

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

168/23

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA, Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ALMERÍA

Visto el texto del Convenio Colectivo de la **UNIÓN DEPORTIVA ALMERÍA, SAD**, con código de convenio 04100442012023, suscrito con fecha 25 de julio de 2022, de una parte por los representantes de la parte empresarial y, de otra parte, por grupo de trabajadores independientes, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías

Esta Delegación Territorial;

ACUERDA

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 23 de enero de 2023.

EL DELEGADO TERRITORIAL, Amós García Hueso.

ACTA En ALMERÍA, siendo las 10,30 horas del día 25 de julio de 2022, y en las dependencias de la entidad UNIÓN DEPORTIVA ALMERÍA SAD, se reúnen los siguientes señores:

En representación de la empresa:

Don MOSTAFA ALI REDA YALMAZ MAHMOUD.

Don D. MOHAMED GAMAL ELSAYED

Asesor jurídico: Don Mariano Blanco Lao.

En representación de los trabajadores:

Don Juan José Moreno Millán.

D. Cesar Hernando Navarro

Don Diego Portugal Maziel.

Asesor jurídico: D. Jorge López Rodríguez.

Los comparecientes forman la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa UNIÓN DEPORTIVA ALMERÍA SAD y sus trabajadores, y en tal calidad se reúnen. Tras dejar constancia de las reuniones mantenidas, donde se abordaron distintos aspectos del Convenio Colectivo que se negocia, llegándose en este acto a la aprobación y firma de este, cuyo texto completo se adjunta a la presente Acta.

Como consecuencia de ello, los comparecientes dan por finalizadas las negociaciones al haberse llegado a un ACUERDO, conviniendo ambas partes en presentar ante el organismo correspondiente tanto el texto del Convenio como la documentación reglamentariamente establecida, para solicitar su registro y publicación.

Y para que así conste, se firma la presente Acta en ALMERÍA, en el lugar y fecha al principio indicados.

Firmas ilegibles.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA LA UNIÓN DEPORTIVA ALMERÍA SAD Y SUS TRABAJADORES

ÍNDICE.

CAPÍTULO 0: PREÁMBULO

CAPÍTULO 1: ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

Artículo 2. Ámbito temporal.

Artículo 3. Denuncia del Convenio.

Artículo 4. Condición más beneficiosa.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Artículo 6.- Derecho supletorio.

CAPITULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 7. Forma del contrato.

Artículo 8. Ingresos y periodos de prueba.

Artículo 9. Regulación del contrato.

Artículo 10. Terminación del contrato por jubilación.

Artículo 11. Ceses Voluntarios.

Artículo 12. Otros modos de terminación del contrato.

CAPITULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 13. Dirección de la actividad laboral.

Artículo 14. Aspectos que comprende la organización del trabajo.

Artículo 15.º Cambio de puesto de trabajo.

Artículo 16.º Valoración de los puestos de trabajo.

Artículo 17.º Obligaciones del trabajador.

Artículo 18.º Disciplina en los centros de trabajo.

Artículo 19.º Diligencia en el trabajo.

Artículo 20.º Discreción profesional y deber de confidencialidad.

CAPITULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 21. Clasificación profesional.

Artículo 22.º Factores de encuadramiento.

Artículo 23.º Adscripción de Categorías.

Artículo 24.º Movilidad funcional.

Artículo 25.º Trabajos en diferentes Grupos Profesionales.

Artículo 26.º Grupos Profesionales

CAPITULO V: TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 27.º Jornada laboral y horarios de trabajo

Artículo 28.º Domingos y fiestas no recuperables.

Artículo 29.º Vacaciones.

Artículo 30.º Programación del periodo vacacional.

Artículo 31.º Retribución de las vacaciones.

CAPITULO VI: LICENCIAS PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 32.º Licencias, permisos y excedencias.

Artículo 33.º Licencias para asuntos propios.

CAPITULO VII. POLÍTICA SALARIAL

Artículo 34.º Retribuciones

Artículo 35.º Salario Base.

Artículo 36.º Complemento Personal.

Artículo 37.º Pagas extraordinarias

Artículo 38.º Gratificación por objetivos.

Artículo 39.º Desplazamientos.

Artículo 40.º Revisión salarial.

CAPITULO VIII. RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 41.º Prendas de trabajo

Artículo 42.º Enfermedad y accidente.

Artículo 43.º Acceso al Estadio.

Artículo 44.º Salud laboral.

Artículo 45.º Cláusula de Igualdad

CAPITULO XI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 46.º Régimen de sanciones.

Artículo 47.º Clases de faltas.

Artículo 48.º Faltas leves.

Artículo 49.º Faltas graves

Artículo 50.º Faltas muy graves

Artículo 51.º Sanciones.

Artículo 52.º Prescripción de las faltas.

Artículo 53.º Abuso de autoridad.

CAPITULO X: DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 54. Derechos sindicales.

CAPITULO XI: COMISIÓN PARITARIA Y PROCEDIMIENTO VOLUNTARIO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 55.º Comisión Paritaria

Artículo 56.º Funciones.

Artículo 57.º Procedimiento.

Artículo 59.º Tipos de procedimientos voluntarios.

Artículo 60.º Procedimiento para la interpretación del Convenio.

Artículo 61.º Procedimiento para la Mediación.

TABLAS SALARIALES.

PREÁMBULO.

