

RESOLUCIÓ de 8 de maig de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Real Club Deportiu Espanyol de Barcelona, SAD per als anys 2024 a 2028 (codi conveni núm 08016602012011).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Real Club Deportiu Espanyol de Barcelona, SAD, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de gener de 2024, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Real Club Deportiu Espanyol de Barcelona, SAD per als anys 2024 a 2028 (codi conveni núm 08016602012011), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU RCD ESPANYOL DE BARCELONA SAD

Capítol 1 **Disposicions Generals**

Article 1. *Àmbit Personal i Funcional*

El present Conveni és d'aplicació a totes les persones treballadores que, amb relació jurídica-laboral, prestin serveis al RCD Espanyol de Barcelona SAD, a excepció d'aquelles altres persones treballadores vinculades al Club per una relació laboral de caràcter especial: alta Direcció, esportistes professionals i/o qualsevol altra relació jurídica-laboral especial, establerta per la legislació vigent en cada moment.

Article 2. *Àmbit Territorial*

El present Conveni col·lectiu serà d'aplicació a tots els centres de treball del RCD Espanyol de Barcelona SAD.

Article 3. *Àmbit Temporal*

Aquest Conveni entrarà en vigor l'1 de juliol de 2024, qualsevol que sigui la data de la seva publicació oficial, i tindrà una durada de 4 anys, finalitzant el 30 de juny de 2028.

Les parts acorden que el període de vigència natural d'aquest Conveni col·lectiu s'ha d'adaptar a la duració de la competició esportiva de futbol professional, que habitualment es desenvolupa entre els mesos de juliol i juny, coincidint amb la temporada o exercici social de l'empresa: des de l'1 de juliol a 30 de juny. Per tant, com a regla general, l'any de duració del Conveni s'adaptarà al període juliol / juny.

Article 4. *Denúncia i Pròrroga*

1. Denúncia: La denúncia del Conveni haurà de realitzar-se mitjançant comunicació escrita i expressa de la part que la promogui cap a l'altra part, amb una antelació mínima de 4 mesos a la data que finalitza la seva vigència, o de qualsevol de les seves pròrrogues.

2. Règim d'ultraactivitat: El Conveni col·lectiu, un cop denunciat i iniciat el procés de negociació, es mantindrà vigent mentre es negociï el nou marc convencional i fins que s'arribi un nou acord de Conveni col·lectiu, tant en el seu àmbit normatiu com obligacional.

Article 5. *Vinculació a la Totalitat*

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, serà considerat globalment i unitàriament. Si per resolució administrativa o judicial, fos considerat nul o ineficax, tot o part del seu articulat, fos quin fos el contingut afectat per aquella decisió, o es veiés modificat o substituït, el present Conveni quedarà automàticament sense cap efecte ni eficàcia havent-se de constituir de nou la Comissió Negociadora en el termini dels 30 dies següents, a comptar des de la notificació de nul·litat i ineficàcia total o parcial, a l'objecte de negociar novament la integritat del seu contingut.

Article 6. *Condicions Més Beneficioses*

Es respectaran com a condicions més beneficioses adquirides a títol individual les retribucions i/o condicions de treball que, a la signatura d'aquest Conveni, resultin superiors en el seu conjunt i còmput anual a les que s'hi estableixen.

Aquestes retribucions constaran als rebuts oficials de salaris com a millores voluntàries, i seran compensables i absorbibles d'acord amb el que s'estableix a l'article 7 d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 7. *Absorció i Compensació*

Les retribucions i altres condicions que s'estableixen en el present Conveni, siguin o no de naturalesa salarial, es compensaran i/o absorbiran en el seu conjunt i còmput anual, amb totes les retribucions, condicions laborals i millores de qualsevol tipus: complements temporals / antiguitat, complements personals de quantitat i qualitat, de lloc de treball, etc., que estigués satisfent anteriorment el Club, bé sigui per imperatiu legal, Conveni col·lectiu, contracte individual, ús o consum, concessió o millora voluntària del Club, etc., i que ja s'estiguin percebent a la data de signatura del present Conveni.

