinco días siguientes a la publicación de las tablas en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

A tal efecto, una vez se conozca el I.P.C. del periodo indicado se reunirá la Comisión Paritaria para confeccionar la Tabla correspondiente.

Procediéndose de igual forma para el resto de anualidades de vigencia del Convenio.

Título IV. Comisión mixta paritaria

Artículo 9. Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA).

1.- Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio Colectivo.

2.- La Comisión estará compuesta por los/as Delegados/as de Personal y/o Comité de Empresa firmantes, en representación de los trabajadores, y por igual número en representación de la Empresa.

3. La sesión constitutiva, deberá celebrarse en un plazo máximo de dos meses desde la publicación en el B.O.P. del presente Convenio, en la que se procederá a designar a las personas que ejercerán la presidencia de la Comisión y la Secretaría de la misma.

4.- Son competencias de la CIVEA, además de todas aquellas cuestiones suscitadas por la representación de la empresa, los/as trabajadores/as o sus representantes, o la misma CIVEA, las siguientes:

a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio Colectivo.

b) Facultades de vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

c) Facultades de solución de conflictos colectivos en los términos que se establecen en este Convenio.

d) Aprobar su Reglamento de desarrollo.

e) Acordar, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de categorías profesionales, así como la definición de sus funciones.

f) Establecer una descripción de los puestos de trabajo de la empresa, de ser solicitada por las partes.

g) Cualquier otro asunto que le sea encomendado en el articulado de este



Convenio.

5.- Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto afirmativo de la mayoría absoluta de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Serán recogidos en actas, constanding la fecha de su eficacia y el número de orden.

6. Los acuerdos serán vinculantes para las partes en los mismos términos que el presente Convenio Colectivo.

7. La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al semestre y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen.

Título V. Normas de organización del trabajo

Capítulo I. Organización

Artículo 10. Organización y Racionalización.

1.- La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la empresa, que la ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación vigente y el presente Convenio Colectivo y respetando los cauces de participación de la representación legítima de los/as trabajadores/as.

2.- Por ser manifiesta la voluntad de aunar esfuerzos que permitan la mejora en la cantidad y calidad del servicio que presta a la sociedad la empresa, por las partes firmantes se establecen los siguientes criterios:

a) Mejorar e incrementar las prestaciones de servicios.

b) Racionalizar y mejorar los métodos y procesos de trabajos.

c) Adecuar las plantillas para lograr un mayor y mejor nivel prestacional, unido al objetivo de la creación de empleo estable en la medida de las posibilidades de la empresa.

d) Promover la profesionalización y la promoción del personal laboral, facilitando así su desarrollo personal y colectivo, en orden a la mejora del servicio.

e) Favorecer una gestión de calidad.

f) La adopción de las necesarias medidas que permitan un trabajo con las debidas garantías de seguridad y salud.

Artículo 11. Puestos de Trabajo.

La descripción de los puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal en relación a las necesidades de los

servicios.

En la definición de los puestos de trabajo se incluirán, entre otros aspectos, lo relativo a: forma de provisión; adscripción de los puestos a grupos profesionales, categorías y, en su caso, áreas profesionales; retribuciones complementarias; características específicas; requisitos profesionales y turnos de trabajo.

Todo puesto de trabajo contenido en el presente artículo, será cubierto mediante los procedimientos regulados en el Capítulo III «Provisión de vacantes».

Capítulo II. Clasificación profesional

Artículo 12. Clasificación Profesional.

1.- La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales.

2. La inclusión en los grupos profesionales vendrá determinada por los procedimientos establecidos en el presente Convenio, en ningún caso por la posesión del Título per se.

3.- El personal de la empresa se clasificará conforme a alguno de los siguientes Grupos:

Grupo I:

Forman este grupo y se integrarán en él los/as trabajadores/as que, estando en posesión del correspondiente Título de Licenciatura, Arquitectura o Ingeniería, expedido por la Facultad o Escuela Técnica Superior, han sido o son contratados/as en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como Grupo I en la descripción de puestos de trabajo.

Grupo II:

Forman este grupo y se integrarán en él los/as trabajadores/a que, estando en posesión, como mínimo, del correspondiente Título de Ingeniería Técnica, Formación profesional de tercer grado, Diplomatura universitaria, Arquitectura Técnica o Título equivalente reconocido por el Ministerio correspondiente, han sido o son contratados/as en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como Grupo II en la descripción de puestos de trabajo.

Grupo III:

Forman este grupo y se integrarán en él los/a trabajadores/as que, estando en posesión, como mínimo, del correspondiente Título de BUP, Bachiller superior, Formación profesional de segundo grado, formación laboral equivalente o

categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o convenio colectivo o hayan superado las pruebas de acceso para mayores de 25 años, han sido contratados/as para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que estén definidos como Grupo III en la descripción de puestos de trabajo.