El presente Convenio viene a regular las relaciones y vínculos laborales entre la empresa Unión Deportiva Almería SAD, y sus trabajadores. Más allá de la necesidad de hacer efectiva la concreción en este documento de los elementos que conforman las relaciones trabajador/empresa se hace preciso que empresa y trabajadores, tengan presente la singularidad de la empresa que suscribe el acuerdo, así como el principio de unidad de empresa.

Debe primar el principio de unidad de empresa que tan arraigado está en la doctrina y que desde las sentencias del Tribunal Central de Trabajo viene siendo pauta de aplicación convencional, que define lo que puede entenderse como unidad de empresa en los casos en que por la especificidad de la entidad puedan aplicarse varios convenios.

La existencia unitaria de empresa vino a definirse como una unidad autónoma que no debe corresponderse con ninguna otra categoría jurídica» y que se corresponde con una acepción objetiva y nunca con la subjetiva apreciación del empresario. La Sala de lo Social del Tribunal Central de Trabajo, en sentencia de 28 de febrero de 1997, vino a recordar aquella doctrina en el sentido de que si «el actual artículo 84 del ET ha flexibilizado la prohibición de concurrencia de convenios, posibilitando la creación de marcos territoriales autónomos de relaciones laborales, pero ello, ha de efectuarse siempre bajo los principios generales de especificidad y unidad de empresa, reconocidos legal y jurisprudencialmente (...) evitando que dentro de la misma empresa –o centros de trabajo– exista un tratamiento desigual para los trabajadores», siendo esta la razón última de la suscripción del presente convenio.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA LA UNIÓN DEPORTIVA ALMERÍA SAD Y SUS TRABAJADORES.

Capítulo I Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1.º Ámbito funcional y personal. El presente Convenio será de aplicación a la empresa UNIÓN DEPORTIVA ALMERÍA SAD y todos sus trabajadores.

Quedan excluidos de este Convenio los trabajadores vinculados a la empresa por contrato laboral especial, así como los deportistas profesionales, que se regirán por su propia normativa, y además.

a) Quienes presten servicios bajo la denominación de representantes, mediadores, agentes, o cualquier otra, con una relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto.

b) El personal de otras empresas que presten servicios subcontratados.

c) Los agentes de scouting que realicen su actividad como trabajadores por cuenta propia, dados de alta en el Impuesto de Actividades Económicas y en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social, que mantengan con la empresa una relación de prestación de servicios, aun cuando realicen sus actividades en o desde los locales de ésta y en exclusiva para la misma y dicha empresa les proporcione clientes, servicios, licencias de uso de marcas, etc.

Artículo 2.º Ámbito temporal. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de Julio de 2.022, y tendrá una duración de 5 años a contar de la fecha de su entrada en vigor, terminando el día 30 de junio de 2.027.

Artículo 3.º Denuncia del Convenio. El presente Convenio, una vez finalizada su vigencia, se prorrogará de año en año si no fuera denunciado por alguna de las partes, mediante comunicación escrita, con una antelación mínima de tres meses a su fecha de expiración, cuyo plazo se computará a partir de la fecha de recepción por la otra parte de la denuncia.

Si, denunciado el Convenio, las negociaciones se prorrogasen por plazo que excediera al de su vigencia, el mismo se entenderá prorrogado hasta que entre en vigor el nuevo Convenio.

Artículo 4.º Condiciones más beneficiosas. Las condiciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimas y obligatorias por lo que subsistirán, en su caso, las condiciones pactadas que, con carácter global y en cómputo anual, excedieran del conjunto contemplado en el presente Convenio, manteniéndose las mismas con carácter estrictamente «ad personam», en tanto no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuros Convenios Colectivos o normas laborales, y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el art. 36 respecto del Complemento Personal.

Artículo 5.º Vinculación a la totalidad. El presente Convenio constituye un todo orgánico, quedando las partes vinculadas a su totalidad.

Artículo 6.º Derecho supletorio. En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de pertinente aplicación.

Capítulo II Del contrato de trabajo

Artículo 7.º Forma del contrato. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra, presumiéndose existente entre todo el que preste un servicio por cuenta de la UNION DEPORTIVA ALMERIA SAD y dentro de su ámbito de organización y dirección. No obstante, lo anterior, deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal.

Artículo 8.º Ingresos y periodo de prueba. Cualquier contratación que se efectúe, y aunque no se haga constar en el contrato de trabajo, se entenderá realizada con un periodo de prueba conforme a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, de seis meses para los Técnicos Titulados y Directivos, dos meses para los Técnicos no titulados, un mes para el personal Administrativo y quince días para el resto de los trabajadores. En cualquier momento, dentro del periodo de prueba, el Club podrá desistir del contrato de trabajo sin necesidad de causa alguna y sin que de ello se derive derecho para el trabajador de percibir indemnización de ningún tipo. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido tal

desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo transcurrido como de servicios prestados a efectos de antigüedad.

Artículo 9.º Regulación del contrato. En toda la materia relativa a la contratación y tipos de contratos de trabajo que no se encuentre regulada en el presente Convenio, será de aplicación la normativa de carácter general vigente.

Artículo 10.º Terminación del contrato por jubilación. Los trabajadores que alcancen la edad ordinaria de jubilación y cumplan los requisitos legales para ser titulares de esta prestación, podrán jubilarse, en cuyo momento percibirán un Premio de Jubilación equivalente a tres mensualidades corrientes de sus retribuciones, siempre que lo preavise con un mínimo de un mes de antelación y acrediten una antigüedad mínima en la empresa de cinco años.