Article 8. *Comissió Paritària*

1. Es constitueix una Comissió Paritària per a la interpretació, vigilància i estudi del present Conveni, que estarà integrada per 3 representants de cadascuna de les parts. A sol·licitud d'una de les parts, podrà assistir a les reunions de la Comissió Paritària un assessor o assessora que tindrà veu, però no vot.

2. La Comissió Paritària es reunirà amb caràcter ordinari, almenys, una vegada cada quadrimestre i, amb caràcter extraordinari, per resoldre qüestions encomanades a la mateixa, quan les parts, de mutu acord, ho estimin oportú o quan així ho acordin les dues terceres parts dels membres que la componen. Les convocatòries de la Comissió Paritària seran efectuades per escrit pel seu secretari, fent constar el lloc, la data i l'hora de la reunió, així com també, l'ordre del dia. Aquesta convocatòria haurà de ser enviada a cada un dels membres, amb 7 dies hàbils d'antelació com a mínim, a la data de celebració de la mateixa.

3. La Comissió Paritària haurà de resoldre totes aquelles qüestions que li siguin plantejades en un termini no superior a 30 dies laborables. Excepcionalment, els membres de la Comissió Paritària, per majoria simple, podran acordar per escrit la pròrroga del referit termini. Els acords d'aquesta Comissió, sempre que s'adoptin almenys per 2 membres de cadascuna de les parts, tindran la mateixa eficàcia que el que s'ha pactat en Conveni i seran vinculants per a les dues parts. Aquests acords seran comunicats a les persones treballadores afectades en el termini màxim de 15 dies laborables, a comptar a partir del dia següent a la presentació de la consulta o reclamació.

4. En el termini dels 15 dies següents a la signatura d'aquest Conveni, cada part comunicarà a l'altra les persones concretes designades per formar part de l'esmentada Comissió, i, en tot cas, els seus suplents.

5. Son competències d'aquesta Comissió:

5.1. Negociar el calendari laboral. Les parts establiran un calendari de reunions en els mesos de novembre i desembre. La data màxima de negociació del calendari laboral anual serà el 31 de desembre.

5.2. Acordar la distribució irregular de la jornada laboral, com a màxim en un 10% de la jornada anual.

5.3. Establir els règims d'horari segons les necessitats organitzatives de l'entitat i acordar-ne les modificacions temporals o definitives.

5.4. Establir l'horari de la jornada intensiva, regulada a l'article 22 apartat 4, així com les dates en les quals es farà efectiva. La data màxima de negociació per l'establiment de la jornada intensiva serà el 15 d'abril.

5.5. Negociar l'establiment del règim de prestació de les persones que treballaran els dies de partit.

En el cas de no arribar a un acord en qualsevol de les qüestions tractades en aquest article, les parts se sotmetran expressament als procediments de mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 9. *Solució Alternativa de Conflictes*

De conformitat amb el que disposa l'article 82.3 i 85.3 de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix el procediment per solucionar, de forma efectiva, les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació col·lectiva per la modificació substancial de les condicions de treball recollides en el present Conveni col·lectiu.

En cas de desacord durant el període de consultes, les parts sotmetran la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu, la qual tindrà un termini de 7 dies laborables per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li sigui plantejada.

En el cas de desacord en qualsevol de les qüestions tractades en aquest article, les parts se sotmetran expressament als procediments de mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Capítol 2

Organització del Treball

Secció Primera. Principis Generals, Ingress i Cessament en el Treball

Article 10. *Règim de l'Empresa i Organització del Treball. Principis d'Ordenació*

1. Organització de l'empresa / Club: L'organització de l'empresa és facultat de la seva Direcció, la qual l'exercirà d'acord amb la normativa legal i convencional vigent, posant en coneixement de la representació de les persones treballadores els canvis que es produeixin.