Grupo IV:

Forman este Grupo y se integrarán en él los/as trabajadores/as que estando en posesión, como mínimo, del Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar o equivalente, Formación Profesional de Primer Grado o experiencia laboral equiparable, con categoría profesional reconocida en Convenio Colectivo, han sido contratados/as para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que estén definidos como Grupo IV en la descripción de los puestos de trabajo.

Grupo V:

Forman este grupo y se integrarán en él los/as trabajadores/as que estando en posesión del Certificado de Escolaridad o formación laboral equivalente o experiencia laboral con categoría reconocida en Ordenanza laboral o convenio colectivo, han sido contratados/as para ejercer o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que estén definidos como Grupo V en la descripción de los puestos de trabajo.

Artículo 13. Definición de categorías profesionales.

1.- Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales, así como la integración de las mismas en los respectivos grupos profesionales son las que a continuación se detallan.

Las mismas tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de contratar para todas ellas, si la empresa no las precisa.

Grupo I

JEFE/A DE ÁREA DE INSTALACIONES Y ACTIVIDADES: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, desempeña un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en funciones de desarrollo, planificación, supervisión de instalaciones, programación de cursos y competiciones deportivas, y todas aquellas tareas análogas y complementarias que les sean encomendadas por la dirección.

JEFE/A DE ÁREA DE INFORMACIÓN Y PROMOCIÓN: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los



conocimientos técnicos y prácticos necesarios, desempeña un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en funciones de elaboración de planes de marketing, estudios y análisis de mercado necesarios, coordinar y ejecutar campañas de información, localización de patrocinadores y todas aquellas tareas análogas y complementarias que les sean encomendadas por la dirección.

JEFE/A DE AREA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos, necesarios desempeña un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones administrativas de supervisión, estudio, informe, asesoramiento y ejecución de carácter superior y todas aquellas tareas análogas y complementarias que les sean encomendadas por la dirección.

Grupo II

COORDINADOR DE ACTIVIDADES: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, desempeña un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones de coordinación, organización, dinamización y control de las actividades deportivas así como las funciones de propuesta y distribución del material deportivo necesario, supervisando el cumplimiento de las tareas propias de los Técnicos deportivos, y todas aquellas tareas análogas y complementarias que les sean encomendadas por la dirección y/o Jefe de Instalaciones y Actividades.

COORDINADOR DE INSTALACIONES: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, desempeña un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones de coordinación, organización, control y conservación de las instalaciones deportivas así como las funciones de propuesta, tramitación y distribución de material y herramientas necesarias, supervisando el cumplimiento de las tareas propias de los Técnicos de instalaciones y todas aquellas tareas análogas y complementarias que les sean encomendadas por la dirección y/o Jefe de Instalaciones y Actividades.

TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, desempeña un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones administrativas de gestión, propuesta y ejecución y todas aquellas tareas análogas y complementarias que les sean encomendadas por la dirección y/o Jefe de Administración.

Grupo III:

TÉCNICO DEPORTIVO: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y

titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos, necesarios tiene encomendadas las funciones docentes realizando la programación didáctica e impartíendola en base a sus conocimientos específicos y que comportan responsabilidad directa.

TÉCNICO DE INSTALACIONES: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones de mantenimiento, custodia y conservación de equipos, inmobiliario e instalaciones deportivas.

SOCORRISTA: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones de prevención, vigilancia y actuación en caso de accidentes, así como la prestación de primeros auxilios y todas las demás tareas previstas en la legislación correspondiente a esta categoría profesional.

ADMINISTRATIVO: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones de propuesta y tramitación administrativas propias de su categoría y todas aquellas tareas análogas y complementarias que les sean encomendadas por la dirección.

Grupo IV

AUXILIAR DE INSTALACIONES Y/O ACTIVIDADES DEPORTIVAS: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios tiene encomendadas las funciones de apoyo a los Técnicos/as de Instalaciones y/o Deportivos.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios tiene encomendadas las funciones de apoyo a los Administrativos/as.

Grupo V

LIMPIADOR/A: Es quien atiende el servicio de limpieza de instalaciones y mobiliario, con conocimientos prácticos elementales para el desempeño de su puesto de trabajo de acuerdo con los procedimientos e instrucciones establecidas y bajo la supervisión de los Técnicos/as de Instalaciones.

Artículo 14. Categorías Funcionales.

Pueden ser:

1.- Dirección

2.-Subdirección

3.- Seleccionador Deportivo

Las desempeñarán aquellos/as trabajadores/as a los que la Dirección de la empresa encomiende las funciones que le sean propias. Gozarán de esta categoría funcional mientras ejerzan dicha responsabilidad, y no consolidarán derecho adquirido alguno.

Artículo 15. Trabajos en diferente categoría.

1.- La realización de trabajos de categoría de grupo superior o inferior, cuando no se pueda realizar la cobertura del puesto y siempre que se prevea que puedan producirse graves perjuicios para el servicio, responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

2.- Ningún puesto de trabajo podrá estar cubierto por tiempo superior a 6 meses en régimen de desempeño de funciones de categoría de grupo superior, sin que se proceda a la convocatoria del correspondiente proceso selectivo, salvo en los supuestos en que su titular tenga derecho a reserva del mismo.

