

PREACUERDO PRÓRROGA CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUNICIPAL MÁLAGA DEPORTE Y EVENTOS, S.A.

Se incluyen las siguientes modificaciones en relación al Convenio Colectivo aprobado en el Consejo de Administración de la empresa el 26 de octubre de 2007 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga el 5 de mayo de 2008:

1.- Cambio de Denominación Social.- Tras el cambio de denominación social de la empresa, antes Palacio de Deportes Málaga, S.A.M. ahora Málaga Deporte y Eventos, S.A. aprobado en Junta General el 29 de mayo de 2008, se procede a la correspondiente modificación a lo largo del contenido del Convenio en los artículos donde procede: artículos 1, 3, 4, 27, 43, 45, 46, 47, 57, Anexo III

2.- Ámbito Temporal .- La vigencia de la prórroga del presente Convenio Colectivo será de un año y se extiende desde 1 de enero de 2014 hasta el día 31 de diciembre de 2014.

3.- Jornada de trabajo.- Si bien esta empresa desde la aprobación del Convenio en el 2007 venía realizando una jornada de 37,5 horas semanales, al haberse contemplado una reducción a 35 horas para el período del 1 de julio al 31 de agosto, y tras la publicación del *Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en el que se recoge entre otras medidas la* aplicación de las 37,5 horas semanales, de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, así como por la operativa habitual de la empresa, se modifica el Artículo 16. Jornada de Trabajo, que quedaría redactado de la siguiente manera:

Artículo 16. Jornada de Trabajo

La jornada laboral será de **37,5 horas semanales, de trabajo efectivo de promedio en computo anual** pudiendo desarrollarse en régimen de jornada continuada y la misma se prestará de lunes a domingo.

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

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

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

El centro de trabajo estará abierto regularmente para actividades de lunes a viernes en horario de 7:30 a 23:30 –siendo para el público de 8:00 a 11:00- y sábados de 8:30 horas a 15:00 horas –siendo para el público de 9:00 a 14:30-. Así mismo, los días festivos en los que haya actividad o eventos se establecerá el horario por la dirección del centro comprendiendo las 24 horas del día.

Con independencia de lo anterior, se establece para el personal administrativo de un horario de trabajo de 8:00 a 15:30 horas de lunes a viernes, existiendo flexibilidad en la entrada y la salida que podrá efectuarse con 30 minutos de antelación o dilación, para todo el personal de la empresa.

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

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

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

Se establecen los siguientes días festivos anuales, que serán el día 1 de enero, 6 de enero, 28 de febrero, jueves santo a domingo de resurrección, 1 de mayo, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 6 de diciembre, 8 de diciembre, 25 de diciembre, y el 24 y 31 de diciembre, que serán de cierre de la instalación, no susceptibles de compensación. A los que habrá que sumar 2 días con carácter festivo local que vendrán fijados en el calendario laboral anualmente.

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

4.- Se contempla la posibilidad de que el trabajador durante el primer año de excedencia voluntaria se le reserve el puesto de trabajo, como si fuese un permiso no retribuido. Lo que vendría reflejado en el artículo 19, apartado II. II. Excedencia voluntaria, que quedaría redactado de la siguiente manera

Artículo 19.

I. Excedencias por conciliación de la vida familiar

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

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

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

I.IV. En los casos contemplados en los apartados anteriores de este artículo, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa firmante del presente convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

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

II. Excedencia voluntaria

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

II.II.El trabajador que se acoja a dicha excedencia voluntaria, durante el primer año se le reservará el puesto de trabajo (como si fuese un permiso no retribuido), a partir del segundo año tendrá un derecho preferente al reingreso, que deberá producirse en plaza vacante de igual categoría a la suya en cuanto sea posible

5.- Durante el año 2014 no se contempla ningún incremento de los conceptos retributivos en relación con el año 2013, lo que se recoge en el artículo 27: Incrementos de Convenio , que para este período quedaría redactado de la siguiente manera:

Artículo 27. Incrementos de Convenio

Durante el año 2014, so será de apliación incremento alguno en los conceptos retributivos reflejados en el convenio con relación al año 2013.

6.- Complementos retributivos en los casos de baja documentada por enfermedad.- Se contemplan los últimos cambios legislativos, que se recogens en el artículo 30 del Convenio que quedaría redactado de la siguiente manera:

Articulo 30. Paga de Compensación.

Se reconocen los siguientes complementos retributivos:

1º Para los casos de baja documentada cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se reconoce un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será del setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, se reconoce la totalidad de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias.

2.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará desde el primer día hasta el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3. Con carácter excepcional y debidamente justificados se establece un complemento del cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando el trabajador en cada momento en los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

4. Las referencias a días incluidas en el presente artículo se entenderán realizadas a días naturales.

7.- Se actualizan las denominaciones de los puestos de trabajo y el cálculo de los incentivos en relación al último organigrama de la empresa aprobado en Consejo de Administración, lo que afectaría a los artículos 34 y a la redacción de la Fórmula de aplicación de los incentivos que quedarían redactados de la siguiente manera:

Artículo 34. Grupos Profesionales

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

Grupo 1.

Criterios Generales.— Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al Grupo 1 o a la propia Dirección de la empresa, según el tamaño de ésta.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas, y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Llevan a cabo, además funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

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

Equiparación:

Nivel I: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: Responsable de Área de Eventos, Responsable de Área Económica-Financiera, y Responsable del Área de Desarrollo.

Nivel II: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: Responsable del Área de Proyectos de Instalaciones y Mantenimiento.