2. Organització del treball: L'organització del treball l'exercirà la Direcció de l'empresa, conforme a allò que estableix la normativa legal i convencional vigent. Malgrat això, en tot allò relacionat amb l'aplicació o revisió dels sistemes d'organització i control de treball, així com qualsevol modificació substancial de les condicions de treball, quan existeixin provades raons econòmiques, tècniques, productives i organitzatives, es donarà compliment a allò que s'estableix a l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 11. *Ingress de Noves Persones Treballadores a l'Empresa i Període de Prova*

1. L'ingrés de noves persones treballadores a l'empresa s'ajustarà a les disposicions legals vigents en matèria d'ocupació i contractació. Els aspirants hauran de tenir l'edat mínima legal, essent de lliure elecció de l'empresa la contractació de totes les persones treballadores. Els aspirants hauran de superar amb èxit un procés de selecció mitjançant les proves teòriques, pràctiques i psicotècniques que l'empresa consideri convenient en cada grup i nivell professional, amb l'objecte de comprovar el seu grau de preparació per a desenvolupar les funcions adequades al lloc de treball, dins de les normes legals aplicables sobre la matèria.

2. Admissió i període de prova

Totes les persones treballadores de nou ingrés quedaran sotmeses al període de prova que pel seu grup professional s'estableix a continuació:

- Grup I: 6 mesos.
- Grup II: 4 mesos.
- Grup III: 3 mesos.

3. Durant el període de prova, l'empresa i la persona treballadora podran resoldre o desistir lliurement el contracte sense necessitat d'al·legar ni justificar cap causa de resolució o desistiment, ni d'observar cap termini de preavís, i sense mèrit ni dret a percebre cap mena de compensació o indemnització per causa de tal resolució contractual, sens perjudici d'abonament per part de l'empresa de la retribució corresponent al període de temps en què s'hagi prestat servei.

4. Un cop finalitzat el període de prova, quedarà formalitzada la seva admissió i es computarà a tots els efectes l'esmentat període.

5. Només es comprendrà que la persona treballadora està en període de prova, si així consta per escrit en el seu contracte.

Article 12. *Cessament en el Treball*

Les persones treballadores que vulguin cessar voluntàriament en la prestació dels seus serveis hauran de comunicar-ho per escrit a la Direcció, observant els terminis de preavís següents respecte a la data en què, efectivament, hagin de causar baixa en el treball:

- Grup I: 45 dies.
- Grup II: 30 dies.
- Grup III: 15 dies.

L'incompliment del termini de preavís, donarà lloc a una deducció econòmica a la seva quitança, equivalent a les retribucions corresponents als dies de retard en la comunicació.

Article 13. *Cessament Voluntari a Determinades Edats de la Persona Treballadora. Gratificació Especial de Fidelitat*

Tota persona treballadora que acrediti qualsevol dels períodes de prestació ininterrompuda de serveis a l'empresa, que s'expressen seguidament, i que causi baixa voluntària en la seva relació laboral amb l'empresa, per jubilació ordinària o anticipada, inclosa la jubilació obligatòria, i no hagi estat sancionat o sancionada per falta molt greu en els darrers 2 anys de serveis efectius, tindrà dret a percebre en el moment de l'extinció de la relació laboral una gratificació especial segons els imports següents:

- 15 anys de prestació ininterrompuda de serveis: 1 mensualitat del seu Salari base grup professional (SGP).
- 20 anys de prestació ininterrompuda de serveis: 2 mensualitats del seu Salari base grup professional (SGP).
- 25 anys de prestació ininterrompuda de serveis: 3 mensualitats del seu Salari base grup professional (SGP).
- 30 o més anys de prestació ininterrompuda de serveis: 4 mensualitats del seu Salari base grup professional (SGP).

Secció Segona. Contractació

Article 14. *Modalitats de Contractació*

Les modalitats de contractació temporal seran les previstes a l'article 15 i 16 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. Addicionalment, el Club usarà la modalitat de contractació de fix discontinu a temps parcial i total per treballadors d'escola, campanyes de PAS i contractacions extres diverses en dia de partit, principalment.