Artículo 11.º Ceses voluntarios. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal incluido en los Grupos Profesionales 0, 1 y 2: 2 meses

Personal incluidos en los Grupos Profesionales 3 y 4: 1 mes

Personal incluidos en los restantes grupos: 15 días

La falta de cumplimiento por parte del trabajador de este preaviso, permitirá a la empresa reclamar una indemnización por daños y perjuicios equivalente a los salarios correspondientes a los días de retraso en el preaviso que será descontada, en su caso, de la liquidación.

Artículo 12.º Otros tipos de terminación del contrato. Con independencia de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, quedará extinguido el contrato de trabajo de aquellos trabajadores que sean declarados en situación de Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez. En tal caso, y siempre que en el momento de iniciarse la situación de Incapacidad Temporal que haya dado lugar a la declaración de Invalidez, el empleado llevará un mínimo de cinco años de servicios a la empresa, recibirá una cantidad equivalente a cinco mensualidades corrientes de sus retribuciones. Cuando fallezca un empleado que lleve, como mínimo, cinco años de servicios al Club, se entregará a sus herederos una cantidad equivalente a diez mensualidades corrientes de sus retribuciones, estas cantidades podrán ser objeto de aseguramiento.

Capítulo III Organización del trabajo

Artículo 13.º Dirección de la actividad laboral. La organización y dirección del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

Artículo 14.º Aspectos que comprende la organización del trabajo. La facultad de organización del trabajo a que se refiere el artículo anterior, comprende: a) La calificación de los trabajos. b) La fijación de los rendimientos exigibles. c) La adjudicación de las tareas necesarias para la saturación del trabajador. d) La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de las instalaciones, materiales y utillajes encomendados al trabajador. e) La movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades del trabajo y de la organización. f) La realización en cualquier momento de modificaciones en los métodos, distribución de personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las instalaciones y utillajes. g) El mantenimiento de la organización en los casos de disconformidad de los trabajadores, en tanto en cuanto no exista resolución al respecto de los organismos competentes. h) Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores.

Artículo 15.º Cambio de puesto de trabajo. Dentro de la organización del trabajo, la empresa podrá efectuar cambios de puesto de trabajo cuando sean necesarios para la buena marcha de su organización.

Artículo 16.º Valoración de los puestos de trabajo. El Club, dentro de su facultad de organización, podrá realizar valoraciones de los puestos de trabajo para jerarquizar éstos y adscribirlos a los Grupos Profesionales.

Artículo 17.º Obligaciones del trabajador. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su Grupo Profesional.

Artículo 18.º Disciplina en los centros de trabajo. El trabajador tendrá el deber profesional de cuidar los materiales y útiles que se le confíen, siendo responsable de los desperfectos, deterioros o pérdidas que se produzcan por su culpa o negligencia. Si el trabajador observara entorpecimiento para ejecutar su trabajo o faltas o defectos en el material, estará obligado a dar cuenta inmediata a sus superiores, y éstos al directivo de quien dependan.

Artículo 19.º Diligencia en el trabajo. Es deber primordial del trabajador la diligencia en el trabajo que se le tenga encomendado y la colaboración con los demás empleados para la buena marcha de la empresa.

Artículo 20.º Discreción profesional y deber de confidencialidad. El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la marcha de la empresa, su organización y cualquier información relevante, tanto durante la duración del contrato como después de su extinción.

Capítulo IV Grupos profesionales

Artículo 21.º Clasificación profesional. Los trabajadores que presten sus servicios en la UNIÓN DEPORTIVA ALMERÍA SAD., serán clasificados en atención al contenido general de la prestación. Dicha clasificación se realizará en Grupos Profesionales mediante la interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrolle cada trabajador.

Artículo 22.º Factores de encuadramiento. El encuadramiento de los trabajadores dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo y Categoría Profesional, será el resultado de la

conjunta ponderación de los siguientes factores en cuya valoración se considerarán: a) Conocimientos y experiencia. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia. b) Iniciativa. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones. c) Autonomía. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen. d) Responsabilidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los Recursos Humanos, técnicos y productivos. e) Mando. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando. f) Complejidad. Factor para cuya valoración se considerará el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 23.º Adscripción de Categorías. Siguiendo los criterios expuestos en los factores de encuadramientos, la empresa asignará a cada trabajador la Categoría profesional que corresponda.

Tanto los Grupos Profesionales como las distintas Categorías, tienen un carácter meramente enunciativo, sin que la empresa venga obligada a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos pudiendo, en su caso, establecer las correspondientes asimilaciones.

La empresa, de acuerdo con las características del mercado y a tenor de los nuevos procedimientos y técnicas laborales que se introduzcan en el mundo del trabajo, así como conforme a las nuevas necesidades y especializaciones que se generen en el futuro, tiene plena facultad de crear y establecer nuevas categorías profesionales que se ajusten a dichas necesidades, con libertad de contratación y de fijación inicial de la correspondiente remuneración salarial.

Artículo 24.º Movilidad funcional. Habida cuenta la obligación del trabajador de cumplir las instrucciones de sus superiores en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, vendrá obligado a ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, sin más límite que lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. La empresa, dentro de sus facultades de organización, podrá destinar a sus trabajadores a puestos de trabajo distintos dentro del mismo Grupo Profesional, en cuyo caso percibirán éstos la retribución fijada para el nuevo puesto.