3.- El/la trabajador/a que sea adscrito a funciones de categoría de grupo superior, mientras desempeña ésta, percibirá las retribuciones correspondientes al puesto temporalmente desempeñado, sin que en ningún caso pueda producirse merma retributiva alguna. No obstante, el mero desempeño de un grupo superior no consolidará estas retribuciones ni la categoría superior.

4.- Los trabajos realizados en puestos de categoría de grupo superior podrán alegarse como mérito a efectos de promoción laboral. Dicha circunstancia deberá acreditarse en la forma que se establezca en la correspondiente convocatoria.

5.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la Empresa precisara destinar a un/a trabajador/a a funciones correspondientes a categoría de inferior grupo profesional o retribución, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, sin menoscabo de su dignidad ni de su formación y promoción profesional, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

6.- La empresa facilitará la formación necesaria para el desempeño de las funciones encomendadas a los/as trabajadores/as a que hace referencia este artículo.

Capítulo III. Provisión de vacantes.

Artículo 16. Provisión de vacantes.



Los procedimientos para la provisión de vacantes del personal se realizarán bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y conforme a la siguiente prelación:

- 1.- Concurso de traslado.
- 2.- Proceso selectivo de promoción interna
- 3.- Proceso selectivo de nuevo ingreso.

Artículo 17. Comisión de Selección.

La comisión de selección para los procedimientos establecidos en los artículos 18 a 20 estará constituida de forma paritaria por los/as Delegados/as de Personal y/o Comité de Empresa o persona en quién deleguen y los representantes de la empresa. Los miembros de esta comisión deberán tener al menos el nivel y titulación requerido para el acceso al correspondiente grupo del convenio, o pertenecer al mismo grupo o superior del que corresponda a la plaza convocada. La comisión de selección establecerá las bases para la provisión de plazas.

Artículo 18. Concurso de traslado.

- 1.- Se entiende por concurso de traslado el procedimiento por el cual la empresa convoca la cobertura de un puesto de trabajo vacante, y por el que el/la trabajador/a fijo/a de la misma ejerce su derecho a la movilidad para ocupar un puesto de la misma categoría profesional, conforme a lo reseñado en la definición de aquella.
- 2.- Con la suficiente antelación y máxima publicidad, la empresa, previo acuerdo con los/as representantes de personal, fijará los puestos de trabajo objeto de la convocatoria, procediendo a su publicación a través de los tabloneros de anuncios y, en su caso, medios electrónicos, que aseguren la necesaria publicidad entre el colectivo al que va dirigido.
- 3.- Podrá concurrir a la citada convocatoria todo el personal de la empresa acogido a este Convenio con relación jurídico-laboral de carácter fijo que ostente la misma categoría y cumplan el perfil de las condiciones requeridas correspondiente a la vacante de que se trate.

Artículo 19. Procesos selectivos de Promoción Interna.

1. Resuelto el procedimiento de traslado, las vacantes dotadas resultantes serán convocadas a procesos selectivos de promoción interna, salvo acuerdo con los/as representantes de personal.
- 2.- Podrán participar en los mismos los/as trabajadores/as fijos, con



independencia de la categoría profesional que ostenten, siempre que tengan la titulación o el perfil requerido para el puesto a que aspiran.

3.- Las convocatorias, a las que se dará la máxima publicidad con la suficiente antelación a través del tablón de anuncios del centro.

Artículo 20. Personal de nuevo ingreso.

Resuelto el proceso selectivo de promoción interna, las vacantes dotadas resultantes serán convocadas a procesos selectivos para personal de nuevo ingreso, salvo acuerdo con los/as delegados/as de personal.

2.- Los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo para personal de nuevo ingreso en la empresa se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

3.- Las convocatorias, a las que se dará la máxima publicidad con la suficiente antelación.

Capítulo IV. Contratación

Artículo 21. Contratación Temporal.

En materia de periodos de prueba y modalidades de contratación se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas.

Se tenderá a reducir el número de este tipo de contratos, limitándolos a:

1.- Contratación por sustitución. Se podrán celebrar contratos de interinidad en los supuestos establecidos en el art. 15.1.C del Estatuto de los Trabajadores, para sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo, y ausencias de los trabajadores/as o para cubrir vacantes hasta su provisión por los medios previstos en los artículos anteriores.

2.- Ucodeporte, S.L. podrá suscribir contratos temporales, según las distintas modalidades reguladas por las disposiciones laborales sobre contratación temporal y el Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas en función de sus necesidades.

3.- El personal con contrato de duración determinada sólo podrá adquirir la consideración de fijo/a de plantilla o de duración indefinida, a tiempo parcial o completo o de fijos discontinuos, mediante la superación de los correspondientes procesos selectivos regulados en el presente Convenio.

Artículo 22. Contrato de duración indefinida.