*Secció Tercera. Classificació de les Persones Treballadores,
Règim d'Ascensos, Cobertura de Vacants i Mobilitat Funcional*

Article 15. Principis d'Ordenació

La classificació professional de les persones treballadores s'establirà segons grups professionals atenent les activitats i tasques efectivament desenvolupades per les persones treballadores i de caràcter equivalent quant a la responsabilitat, especialització o formació requerides, així com respecte a la complexitat de les tasques. Amb caràcter general, s'estableix una estructura de classificació professional que separa els llocs i tasques entre:

- Àrea Corporativa (AC)
- Àrea Esportiva (AE)
- Àrea de Salut (AS)

Article 16. Grups Professionals

16.1. Àrea corporativa (AC)

Es consideraran incloses en l'Àrea Corporativa les persones treballadores que pertanyen a les següents àrees: àrea de negoci (inclòs escola i programes de futbol), màrqueting i patrocini, comunicació, digital, IT, PAS, instal·lacions, recursos humans, àrea social, administració i finances, així com persones treballadores amb qualsevol tasca no inclosa directament a les àrees esportives i de salut. No seran Àrea Corporativa les persones treballadores amb tasques de suport vinculades a l'àmbit esportiu i de la salut, així com als equips professionals i no professionals del Club amb aquestes tasques.

I. Grup I. Direcció

- **Nivell A. Direccions de Departament**

Persones treballadores que, sotmeses directament a les instruccions i supervisió de la Direcció General, ostenten la responsabilitat d'establir les directrius generals i estratègiques del Club. Dirigeixen, controlen, organitzen, supervisen i es responsabilitzen de tota l'activitat dels seus respectius departaments o àrees, amb total independència i autonomia.

- **Nivell B. Caps d'Àrea i llocs de treball amb condicions anàlogues**

Persones treballadores que es troben sota la dependència jeràrquica i funcional de responsables integrats al Grup I Nivell A o bé de la Direcció General. Estableixen les directrius i estratègies de direcció en sintonia amb els seus superiors en allò relatiu al seu àmbit de responsabilitat i àrees funcionals i, en el seu cas, sobre les persones treballadores que puguin integrar aquests departaments sobre els quals ostenten responsabilitat directa. Controlen, organitzen, supervisen i es responsabilitzen de tota l'activitat dels seus respectius departaments o àrees, amb un alt grau d'autonomia i responsabilitat. Desenvolupen tasques i funcions de marcat caràcter tècnic, directiu i intel·lectual, amb complexitat i responsabilitat, poden no ser responsables de cap departament en concret.

II. Grup II. Comandaments, responsables mitjos i assimilats

- **Nivell A. Comandaments, responsables mitjos i assimilats amb responsabilitat de grau alt**

Persones treballadores que estan incorporades en una àrea o departament, amb elevada capacitat tècnica que ocupen llocs de treball amb responsabilitat de grau alt, amb dependència jeràrquica d'una persona treballadora del Grup I. Realitzen tasques i treballs que requereixen iniciativa, complexitat i especialització. Tenen limitades facultats d'organització i comandament envers altres persones treballadores, tot i que ocupen posicions amb responsabilitat.

- **Nivell B. Comandaments i responsables mitjos i assimilats amb responsabilitat de grau mig**

Persones treballadores que estan incorporades en una àrea o departament, amb elevada capacitat tècnica que ocupen llocs de treball amb responsabilitat de grau mitjà-baix, amb dependència jeràrquica d'una persona treballadora del Grup I o Grup II A. Realitzen tasques i treballs que requereixen iniciativa, complexitat i especialització. Tenen limitades facultats d'organització i comandament envers altres persones treballadores, tot i que ocupen posicions amb responsabilitat.

III. Grup III. Administratius, operacions, tècnics comercials i auxiliars

- **Nivell A. Administratius, operacions i tècnics comercials**

Persones treballadores subordinades a les instruccions de grups superiors. Realitzen tasques que requereixen coneixements generals i específics en processos administratius, financers, comunicatius, operatius o comercials. En determinats casos, poden ostentar alguna potestat limitada de coordinació i control de l'activitat d'altres persones treballadores. Tot i que, com a norma general tenen prou coneixements de la seva feina, normalment estaran coordinades o supervisades per altres persones treballadores incloses en grups de superior categoria.