Artículo 25.º Trabajos en diferentes Grupos Profesionales. La realización de funciones que correspondan a superior o inferior Grupo Profesional, se hará conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a las siguientes normas:

a) Trabajos de superior grupo profesional. En caso de necesidad y por plazo que no exceda de seis meses ininterrumpidos durante un año o de diez meses alternos en dieciocho meses, el trabajador podrá ser destinado a ocupar puesto de superior Grupo Profesional percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe, pero sin consolidar la categoría profesional ni la retribución. Lo dispuesto en este apartado no será aplicable a los casos de sustitución por Incapacidad Temporal, permisos y excedencias forzosas, en cuyos casos la sustitución no será computable a los efectos contemplados en el párrafo anterior y comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, y ello sin perjuicio del derecho a percibir la superior retribución durante el tiempo de sustitución.

b) Trabajos de inferior grupo profesional. La empresa, por necesidades perentorias y transitorias, podrá destinar a un trabajador a realizar funciones de Grupo Profesional inferior al que pertenezca, sin que el trabajador pueda negarse a efectuar el trabajo encomendado, si bien continuará percibiendo las retribuciones que por su Grupo Profesional anterior le correspondan.

Artículo 26.º Grupos Profesionales. Se crean los siguientes Grupos y Categorías Profesionales, cuyas definiciones han de considerarse a título enunciativo y orientativo:

Grupo profesional 0. Criterios generales. El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento del Club, excluida la actividad deportiva. A las órdenes del Consejo de Administración, realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los medios materiales y de los Recursos Humanos, excluido el personal deportivo, la orientación y control de las actividades de la organización conforme al programa o política establecidos, tomando, dentro de su ámbito de actuación, decisiones y participando en su elaboración cuando corresponda a estamentos superiores.

Categorías: Director General.

Grupo profesional 1. Criterios generales. El personal perteneciente a este grupo realiza funciones que suponen la ejecución de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de trabajos realizados por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también los trabajadores que realizan funciones que supongan responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de las directrices generales emanadas del Director General, a quienes deben dar cuenta de su gestión, así como quienes llevan a cabo la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad, pudiendo participar incluso en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Categorías: Director Deportivo. Director Administrativo y Financiero. Director de Marketing. Director Médico. Director de Comunicación. Titulado Superior.

Grupo profesional 2. Criterios generales. Corresponde a empleados con funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores, tareas complejas pero homogéneas que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, todo ello en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica, con responsabilidad de ordenación y supervisión en cuanto a la ejecución de servicios de administración, tareas de mantenimiento, asuntos deportivos, etc.

Categorías: Secretario Técnico. Jefe de Negociado (Personal, Compras y Ventas, Comunicación, Relaciones Externas, etc.). Jefe de instalaciones y mantenimiento. Titulado de Grado Medio.

Grupo profesional 3. Comprende a trabajadores cuyas funciones suponen la ejecución, integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor que el anterior, tareas que, aún sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía restringida dentro del proceso establecido, pudiendo ostentar el mando directo de un conjunto de trabajadores de diversos oficios. Categorías: Programador de Informática. Periodista. Oficial Administrativo de 1.ª Secretaria de Dirección. Encargado de Tienda. Jefe de Cuadrilla.

Grupo profesional 4. Criterios generales. Comprende a los empleados que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de quienes los desempeñen comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otros trabajadores. Quedan incluidas actividades tales como la operativa de ordenadores, redacción de correspondencia y tramitación de pedidos, medios de comunicación, marketing, establecimiento parcial de contabilidad a base de los correspondientes documentos, cálculos salariales, tareas de oficios industriales con capacitación al más alto nivel que permita resolver todos los requisitos de su especialidad, y otros de similar naturaleza.

Categorías: Fisioterapeuta. Uterero. Oficial Administrativo de 2.ª Redactor-Locutor. Técnico de sonido. Oficial de publicidad. Operador de ordenador. Oficial 1.ª de mantenimiento y otros oficios no administrativos. Chófer-Mecánico.

Grupo profesional 5. Criterios generales. Quedarán incluidos en este grupo los trabajadores cuyas tareas consistan en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad esté limitada por una supervisión directa o sistemática, quedando incluidas las tareas de oficios industriales con capacidad suficiente para realizar los trabajos normales del oficio, vigilancia, realización de ventas en tienda, conducción de vehículos, y otras de similar alcance.

Categorías: Masajista. Auxiliar Técnico-Deportivo. Dependiente de tienda. Oficial 2.ª de mantenimiento y otros oficios no administrativos. Conserje con vivienda. Conserje sin vivienda. Chófer.

Grupo profesional 6. Criterios generales. Comprende a los trabajadores cuyas funciones consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo establecido y preciso, con alto grado de supervisión por parte de terceros, operaciones que exigen conocimientos profesionales de carácter menor, incluyendo actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos, introducción de datos, manejo de programas de tratamientos de textos y mecanografía en general, así como tareas auxiliares en general.

Categorías: Auxiliar Administrativo (Publicidad, Congresos, Gestión de compras, Introducción de datos en ordenador y Administración en general). Auxiliar de publicidad. Ayudante de mantenimiento y otros oficios no administrativos. Ayudante de Masajista. Auxiliar de Conserje.

Grupo profesional 7. Criterios generales. Quedarán incluidos en este grupo los empleados que realicen trabajos simples, con un alto grado de dependencia y que no necesiten de formación específica.

Categorías: Telefonista. Guarda. Limpiador. Peón.