En cuanto a los contratos indefinidos, a tiempo parcial o completo o de fijos

discontinuos se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas. El personal de la empresa que lleve más de nueve meses con contrato temporal a la firma del presente Convenio podrá solicitar la transformación de su contrato a fijo discontinuo o indefinido a tiempo parcial o completo.

Título VI. Excedencias y suspensión del contrato de trabajo

Capítulo I. Excedencias

Artículo 23. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto, turno y centro de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Si la condición de trabajador/a fijo/a fuera superior a tres años, dicha excedencia podría ser hasta un período máximo de diez años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por el/la mismo/a trabajador/a una vez transcurridos dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores 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. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.



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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Título VII. Jornada y vacaciones

Capítulo I. Jornada

Artículo 24. Calendario laboral.

En el primer trimestre de cada año se confeccionará con carácter obligatorio un calendario laboral en el cual se deberá establecer la distribución del cómputo anual de la jornada pactada en el presente convenio colectivo.

Artículo 25. Jornada de Trabajo y Distribución.

La jornada ordinaria de trabajo será realizada de lunes a domingo.

Se consideran no laborables los días 24 y 31 de diciembre. Asimismo, se reducirá en dos horas la jornada del personal el día 5 de enero.

En cuanto a la distribución debemos distinguir entre:

1. Jornada del personal docente.



La jornada laboral anual máxima de los trabajadores pertenecientes a esta categoría será de 1446 horas en cómputo anual, estableciendo como módulo semanal de referencia 34 horas semanales.

El tiempo de trabajo de los Técnicos Deportivos comprenderá horas dedicadas a actividades lectivas y no lectivas de acuerdo a las siguientes consideraciones:

Se entiende por actividad lectiva el impartir clases (periodo no superior a 60 minutos) y la realización de pruebas propias del programa del curso.

Se entiende por actividades no lectivas todas aquellas que tengan relación con la enseñanza como: la preparación de clases, la preparación de material, todos aquellos trabajos administrativos relacionados con la Gestión de Calidad, etc.

Al comienzo de cada curso la empresa determinará el cuadro horario de cada Técnico Deportivo especificándose las actividades a desempeñar por cada uno.

Cuando se produzcan incidencias que afecten al cuadro horario aprobado por la empresa, se podrá modificar la distribución de estas actividades en función de la incidencia producida y previa comunicación a los delegados de personal.

Para el módulo de referencia de 34 horas semanales, el Técnico deportivo no podrá superar una jornada lectiva de 26 horas de clase semanales o la parte proporcional a la jornada efectiva semanal.

Las 8 horas restantes o la parte proporcional correspondiente se emplearán en el desarrollo de las actividades no lectivas.

Dichas horas tendrán en su generalidad el carácter de «no presenciales».

2. Jornada del resto de Personal.

La jornada laboral anual máxima de los/as trabajadores/as pertenecientes a esta categoría será de 1715 horas en cómputo anual, estableciendo como módulo semanal de referencia 39 horas semanales.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en el presente Convenio. La iniciativa para proponer la realización de horas extraordinarias corresponde a la empresa y a la libre aceptación del trabajador/a, conforme a la legislación vigente en cada momento.

2. Las horas extraordinarias de reducirán al mínimo imprescindible, ofertándose siempre en primer lugar al personal a tiempo parcial por orden de antigüedad.

Capítulo III. Descansos, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 27. Descansos.

1.- El descanso semanal será de un mínimo de un día y medio ininterrumpido. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

2.- Para el personal con jornada continua de más de 6 horas habrá un descanso diario de quince minutos que se computará como tiempo de trabajo efectivo.

3.- La distribución del horario de todo el personal tendrá en cuenta las siguientes consideraciones:

Habrá un mínimo de 12 horas entre el término de una jornada y el comienzo de la siguiente.

La jornada diaria no podrá exceder de lo regulado legalmente.

Artículo 28. Vacaciones.

1.- Todos los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio disfrutarán de un mes de vacaciones retribuidas al año o la parte proporcional al tiempo trabajado. Se disfrutarán en los períodos de menor actividad empresarial, preferentemente en verano y por mutuo acuerdo se fijarán por quincenas del 1 al 15 y del 16 al hasta fin de mes, garantizando, en todo caso, un mínimo de 30 días naturales. A tal efecto la empresa fijará con antelación de, al menos dos meses, el calendario, los turnos, etc.

Dos días en Navidad y uno en Semana Santa fijados por la empresa atendiendo a las necesidades organizativas de ésta.

Su fijación se efectuará a tenor de lo previsto en la legislación laboral vigente.

2. El Personal docente, además, disfrutará en Semana Santa y Navidad de los días que los alumnos tengan de vacaciones. En caso de prestar servicios en Semana Santa y/o Navidad tendrá derecho a la compensación de un día por cada uno de trabajo realizado en el periodo anteriormente señalado, fijándose éstos por la empresa y los trabajadores afectados.