- **Nivell B. Auxiliars i assimilats**

Persones treballadores que fan tasques administratives o d'un altre tipus, de naturalesa simple o rutinària i amb coneixements professionals bàsics. Atenen instruccions establertes amb antelació, però tenen prou capacitat per atendre les activitats pròpies del seu lloc de treball i ajudar en processos o tasques auxiliars.

16.2. Àrea esportiva (AE)

Es consideraran incloses en l'Àrea Esportiva totes aquelles persones treballadores que participen en l'acompanyament i formació de jugadores i jugadors dels equips de futbol base i futbol professionals i que tinguin una relació laboral subjecta al Conveni; s'exclouen d'aquest Conveni relacions laborals d'esportistes professionals, alta direcció, etc.

Pertanyen a les següents àrees o funcions: metodologia, primer equip professional masculí, primer equip de futbol femení, equips de futbol de categories inferiors masculí i femení, delegades i delegats, encarregades i encarregats de material, persones treballadores de suport, persones treballadores captació d'esportistes, persones treballadores amb funcions esportives de la residència esportiva, en general persones treballadores que desenvolupen tasques i funcions de caràcter esportiu.

En funció del nivell de les seves responsabilitats, dins de les peculiaritats de l'Àrea Esportiva, les persones treballadores mantindrien l'ordre jeràrquic següent: directors, coordinadors, responsables d'àrea, tècnics especialistes i persones treballadores amb tasques auxiliars.

I. Grup I. Direcció de l'Àrea Esportiva

- **Nivell A. Direccions de Departament i Caps d'Àrea Esportiva**

Persones treballadores que, sotmeses directament a la Direcció General i a la Direcció Esportiva, ostenten una alta responsabilitat en les seves tasques i funcions amb l'objectiu d'establir les directrius i estratègies a totes les seves àrees i departaments. Controlen, organitzen, supervisen i es responsabilitzen de tota l'activitat dels seus respectius departaments o àrees, amb total independència i autonomia ostentant la direcció i màxima responsabilitat. Han de tenir formació de grau universitari o assimilable, o bé una àmplia i reconeguda experiència professional en el desenvolupament de tasques i funcions d'aquestes característiques. Aquestes tasques i funcions que desenvolupen són de marcat caràcter tècnic, directiu i intel·lectual, amb altes complexitats i responsabilitats.

- **Nivell B. Caps d'Àrea i coordinació a l'àmbit esportiu**

Persones treballadores que es troben sota la dependència jeràrquica i funcional de responsables integrats al Grup I Nivell A de l'Àrea Esportiva, que desenvolupen tasques amb complexitat i responsabilitat, però

sotmesos a les directrius de les persones treballadores del Nivell A. Estableixen les directrius i estratègies de direcció en sintonia amb els seus superiors en allò relatiu al seu àmbit de responsabilitat i àrees funcionals, i envers les persones treballadores que integren aquests departaments sobre els quals ostenten responsabilitat directa. Controlen, organitzen, supervisen i es responsabilitzen de tota l'activitat dels seus respectius departaments o àrees, amb el necessari grau d'autonomia i responsabilitat. Desenvolupen tasques i funcions de marcat caràcter tècnic, directiu i intel·lectual, poden no ser responsables de cap departament en concret. Han de tenir formació de grau universitari o assimilable, o bé una àmplia i reconeguda experiència professional en el desenvolupament de tasques i funcions d'aquestes característiques.