Capítulo V Tiempo de trabajo

Artículo 27.º Jornada laboral y horarios de trabajo. La jornada de trabajo queda fijada en 1.816 horas efectivas de trabajo. Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada de trabajo habitual de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. No obstante ello, la empresa podrá, por necesidades de organización o del servicio, establecer jornadas semanales superiores, debiendo quedar regularizadas en cómputo cuatrisesemanal.

Los horarios, con carácter general, serán los siguientes:

a) Personal de oficina. De lunes a viernes, de 9,00 a 14,00 horas y de 15 a 18,00. Sábados, en los meses que dure el Campeonato Nacional de Liga de 1.ª División y Copa del Rey, se efectuará una guardia de 9,30 a 13,30 horas. Las horas realizadas en la guardia del sábado se descansarán en la mañana del lunes.

b) Personal de estadio y ciudad deportiva. Del 16 de septiembre al 14 de junio: De lunes a viernes, de 8,30 a 13,30 horas y de 14,30 a 17,30 horas. Sábados, en los meses que dure el Campeonato Nacional de Liga de 1.ª División y Copa del Rey se establecerá una guardia de 9,30 a 13,30 horas. Las horas realizadas en la guardia del sábado se descansarán dentro de la misma semana. Si por necesidades de la empresa hiciera falta algún personal en sábado del calendario de verano, éstos vendrán obligados a trabajar descansando, compensatoriamente, el tiempo empleado de acuerdo con la Empresa.

c) Personal de tienda. De lunes a sábado, inclusive, de 9 a 19 horas. Independientemente de ello, habrá de prestar servicios cuando los aficionados concurren al Estadio con motivos de eventos deportivos o actos de otro tipo organizados por el Club, y también en aquellos festivos que el Club considere necesario por razones comerciales. La empresa establecerá los correspondientes turnos de trabajo para adaptar la jornada semanal al horario de apertura de la tienda.

d) Horarios especiales. Se descansarán las jornadas de tarde en los siguientes días: Día 5 de enero. Miércoles de Semana Santa. Viernes de Feria. Días 24 y 31 de diciembre. El tiempo de trabajo que no se preste como consecuencia de estos horarios especiales, se recuperará en las fechas que determine la empresa.

Artículo 28.º Domingos y fiestas no recuperables. Se considerarán fiestas no recuperables las fijadas anualmente y de forma reglamentaria en el Calendario Laboral vigente para la provincia de Almería. El personal a quien se comunique que deba prestar servicios en sábados, domingos o festivos por necesidades de la Empresa, tendrá derecho a disfrutar el descanso compensatorio con carácter previo, salvo que no fuere posible por razones de organización del trabajo, en cuyo caso lo disfrutaría en la semana siguiente.

Artículo 29.º Vacaciones. Las vacaciones serán de treinta días naturales seguidos o divididos en dos periodos, a elección del trabajador, por cada año completo de servicios. Uno de los periodos tendrá una duración mínima de quince días y habrá de disfrutarse entre los meses de junio y septiembre. Los trabajadores que no hayan completado el año de servicios, tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional correspondiente. La fecha de disfrute para cada trabajador se fijará con arreglo a lo establecido en la Legislación vigente.

La empresa podrá excluir como periodo vacacional, los periodos de apertura de las ventanas de fichajes y campaña de abonos.

Artículo 30.º Programación del periodo vacacional. Con una antelación mínima de dos meses a la fecha de disfrute de las vacaciones, la empresa determinará la misma con carácter individual o colectivo, pudiendo excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad de la empresa. Una vez fijado el periodo vacacional, el mismo no se interrumpirá por el hecho de entrar el trabajador en situación de Incapacidad Temporal ni tampoco por producirse alguna de las causas que, con arreglo al Estatuto de los Trabajadores, dan derecho a permiso retribuido.

Artículo 31.º Retribución de las vacaciones. Las vacaciones se abonarán al término del correspondiente mes natural. El importe de las vacaciones consistirá en la retribución mensual del trabajador y pactos particulares en su caso.

Capítulo VI Licencias, permisos y excedencias

Artículo 32.º Licencias, permisos y excedencias.

Inasistencia retribuida. El personal del presente Convenio tendrá derecho a licencia, con sueldo, en cualquiera de los casos siguientes: a) Matrimonio del trabajador, quince días. También dispondrán de 15 días naturales, por una sola vez, los trabajadores que opten por formalizar su unión de hecho mediante su inscripción en el Registro Oficial correspondiente. b) Necesidad de atender a los hijos menores de tres años, en caso de enfermedad de estos, siempre que se aporte justificación extendida por el facultativo que le atienda, dos días c) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización, de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días. Cuando con tales motivos el trabajador necesite hacer desplazamiento al efecto, el permiso será de cinco días. En el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, la licencia será de dos y cuatro días respectivamente. Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. Cuando, con tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días. d) Nacimiento de hijo, seis días naturales. En los supuestos de parto múltiple, el permiso se incrementará en dos días más por el segundo hijo y sucesivos. e) Fallecimiento de parientes de tercer grado, un día. f) Traslado del domicilio habitual, un día.

La expresión días, se refiere a días naturales, desde la fecha en que se origine la licencia.

2º.- La concesión de las licencias corresponde al empresario o a la persona en quién delegue en el caso a que se refiere el apartado a) y al jefe inmediato del solicitante, si lo hubiere, en los demás apartados. En los supuestos recogidos en los apartados b y f antes indicados, la concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas, salvo en los supuestos de adquisición de bienes o servicios previstos en el apartado b), en cuyo caso el trabajador lo pondrá en conocimiento de la empresa, con al menos tres días de antelación respecto de la fecha prevista, pudiendo la dirección de la misma variar ésta, atendiendo a las necesidades del proceso productivo, aplazando su disfrute hasta un máximo de tres días. En el caso de matrimonio del trabajador la resolución deberá adoptarse dentro de los quince días siguientes a la solicitud. En todos los casos incluidas las prórrogas se podrá exigir la oportuna justificación de las causas alegadas.