3. En el supuesto de que la suspensión del contrato por maternidad y el periodo de vacaciones previsto en el párrafo anterior coincidan en todo o en parte, el/la trabajador/a afectado/a y la empresa acordarán una nueva fecha de disfrute de los días de vacaciones coincidentes con la suspensión por maternidad. Este



derecho no se extiende al supuesto de coincidencia de la suspensión por maternidad con cualquier otro periodo de descanso o permiso o sin actividad regulado en este Convenio.

4. Si el/la trabajador/a no pudiese iniciar el disfrute de sus vacaciones por Incapacidad Transitoria, habrá de establecer otro periodo de disfrute pero siempre dentro del año natural a que corresponda.

Artículo 29. Permisos.

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

a) Permisos retribuidos:

Dos días de libre disposición al año para el personal docente y tres días al año para el resto de personal.

Un día en la Feria de mayo.

Quince días en caso de matrimonio.

Tres días en caso de nacimiento de un hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y 2 más si tuvieran que desplazarse a una provincia no limítrofe o isla.

Un día por traslado del domicilio habitual.

Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Para concurrir a exámenes en centros oficiales el tiempo indispensable para poder concurrir con todas las garantías a los mismos.





b) Permisos no retribuidos:

Cualquier/a trabajador/a podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido de solicitarlo con al menos veinte días de preaviso.

De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador de permiso, la empresa decidirá sobre su concesión teniendo en cuenta las necesidades de la misma.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada habitual, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.

No obstante, si dos o más trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

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

Suspensión.

Por embarazo y alumbramiento, adopción, acogimiento permanente o preadoptivo o riesgo durante el embarazo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Título VIII. Régimen Disciplinario.

Capítulo I. Faltas

Artículo 30. Para el personal afecto a esta empresa se establecen tres tipos de



faltas: Faltas leves, graves y muy graves.

A) Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad injustificada en el puesto de trabajo durante treinta días laborales.
2. Una falta de asistencia injustificada al trabajo durante un plazo de treinta días laborales.
3. Dar por concluida la actividad laboral con anterioridad a la hora de su terminación sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.
4. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, al menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
5. No comunicar los cambios de domicilio legal en el plazo de 1 mes.
6. Negligencia en el control de asistencia, disciplina, formación de alumnos y en la entrega de evaluaciones en las fechas acordadas.

B) Son faltas graves:

1. Más de tres y menos de seis faltas injustificadas de puntualidad cometida en un plazo de treinta días laborales.
2. Dos faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días laborales.
3. No ajustarse a las programaciones acordadas.
4. Discusiones públicas con los compañeros de trabajo en las instalaciones, con alumnos/as o clientes.
5. Faltar gravemente de palabra u obra al alumno/a o cliente, a sus familiares o tutores/a.
6. La pasividad y desinterés en el cumplimiento de las funciones encomendadas.
7. La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días laborales.

C) Son faltas muy graves:

1. Seis o más faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días laborales.





2. Tres o más faltas injustificadas de asistencia cometidas en un plazo de sesenta días laborales.
3. El abandono injustificado y reiterado de la función encomendada a su categoría profesional.
4. La reiteración en los malos tratos de palabra u obra dirigidos a los alumnos/as o clientes, familiares o tutores/as.
5. La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los 180 días laborales siguientes a haberse producido la primera infracción.

Artículo 31. Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo II. Sanciones

Artículo 32. Las sanciones serán:

Por faltas leves: Amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días. Constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días y despido.

Artículo 33. Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, previamente a la imposición de la sanción, al objeto de ser oído, haciendo constar la fecha y hechos que la motivaron.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa de los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir un delito.

Artículo 34. La Dirección del Centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 35. El Centro anotará en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que les impusieran, pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves. Se remitirá copia a los/as



representante de los/as trabajadores/as.

Título IX. Actualización y perfeccionamiento

Artículo 36. Formación y Perfeccionamiento Profesional.

1.- De conformidad con lo previsto en la legislación laboral vigente y para promover su formación profesional, el personal de Ucodeporte verá facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, organizados por Ucodeporte u otros organismos.

2. Cuando la empresa organice cursos de perfeccionamiento y, voluntariamente los trabajadores los realicen, los gastos de matrícula, desplazamiento, residencia y manutención, en su caso, correrán a cargo de la empresa. Si el curso tuviera lugar dentro de la jornada laboral, estas horas serán descontadas del total de horas computadas como jornada anual.

3. La formación continua se efectuará según lo previsto en el Acuerdo Nacional de Formación Continua para el sector de instalaciones deportivas o el acuerdo que lo sustituya y vigente en cada momento.

4.- Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador podrá solicitar, al menos una vez cada dos años, la asistencia, previa autorización de la Dirección, a cursos de formación profesional, disfrutando de los mismos beneficios que los establecidos en el apartado 2.

5. La empresa notificará a los trabajadores el programa de formación previsto.

6. El trabajador que se forme en una materia de interés general estará obligado a trasladar esos conocimientos al resto de personal de su mismo perfil/área.

7. Todo el personal que realice cursos de formación con cargo a los presupuestos de la empresa que supongan un coste superior a 1.000 €, todos los conceptos incluidos, en caso de cesar o suspender la relación laboral por causas voluntarias en un plazo de un año desde la finalización del curso el trabajador deberá reintegrar a la empresa el 100% de los gastos ocasionados.