Grupo 2.

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

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

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

Equiparación:

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

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

Grupo 3.

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

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

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

Grupo 4.

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

Formación.— La formación requerida será la equivalente a bachiller ó graduado escolar que puede suplirse con la experiencia.

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

FORMULAS DE APLICACIÓN DE LOS INCENTIVOS:

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

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

2. **INCENTIVO POR ÁREA:** Supone el 50% del total del incentivo. Se calcula de forma diferente en cada área, y la

suma de todos ellos no podrá sobrepasar el total porcentual límite porcentual y cuantitativo marcado para el área:

a) Área de Eventos:

- I. Aumento del gasto ejecutado y no previsto en el presupuesto de eventos propios donde el PDM sea organizador o colaborador, a gestionar respecto a los inicialmente presupuestados. Supone 25% porcentuales del incentivo a razón de un 1 punto porcentual por cada 1% de aumento del ejecutado.
- II. Aumento del número de espectadores y eventos respecto a los realizados en el año o captación de eventos nuevos. Se considerará evento todo aquello que este contratado como evento y no actividad deportiva y tenga una asistencia superior a 250. personas. Supone el 15% del incentivo total y aumenta un 3 puntos porcentuales por cada, 5% de aumento de público, evento nuevo ó de aumento del número de estos respecto al año anterior.
- III. Aumento de ingresos propios en eventos por venta de Taquilla, publicidad, comercial y patrocinio. Supondrá el 10% del total de Incentivo y se devengará a razón de un punto porcentual por cada 2% de aumento en la suma de dichos conceptos respecto al año anterior.

b) Área de Desarrollo

El 20% del incentivo se calculará en función de los siguientes índices

- I. Aumento de la media del número de usuarios deportivos de las instalaciones. Supone el 10% del incentivo y aumentarán a razón de 1 punto porcentual por cada 1% de aumentos de usuarios.
- II. Incremento de la tasa de retención. Se medirán en los meses de noviembre, en relación con el listado de usuarios del mes de mayo del mismo año. Supone un límite del 10% del incentivo a razón de un punto porcentual por cada 1% de aumento en los porcentajes anteriormente señalados.

El 80% del incentivo se calculará en función de los siguientes índices

- III. Captación de negocio. Supone el 50% del incentivo y aumentarán a razón de 5 puntos porcentuales por cada nuevo contrato.
- IV. Aumento de ingresos de contratos realizados en relación con el año anterior. Supone el 30% del incentivo y se devengará a razón de tres puntos porcentuales por cada 10% de aumento de ingresos.

c) Área de Proyectos Instalaciones y Mantenimiento.

- I. Reducción de costes en relación al año anterior. La reducción de costes se valorará individualmente por los siguientes sectores contratados: Energía, comunicaciones, agua, mantenimiento general, limpieza, químicos y seguridad. Supone un 15% máximo del incentivo, abonándose a razón de 1 punto porcentual por cada 1% de ahorro en cada sector. Los aumentos de costes positivos de mas de un 3% suponen un punto porcentual negativo a restar del total de este sector
- II. Aumento porcentual del importe de las inversiones y del número de inversiones efectuadas con relación al año anterior. Solo se consideran a estos efectos las inversiones en equipamientos e inmovilizado nuevo, no las mejoras o sustituciones. Suponen un 10% del incentivo y se abonan a razón de un 1% por cada punto porcentual de aumento en dichas magnitudes mas que el año anterior. Las mayores se cuantifican en el apartado siguiente.
- III. Porcentaje de cumplimiento de Inversiones previstas en los presupuestos o sus modificaciones. Supone el 25% del incentivo al 100% de cumplimiento. Por cada punto de incumplimiento bajara dos puntos porcentuales en el incentivo devengado.

d) Área Económica Financiera

- I. Aumento del número total de expedientes de contratación de clientes o proveedores tramitados durante el año en relación al anterior.



Supone un 10 % del incentivo total, devengándose a razón de un punto porcentual por cada dos expedientes de aumento.

- II. Mejora del porcentaje de impagados. Supone el 10% del incentivo y se devengará a razón de un punto porcentual por cada 2% de reducción de la morosidad respecto al ejercicio anterior a 31 de diciembre.
- III. Reducción de observaciones y reparos en el informe de auditoria como indicativo de la eficacia y legalidad de la gestión. Supone un 30% del incentivo y se abonará a razón de 5 puntos porcentuales por cada unidad de reducción en relación al mismo informe del año anterior.

e) Gerencia :

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

3. INCENTIVO PERSONAL:

- I. Se otorgará en función del grado de, rendimiento y actitud apreciado de forma discrecional y personal por los responsables jerárquicamente superiores del interesado, desde el nivel 2 hacia arriba, de forma individual cuando sea el caso.
- II. Se valorará el grado de puntualidad –dentro del horario flexible- y absentismo –exceptuando las enfermedades con baja media- apreciado en el trabajador.

8.- Ayudas a la Formación.- Para una mejor comprensión del contenido del artículo 72 y ante las dudas que suscita su lectura, se procede a una nueva redacción que sería la siguiente:

Artículo 72. Ayudas a la formación.

Las partes acuerdan establecer una ayuda del 30% del coste de matrícula en centros públicos y 5% en privados para cursar estudios reglados que redunden en una formación adecuada al puesto de trabajo que desempeñe el trabajador en la empresa o dentro de su carrera dentro de la misma

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



Javier Imbroda Ortiz

Director Gerente



Ludmila Serra Horobec

Representante de los trabajadores