3º.- No se descontarán a ningún efecto las licencias reguladas en el presente artículo. Toda esta materia se regulará a tenor de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general aplicables.

Artículo 33.º Licencias para asuntos propios. Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de permiso retribuido de dos días al año, previa comunicación de su causa.

Capítulo VII Política salarial

Artículo 34.º Retribuciones. Las retribuciones del personal al servicio de la UNION DEPORTIVA ALMERIA SAD, estarán integradas por los siguientes conceptos: a) Salario Base. b) Complemento Personal. c) Pagas Extraordinarias. Todos los anteriores conceptos tendrán la consideración de salario a todos los efectos y específicamente a los prevenidos en el art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35.º Salario Base. El Salario Base de cada categoría profesional para el año 2022 es el que aparece en la Tabla Salarial anexa al presente Convenio.

Artículo 36.º Complemento Personal. A fin de respetar los derechos económicos consolidados, se establece:

A) Para los trabajadores ingresados en la plantilla con contrato de carácter fijo antes del 30 de junio de 2.022, un Complemento Personal de carácter no compensable ni absorbible, en el que se incluirán, en cómputo anual y divididas por 12 pagas al año, las cantidades que, por la totalidad de los conceptos brutos vinieran percibiendo al día 30 de junio de 2.022, en la parte que superen las que resulten de las nuevas Tablas Salariales.

Artículo 37.º Pagas extraordinarias. Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, todas las cuales se abonarán en la cuantía correspondiente a treinta días de salario y serán pagaderas los días 24 de junio y 24 de diciembre, devengándose cada una de ellas a lo largo del año anterior a su fecha de devengo, prorrateándose para periodos inferiores.

La empresa previo acuerdo con los representantes de los trabajadores podrá el importe de dichas gratificaciones mensualmente en la nómina de los trabajadores.

Artículo 38.º Gratificación por objetivos. Se abonarán a los trabajadores afectados por el presente Convenio en función de los objetivos conseguidos por el primer equipo de fútbol de la entidad, las siguientes gratificaciones: a) Una paga extraordinaria si es Campeón de Liga, el primer equipo se clasifica para disputar competiciones europeas, estos premios no son acumulativos. b) Una paga extraordinaria si el primer equipo es Campeón o subcampeón de Copa. Ello no obstante empresa y trabajadores se compromete a negociar en su caso las gratificaciones por objetivos con carácter anual.

Artículo 39.º Desplazamientos. Cuando cualquier empleado de la UNIÓN DEPORTIVA ALMERÍA SAD, afectado por el presente Convenio sea desplazado de su lugar habitual de trabajo por motivos laborales, serán de cuenta del Club los gastos de desplazamiento, estancia y manutención, con las cantidades máximas recogidas en la Tabla Salarial. Si el desplazamiento se realizare con el vehículo propio del empleado, se le abonará los kilómetros a razón de la cantidad fijada por kilometraje en la Tabla Salarial.

Artículo 40.º Revisión salarial. Para los años 2023 a 2029, y siguientes en supuesto de prórroga del Convenio, el Salario Base se revisará mediante la aplicación del I.P.C. real del año anterior. La comisión negociadora del convenio se reunirá a fin de elaborar las correspondientes tablas salariales.

Capítulo VIII Régimen asistencial

Artículo 41.º Prendas de trabajo. La empresa Unión Deportiva Almería SAD facilitará anualmente al Personal de Estadio y campos de entrenamiento las siguientes prendas de trabajo: Invierno: 2 camisetas de manga larga. 2 pantalones. 2 jerseys o similar, manga larga. 1 par de zapatillas. 1 par de botas de agua. 1 equipo de ropa de agua (cada 2 años). Verano: 2 blusas o camisetas, manga corta. 2 pantalones o calzonas. 1 par de zapatillas. En estas prendas podrá fijarse el escudo y/o nombre del Club sin que su tamaño pueda exceder de 25 cm.

Artículo 42.º Enfermedad y accidente. La empresa Unión Deportiva Almería SAD complementará, durante todo el tiempo que dure la situación de Incapacidad Temporal, las prestaciones económicas derivadas de Enfermedad Común y Accidente Laboral y no Laboral hasta alcanzar el 100% del salario establecido en el presente Convenio.

Artículo 43.º Acceso al Estadio. A todo el personal de carácter fijo que cause baja por jubilación, se le autorizará, en la forma que el Club establezca, el acceso al Estadio de los Juegos Mediterráneos para presenciar todos los partidos que se celebren en el mismo.

Artículo 44.º Salud laboral. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. La vigilancia de la salud del personal afectado por el presente convenio será de carácter voluntario, preferentemente en horario laboral o compensable. Se tendrán en cuenta los siguientes protocolos: Dermatitis laboral, posturas forzadas, movimientos repetitivos de miembro superior y asma ocupacional. Todos ellos relacionados con los riesgos del sector, debiendo adoptarlos en función de los resultados de la evaluación de riesgos y de las características y circunstancias de cada trabajador –

Formación e información El empresario deberá garantizar que cada trabajador-ora 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. El personal recibirá al menos 8 horas anuales de formación en prevención.