8. En el caso de que un trabajador de la empresa esté realizando una actividad formativa de larga duración, este trabajador podrá solicitar una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, una vez que se exceda el equivalente a una semana anual de trabajo.

Título X. Riesgos laborales

Artículo 37. Seguridad y Salud en el trabajo.

1. En cuantas materias afecten a Seguridad y Salud en el trabajo serán de

aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante (BOE 10/11/1995).

A estos efectos la empresa y trabajadores sometidos al presente convenio deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley.

2. Delegados de Prevención:

2.1 Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores. 2.2 Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995.

Tendrá los permisos necesarios para el cumplimiento de sus obligaciones en los términos previstos en la legislación vigente.

Hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.

De treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

De existir en la empresa, una media anual, de cincuenta o más trabajadores los

Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores con arreglo a la escala establecida en el artículo 35, número 2 de la ley 31/1995.

3. Comité de la Seguridad y Salud:

En el momento que la entidad o un centro de trabajo cuente con 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/1995.



Título XI. Estructura salarial

Capítulo I. Retribuciones

Artículo 38. Principios generales.

- 1.- Las retribuciones están constituidas por el salario base y los complementos que se especifican en el presente Convenio.
- 2.- La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse por parte de la Empresa.
- 3.- La Empresa estará obligada a entregar a los/as trabajadores/as un justificante individual de sus retribuciones periódicas conforme a la legislación vigente.

Artículo 39. Salario base.

- 1.- El salario base es la retribución asignada a cada trabajador por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo, en función del grupo profesional en que se halle encuadrado.
- 2.- El salario base de cada uno de los grupos profesionales existentes, se establece en el Anexo I, cuando el trabajador realice jornada de duración inferior la retribución se percibirá en función de la jornada. Las tablas que figuran en el Anexo I de este Convenio corresponden a las jornadas completas que para las diferentes categorías se estipulan.

Artículo 40. Complemento Personal de Permanencia /Productividad.

1.- Será aplicable a partir de 1 de enero de 2004 y consistirá en una cantidad fijada en el Anexo I que se distribuirá de la siguiente forma:

A. El 60% de su valor se devengará a todos los trabajadores que cumplan tres años o múltiplos de tres años de estancia y/o permanencia en la empresa.

B. El 40% restante se devengará a todos los trabajadores que cumplan tres años o múltiplos de tres años y se consolidará, en su caso, por anualidades en función del cumplimiento del de los siguientes apartados:

B.1. Por cumplir con el cuadro horario de sus responsabilidades contabilizado por jornadas efectivas de trabajo.

No se considerará absentismo los siguientes supuestos:

Ausencias por hospitalización superiores a tres días o enfermedades muy graves acreditadas. Licencias por maternidad y riesgo en el embarazo debidamente



acreditado. Ausencias de las víctimas de malos tratos familiares debidamente acreditadas.

Accidente de trabajo o enfermedad profesional. Ejercicio del derecho a la huelga. Ejercicio de la función de representación dentro de los límites pactados.

B.2. Por consecuciones de los planes de mejora de la calidad del Servicio, para lo cual la empresa previo acuerdo con los delegados de personal determinará para cada área de trabajo la concreción de estos planes.

Artículo 41. Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año por importe cada una de ellas de una mensualidad del salario base que se percibirán prorrateadas mensualmente.

Artículo 42. Complementos.

1.- De Puesto de Trabajo: Es el complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en función de la categoría profesional a la que se hallan adscritos.

Este complemento estaría constituido por los siguientes:

Complemento de jefe de área de Instalaciones y actividades

Complemento de jefe de área de Información y promoción

Complemento de jefe de área de administración y gestión

Complemento de técnico deportivo

Complemento de técnico de instalaciones

Complemento de técnico administrativo

Complemento de socorrista

2.- Las cantidades asignadas a estos complementos, se recogen en el Anexo I.

3.- Otros complementos: Los/as trabajadores/as con la categoría de técnicos deportivos con contrato de duración semanal inferior a catorce horas, percibirán un complemento equivalente al 15 por ciento de la retribución total fijada en el anexo I de este convenio para su categoría.

Artículo 43. Plus de domingos y festivos.

Los/as trabajadores/as que realicen su jornada de trabajo en domingos y/o



festivos percibirán la siguiente compensación económica:

1.- Domingos: el 50% sobre la retribución según tablas.

2.- Festivos: Siendo la prestación de servicios de carácter voluntario, percibirán el 80% sobre la retribución según tablas.

Artículo 44. Plus de transporte.

Con independencia del salario, durante 11 meses, los trabajadores tendrán derecho a percibir un Plus extrasalarial de transporte consistente en:

114'48 euros/mes si tienen el 50% o más de la jornada anual.

57'25 euros/mes si tienen menos del 50% y más del 25% de la jornada anual.