II. Grup II. Coordinació tècnica esportiva

- Nivell A. Coordinació esportiva, comandaments i professionals especialistes de la secretaria tècnica

Persones treballadores que es troben sota la dependència jeràrquica i funcional de responsables integrats al Grup I de l'Àrea Esportiva, amb responsabilitat i independència. Estableixen les directrius i estratègies de direcció en sintonia amb els seus superiors en allò relatiu al seu àmbit de responsabilitat i àrees funcionals, i sobre les persones treballadores que formen aquests departaments sobre els quals ostenten responsabilitat directa. Controlen, organitzen, supervisen i es responsabilitzen de tota l'activitat als seus respectius departaments o àrees envers les tasques encomanades, amb un alt grau d'independència i autonomia. Poden tenir formació de grau universitari o assimilable, o bé una àmplia i reconeguda experiència professional en el desenvolupament de tasques i funcions d'aquestes característiques. Desenvolupen tasques i funcions de marcat caràcter tècnic, directiu i intel·lectual, amb complexitat i responsabilitat. Tenen limitades facultats d'organització i comandament sobre altres persones treballadores, tot i que ocupen posicions amb responsabilitat.

- Nivell B. Professionals especialistes esportius

Llocs de treball amb responsabilitat però dependents de les directrius i supervisió de persones treballadores dels grups i nivells superiors. Persones treballadores que, amb iniciativa i responsabilitats, subordinats a un altra persona treballadora de grup superior de l'Àrea Esportiva, realitzen tasques que requereixen coneixements tècnics sobre especialitats esportives. Tenen limitades facultats d'organització i comandament envers altres persones treballadores, tot i que ocupen posicions amb responsabilitat.

III. Grup III. Persones treballadores de suport a l'àrea tècnica, auxiliars i assimilats

- Nivell A. Persones treballadores de suport a l'àrea tècnica

Persones treballadores amb iniciativa i responsabilitats, subordinades i supervisades en tot moment per una altra persona treballadora de grup superior de l'Àrea Esportiva. Realitzen tasques que requereixen coneixements generals sobre tasques i processos de l'àmbit esportiu, sotmeses a instruccions precises de persones treballadores de grups professionals superiors.

- Nivell B. Auxiliars i assimilats

En aquest grup s'inclou a les persones treballadores que ocupen llocs de treball a l'Àrea Esportiva donant suport a les persones treballadores del Grup II i Grup III Nivell A de l'Àrea Esportiva, atenent instruccions concretes establertes i realitzant tasques i funcions de naturalesa bàsica.

16.3. Àrea Salut (AS)

Es consideraran incloses en l'Àrea Salut totes aquelles persones treballadores que desenvolupen tasques relacionades amb l'àmbit sanitari, tant de direcció i coordinació així com tasques pròpies de medicina, fisioteràpia, readaptació, psicologia, dietètica i nutrició o altres professions sanitàries per tal de vetllar per la salut dels i les esportistes professionals, del futbol base i de l'escola esportiva. Han de tenir titulació o formació universitària, reglada o assimilada de les específiques pròpies del sector de la salut.

I. Grup I. Direcció de l'Àrea de Salut

- Nivell A. Direccions de l'Àrea de Salut

Persones treballadores que, sotmeses directament a les instruccions i supervisió de la Direcció General, ostenten la responsabilitat d'establir les directrius generals i estratègiques del Club en tota l'Àrea de Salut. Controlen, organitzen, supervisen i es responsabilitzen de tota l'activitat dels seus respectius departaments o àrees, amb total independència i autonomia ostentant la direcció i màxima responsabilitat. Desenvolupen tasques i funcions de marcat caràcter tècnic, directiu i intel·lectual, amb complexitat i responsabilitat.

- Nivell B. Caps d'Àrea i llocs de treball amb condicions anàlogues de l'Àrea de Salut

Persones treballadores que es troben sota la dependència jeràrquica i funcional de responsables integrats al Grup I Nivell A de l'Àrea de Salut. Estableixen les directrius i estratègies de direcció en sintonia amb els seus superiors en allò relatiu al seu àmbit de responsabilitat i àrees funcionals, i sobre les persones treballadores que integren aquests departaments sobre els quals ostenten responsabilitat directa. Controlen, organitzen, supervisen i es responsabilitzen de tota l'activitat dels seus respectius departaments o àrees, amb un alt grau d'autonomia i responsabilitat. Desenvolupen tasques i funcions de marcat caràcter tècnic, directiu i intel·lectual, amb complexitat i responsabilitat, poden no ser responsables de cap departament en concret.