Artículo 45.º Cláusula de Igualdad La empresa firmantes del presente acuerdo se comprometen a la implantación de medidas para impulsar y hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en virtud de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 45 de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en el que se establece que «las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.» Las medidas de igualdad que adopten las empresas podrán contemplar, entre otras, las materias de la de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo establecidas en el apartado 2 del artículo 46 de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombre.

Capítulo IX Régimen disciplinario

Artículo 46.º Régimen de sanciones. Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos establecidos en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La de faltas muy graves requerirá la tramitación de expediente previo en que deberá ser oído el trabajador afectado.

Artículo 47.º Clases de faltas. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 48.º Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes: a) De una a tres faltas de puntualidad superiores a 10 minutos en un periodo de treinta días naturales consecutivos sin que exista causa justificada para ello. b) No comunicar con la suficiente antelación la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo. c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resulte perjudicial para la empresa ni perturbe el trabajo de los demás empleados, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave. d) Los pequeños descuidos en la conservación del material e instalaciones. e) La falta de la debida corrección y diligencia con los compañeros o con terceros ajenos a la empresa, así como la apatía para cumplir las indicaciones de sus superiores. Esta conducta podrá tener la consideración de falta grave en caso de reincidencia y también cuando, por su especial trascendencia, merezca tal calificación. f) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio. g) Discutir durante la jornada laboral de asuntos ajenos al trabajo, pudiendo considerarse falta grave o muy grave si se produjera alteración del orden laboral. h) La embriaguez o toxicomanía ocasionales cuando no constituya otra falta más grave. i) Cualquier otra de tipo análogo.

Artículo 49.º Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes: a) Más de tres faltas de puntualidad no justificadas por periodos superiores a 10 minutos, todo ello en un periodo de treinta días naturales. b) La entrega no puntual de los partes de baja, de confirmación y de alta en supuestos de Incapacidad Temporal. c) La falta al trabajo sin justificación de dos días consecutivos o de cuatro alternos en un periodo de un año. d) Intervenir en juegos de cualquier clase durante la jornada de trabajo. e) La desobediencia a los superiores en cualquier asunto relacionado con el trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave. f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo. g) La imprudencia en acto de servicio si no implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones o utillajes o para el propio trabajador o sus compañeros. h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo. i) La reincidencia en falta leve, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, en un periodo de seis meses seguidos. j) La disminución voluntaria ocasional en el rendimiento. k) El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios para la empresa. l) Proporcionar información falsa a la dirección o a los superiores en relación con el trabajo. m) La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la empresa. n) Encontrarse en los locales de la empresa fuera de los horarios de trabajo e introducir en los mismos a personas ajenas, sin la debida autorización. ñ) Los descuidos de importancia en la conservación de materiales y utillaje que el trabajador tenga a su cargo cuando se derive de ello peligro para los compañeros de trabajo o para la integridad de las instalaciones. o) Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma o tarjeta de control. p) Utilizar reiteradamente el teléfono de la empresa para asuntos particulares en contra de las instrucciones emanadas de la misma. q) Cualquier otra de carácter análogo a las anteriores.

Artículo 50.º Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes: a) La acumulación de diez o más faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un periodo de seis meses consecutivos o de quince faltas en un periodo de seis meses. b) Faltar al trabajo tres o más días consecutivos o seis alternos sin causa justificada en un periodo de un año. c) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. d) Los actos contra la propiedad de los demás trabajadores, de la empresa o de cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de los mismos durante actos de servicio. e) El falseamiento de datos para las acciones asistenciales de la empresa y de la Seguridad Social. f) Inutilizar o causar desperfectos de forma voluntaria en materiales, útiles e instalaciones de la empresa. g) Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia por delito contra la propiedad cometido fuera de la empresa. h) La continuada y habitual falta de higiene en la empresa que produzca queja de los compañeros de trabajo. i) La embriaguez o toxicomanía habituales, la distribución de drogas en la empresa o su consumo durante la jornada laboral. j) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria. k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros o familiares de cualquiera de ellos. l) El abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad. m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses consecutivos. n) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo. ñ) La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos. o) La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la empresa con perjuicio para la misma. p) El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores, e igualmente la imprudencia en acto de servicio cuando implique los mismos riesgos. q) La insubordinación y la desobediencia a los superiores que puedan motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ello se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores. r) La simulación de enfermedad o accidente. s) La deslealtad consistente en realizar trabajo de cualquier clase, por cuenta propia o ajena, cuando el trabajador se encuentre en situación de baja por Incapacidad Temporal. t) Cualquier otra falta de índole muy grave similar a las señaladas, así como las definidas como tales en la legislación vigente.

Artículo 51.º Sanciones. Según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, la empresa podrá imponer, con libertad de opción de entre las previstas, las siguientes sanciones:

A) Faltas leves: a) Amonestación verbal. b) Amonestación por escrito. c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días naturales.

B) Faltas graves: a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días naturales. b) Inhabilitación por plazo de dos años para el ascenso a Grupo Profesional superior.

C) Faltas muy graves: a) Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días naturales. b) Despido.

Artículo 52.º Prescripción de las faltas. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 53.º Abuso de autoridad. Se considerará abuso de autoridad la orden al trabajador por parte de Jefes y Encargados, contraria a las condiciones legales o pactadas de trabajo o a su dignidad como persona. El trabajador que se considere objeto de tal comportamiento, deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa.