34'64 euros/mes si tienen menos del 25% o menos de la jornada anual

Artículo 45. Bolsa de vacaciones.

La Bolsa de vacaciones se abonará en una sola paga en el mes que se disfruten de las vacaciones reglamentarias a todos los trabajadores de la empresa, independientemente de su relación contractual, y su cuantía será la fijada en tablas.

Artículo 46. Complemento de nocturnidad.

El personal que trabaje, toda o parte de su jornada semanal, entre las veintidós horas y las seis de la mañana, computando en este horario más de cuatro horas semanales, percibirá un complemento de trabajo nocturno equivalente 22'11 euros mes, salvo que la retribución salarial se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas semanales, se abonará el complemento sobre el tiempo trabajado efectivamente a razón de 1,16 euros hora efectiva de trabajo. Si las horas nocturnas exceden de cuatro semanales, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

Artículo 47. Complemento de Formación años 2008, 2009, 2010 y 2011.

Con el objetivo de estimular la iniciativa de los trabajadores en la mejora de su formación y calidad en la prestación de los servicios, así como servir de estímulo a su propio desarrollo profesional y económico, el trabajador devengará un complemento, no consolidable ni acumulable, por la formación y conocimientos adquiridos, siempre que dicha formación sea organizada por la empresa o expresamente autorizada por la misma.



Para ello la empresa, anualmente, establecerá el Plan de Formación Específico (2008-2011) para todos los trabajadores con contrato igual o superior a seis meses no pudiendo exceder las horas de formación anuales de 75, salvo acuerdo entre empresa y trabajador, siendo las horas obligatorias de formación proporcionales a la jornada según los siguientes tramos:

75 horas anuales si tienen el 50% o más de la jornada anual.

38 horas anuales si tienen menos del 50% y más del 25% de la jornada anual.

25 horas anuales si tienen menos del 25% o menos de la jornada anual.

El trabajador tendrá derecho a la percepción del mencionado complemento siempre que acredite la realización y superación de las horas de formación anuales que le correspondan según la jornada indicada anteriormente. Las horas de formación serán computables en un 75% como tiempo efectivo de trabajo

En el caso de que la empresa no incluya a algún trabajador en el Plan de Formación o el número de horas anuales que le proponga sea inferior a las que le correspondan por jornada, el trabajador tendrá, igualmente, derecho a la percepción del complemento que, en su caso, le corresponda y a su futura consolidación si procede.

El importe del precitado complemento será, para cada uno de los años de duración del convenio de: para el año 2008 se fija en:

1.000,00 €, para el año 2009 se fija en: 926,00 €, para el año 2010 se fija en: 1.058,00 €, y para el año 2011 se fija en: 1.190 €, percibiéndose proporcionalmente a la jornada de cada trabajador.

Se hará efectivo en la nómina del mes de julio y diciembre, al vencimiento del correspondiente periodo formativo de cada semestre natural anterior.

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 2011 hayan cumplido y superado todos los Planes de Formación propuestos por la empresa durante la vigencia del presente Convenio (2008-2011) consolidaran la cantidad de 1.190,00 euros en concepto de complemento personal de formación y será actualizable a partir de la mencionada fecha.

Capítulo II. Garantías salariales

Artículo 48. Complemento Personal.

Se establece un único complemento Personal que retribuirá, de manera conjunta todos aquellos complementos personales no contemplados en el presente Convenio, que correspondan a derechos consolidados a su entrada en vigor. Este



complemento tendrá el carácter de no absorbible.

Título XII. Mejoras sociales

Artículo 49. Jubilación.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante, la empresa estudiará incentivar posibles jubilaciones anticipadas en base a lo dispuesto en la legislación aplicable.

Artículo 50. Acción Social.

Tienen la consideración de Mejoras Sociales todas aquellas medidas, iniciativas, actividades y programas que la empresa adopta, financia o presta a sus empleados y familiares, más allá de la obligación de retribuir los servicios prestados, y cuya finalidad es mejorar sus condiciones educativas, culturales, sociales, y en general promover el bienestar de aquellos.

Artículo 51. Becas para los hijos.

Los hijos del personal afectado por este Convenio que tengan contratada, al menos, el 40% de la jornada anual, tendrán derecho a plaza gratuita para sus hijos en la empresa, para las enseñanzas que en la misma se imparten en cursos organizados y en funcionamiento y que no exceda del 25% del número de alumnos matriculados en dichos cursos.

Durante su estancia en el centro los alumnos becados tendrán idénticas obligaciones

Artículo 52 .Incapacidad Temporal.

Ucodeporte, S.L. completará las prestaciones económicas, a cargo de la Seguridad Social o de la Entidad Gestora que corresponda, que el trabajador/a perciba durante la situación de Incapacidad Temporal hasta el 100% de las retribuciones salariales mensuales, el complemento se abonará transcurridos los tres primeros días desde de la baja médica y mientras exista obligación de pago delegado de la prestación. Se abonará el 100% desde el primer día de la Incapacidad Transitoria en aquellos casos en los que se acredite ingreso hospitalario o intervención quirúrgica.

Artículo 53. Gastos de Desplazamiento: Dietas y Kilometraje.

1.- La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionado como consecuencia de la situación de desplazamiento.



2.- El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual y se devengará siempre por días naturales.

3.- Cuando el empresario organice y costee la manutención y desplazamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes no satisfará dieta completa.

4.- Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia.

La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

5.- Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta y a justificar sobre las mencionadas dietas. No obstante, la dieta completa no se devengará en los casos de suspensión legal del contrato de trabajo.

6.- Para 2008 el importe de la dieta completa y de la media dieta, para todos los niveles y categorías, será el siguiente:

— Dieta completa: — 24 euros por día.

— Media dieta: — 12 euros por día.

Dichas cuantías tienen la consideración de mínimas, pudiendo la empresa de común acuerdo con los trabajadores desplazados establecer una cantidad superior en función de las circunstancias del desplazamiento.

7.- Si por tal motivo, el trabajador/a utiliza su propio vehículo, percibirá en concepto de indemnización por gastos de desplazamiento 0'17 euros kilómetro.

Artículo 54. Seguro de responsabilidad civil y accidentes.

La empresa deberá contratar un seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores con una cobertura de 42.070,85 euros por trabajador.

Artículo 55. Ropa, equipos y herramientas: uso y cuidado.

La empresa pondrá a disposición de los/as trabajadores/as la ropa, equipo y herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo, siendo aquellos responsables del buen uso, mantenimiento y conservación de los mismos durante el período de tiempo que duren los trabajos para los que sean contratados,



pudiendo exigirles las empresas las oportunas responsabilidades en caso de que no observen la diligencia debida.

En ningún caso tendrán la consideración de ropa de trabajo los equipos de protección individual.

Título XIII. Derechos sindicales

Artículo 56. Derechos Sindicales.

Derechos de los trabajadores.

1.- Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical y todos podrán exponer en la Empresa libremente sus opiniones sobre el particular.

2.- Realización de Asambleas previa comunicación a la Dirección en un plazo de cuarenta y ocho horas, para las que dispondrán de cuarenta horas anuales dentro del horario de trabajo.

Podrán ser convocadas por los representantes de los trabajadores o el treinta y tres por ciento del total de la plantilla.

3.- En todo momento se garantizará el mantenimiento de servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de asambleas.

Derechos de los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Los derechos de representación colectiva y sindical de los trabajadores se regirán por lo establecido en la legislación laboral vigente.

Título XIV. Conflictos colectivos

Artículo 57. Mediación.

1.- Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio requerirá, para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la CIVEA, a la que se reconoce, por las partes, como instancia en cuyo seno podrá intentarse la solución de dicho conflicto.

2.- La CIVEA deberá reunirse a tal efecto dentro de los 30 días siguientes a que tenga entrada en su Secretaría la comunicación del conflicto colectivo. En caso contrario, quedará expedita la vía jurisdiccional correspondiente.

3.- Reunida la CIVEA para tratar el conflicto colectivo, ésta podrá acordar la solución al mismo o las condiciones y personas a quienes se someta en arbitraje la cuestión controvertida. De no alcanzarse un acuerdo, los promotores del conflicto podrán instar la vía jurisdiccional.



Disposiciones adicionales

Primera

1.- A efectos del presente Convenio, se entenderá por cónyuge la persona a quien se halle ligado el trabajador de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad.

En este último caso, deberá ser acreditado con la inscripción en el registro de parejas de hecho.

2.- Se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en la Ley 51/2003 y Real Decreto 1971/1999; Real Decreto 383/1.984 de 1 de Febrero y Orden 24 Ministerial de 8 de Marzo de 1.984, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Segunda

Por la Empresa se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física. Todo ello, de conformidad con la legislación vigente.

Tercera

Si por disposición legal de rango normativo superior, fuese necesario modificar alguna o algunas de las normas convencionalmente pactadas por resultar alteradas por dicha disposición, la CIVEA, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, acordará adaptar la o las normas afectadas por aquella disposición obligatoria, en los términos que la misma establezca, a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dicha reforma.

Cuarta

Los acuerdos, normas y derechos más beneficiosos del personal laboral, existentes a fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, serán respetados, y se consolidarán como complemento Personal.

Quinta

La empresa en los ejercicios 2008, 2009, 2010 y 2011 en caso de obtener beneficios dedicará un montante significativo de los mismos, a negociar con los delegados de Personal, para mejorar las retribuciones.

Sexta

A todos los efectos la referencia al personal docente que hace en el presente





Convenio se entiende excluido de la definición que de este personal da la LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo o cualquier otra que la modifique o sustituya.

Anexo I:

Tablas Salariales definitivas de 2008.

#*1*#

Plus de transporte año 2008 = 114,48 € para jornada superior al 50 %

Para jornadas entre el 50% y el 25% = 57,25 €

Jornadas inferiores al 25% = 34,64 €

Nocturnidad = 22,11 € (1 hora: 1,16 €)