Capítulo X De los derechos de representación colectiva

Artículo 54.º Derechos sindicales. Se estará a lo establecido en la normativa legal aplicable en cada momento, respecto de toda la materia concerniente a los principios sindicales, representación de los trabajadores, derechos y deberes de los representantes, promoción de elecciones, derecho de información, acción sindical y asambleas de los trabajadores.

Capítulo XI Comisión paritaria y procedimiento voluntario para la solución de conflictos

Artículo 55.º Comisión Paritaria. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, a la que se le reconocen todas las facultades que establece la Ley y las reguladas en el presente Convenio. Estará compuesta por dos Vocales representantes de los trabajadores, elegidos de entre ellos por los Delegados de Personal, y dos representantes designados por la Dirección de la Empresa. Su domicilio se establece en Almería, Estadio de los Juegos del Mediterráneo, C/ Alcalde Santiago Martínez Cabrejas num.5, CP 04007 Almería.

Artículo 56.º Funciones. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes: a) La interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio. b) La actuación en procedimientos de mediación y arbitraje. c) La homologación y legitimación de las revisiones de las Tablas Salariales. d) El establecimiento de mediadores y árbitros para la solución de conflictos. e) Cualesquiera otras que le vengan reconocida por disposición legal.

Artículo 57.º Procedimiento. Las reuniones serán convocadas por escrito presentado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la fecha de celebración, debiendo incluir necesariamente el Orden del Día, necesitando la unanimidad de las partes para la validez de los acuerdos.

Artículo 58.º Procedimiento voluntario para la solución de conflictos. Las partes establecen un sometimiento voluntario a las siguientes normas para la solución de conflictos o controversias que comprendan a una pluralidad de trabajadores.

Artículo 59.º Tipos de procedimientos voluntarios. Los procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos serán: a) Interpretación del Convenio. b) Mediación.

Artículo 60.º Procedimiento para la interpretación del Convenio. El intento de solución de las divergencias laborales referidas a la interpretación del Convenio, se realizará a través de la Comisión Paritaria y tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo un trámite preceptivo para el acceso a la vía jurisdiccional.

Artículo 61.º Procedimiento para la Mediación. El procedimiento de Mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del Mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance. Este procedimiento tendrá carácter voluntario y requerirá, para el sometimiento al mismo, el acuerdo de ambas partes, tanto respecto del sometimiento en sí, como de la designación del Mediador y la determinación de los aspectos sobre los que versará su función. Las propuestas de solución que ofrezca el Mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por ella.

TABLAS SALARIALES

Tabla salarial. Periodo de 1/7/2022 a 30/6/2022
Salario/año Salario (12 meses mes + 2 extras)

Categoría	Salario mensual	Salario anual
Grupo profesional 0		
Director General	2.500 €	35.000 €
Grupo profesional 1		
Director Deportivo	1.500 €	21.000 €
Director Administrativo y Financiero	1.250 €	17.500 €
Director de Marketing	1.250 €	17.500 €
Director Médico	1.250 €	17.500 €
Titulado Superior	1.250 €	17.500 €
Grupo profesional 2		
Secretario Técnico	1.100 €	15.400 €
Jefe de Negociado	1.100 €	15.400 €
Jefe de Instalaciones y Mantenimiento	1.100 €	15.400 €
Titulado de Grado Medio	1.100 €	15.400 €

Categoría	Salario mensual	Salario anual
Grupo profesional 3		
Programador de Informática	1.050 €	14.700 €
Periodista	1.050 €	14.700 €
Oficial Administrativo de 1. ^a	1.050 €	14.700 €
Secretaria de Dirección	1.050 €	14.700 €
Encargado de Tienda	1.050 €	14.700 €
Jefe de Cuadrilla	1.050 €	14.700 €
Grupo profesional 4		
Fisioterapeuta	1.025 €	14.350 €
Ullero	1.025 €	14.350 €
Oficial Administrativo de 2. ^a	1.025 €	14.350 €
Redactor-Locutor	1.025 €	14.350 €
Técnico de Sonido	1.025 €	14.350 €
Oficial de Publicidad	1.025 €	14.350 €
Operador de Ordenador	1.025 €	14.350 €
Oficial de 1. ^a de Mantenimiento y Oficios	1.025 €	14.350 €
Chófer-Mecánico	1.025 €	14.350 €
Grupo profesional 5		
Masajista	1.000 €	14.000 €
Auxiliar Técnico-Deportivo	1.000 €	14.000 €
Dependiente de Tienda	1.000 €	14.000 €
Oficial 2. ^a de Mantenimiento y Oficios	1.000 €	14.000 €
Conserje	1.000 €	14.000 €
Chófer	1.000 €	14.000 €
Grupo profesional 6		
Auxiliar Administrativo	1.000 €	14.000 €
Auxiliar de Publicidad	1.000 €	14.000 €
Ayudante de Mantenimiento y Oficios	1.000 €	14.000 €
Ayudante de Masajista	1.000 €	14.000 €
Auxiliar de Conserje	1.000 €	14.000 €
Grupo profesional 7		
Telefonista	1.000 €	14.000 €
Guarda	1.000 €	14.000 €
Limpiador	1.000 €	14.000 €
Peón	1.000 €	14.000 €

Conceptos no salariales

Máximo por desplazamiento, estancia y manutención por día completo con pernoctación:48,08 Euros

Máximo por iguales conceptos por medio día sin pernoctación:24,03 Euros

Kilometraje por utilización vehículo propio:0,25 euros/Km