II. Grup II. Professionals amb titulació superior en medicina de l'Àrea de Salut

- Nivell A. Professionals amb responsabilitat grau alt

Persones treballadores que, amb iniciativa i responsabilitats, reben ordres i directrius de persones treballadores del grup I de l'Àrea de Salut, que requereixen coneixements tècnics de la salut relacionats amb processos esportius i tècnics, en medicina esportiva, amb independència i autonomia, amb un alt grau de responsabilitat. Han de tenir titulació universitària en medicina pel desenvolupament del seu treball. Tenen facultats d'organització i comandament en relació a altres persones treballadores de l'Àrea de Salut.

- Nivell B. Professionals amb responsabilitat grau mig

Persones treballadores que, amb iniciativa i responsabilitats, subordinats a altres persones treballadores de grup superior de l'Àrea de Salut, realitzen tasques que requereixen coneixements sobre medicina esportiva, sotmesos a instruccions i directrius, amb un grau mitjà de responsabilitat. Han de tenir la titulació oficial o universitària en medicina pel desenvolupament del seu treball.

III. Grup III. Resta de professionals de l'Àrea de Salut

- Nivell A. Infermeria, fisioteràpia, psicologia, dietètica i nutrició, readaptació i assimilats

En aquest grup s'inclou a les persones treballadores que, subordinades als seus responsables d'Àrea realitzen tasques amb iniciativa i responsabilitat que requereixen coneixements sobre medicina esportiva propis del seu àmbit professional i tècnic. Han de tenir la titulació universitària o oficial i reglada pel desenvolupament del seu treball. Tenen limitades facultats d'organització i comandament sobre altres persones treballadores.

- Nivell B. Auxiliars d'infermeria, de fisioteràpia, de psicologia, de dietètica i nutrició, de readaptació i assimilats

En aquest grup s'inclou a les persones treballadores amb tasques de suport a persones treballadores del Grup II i Grup III Nivell A de l'Àrea de Salut, atenen a les seves instruccions, sota la seva dependència i supervisió. Han de tenir formació universitària o oficial i reglada pel desenvolupament del seu treball, és a dir, pròpia del seu àmbit professional i tècnic.

Article 17. *Classificació Professional*

A més del que s'estableix en aquest Conveni, en matèria de classificació professional, s'estarà a allò que disposen els articles 22, 23, 24 i 39 de l'Estatut dels Treballadors.

El sistema de classificació professional establert en aquest Conveni és un esquema general d'organització i no implica pel Club l'obligació de cobrir o de tenir persones treballadores a cada grup i/o nivell.

Article 18. *Ascensos i Cobertura de Vacants*

1. Ascensos

Els ascensos estaran subjectes al règim següent:

L'ascens de les persones treballadores que impliquin confiança i responsabilitat seran de lliure designació pel Club, donant preferència per la cobertura de vacants a persones treballadores en actiu a l'empresa.

2. Cobertura de vacants

Davant la necessitat de cobrir les vacants que es produeixin durant la vigència del Conveni, l'empresa comunicarà l'existència d'aquestes a les persones treballadores de l'empresa, i haurà de prendre en consideració les peticions que realitzi en aquest sentit les persones treballadores que ja formi part d'aquella. D'aquesta manera, les persones treballadores que així ho sol·licitin, se sotmetran, igual que la resta d'aspirants, al corresponent procés de selecció i en les mateixes condicions que aquells.

Pel que fa a la cobertura de vacants del Grup I i II, la Direcció de l'empresa les podrà cobrir per directa i lliure designació.

En el cas de les cobertures de vacants del Grup II tindran preferència per ocupar-les les persones treballadores en actiu a l'empresa, amb l'objectiu d'assolir l'estabilitat en el treball i el desenvolupament de carreres professionals que garanteixin un futur laboral digne a les persones treballadores.

Article 19. *Canvis de Lloc de Treball*

Els canvis de lloc de treball hauran de respectar, en tot cas, les formalitats i requisits previstos en els articles 39, 40 i 41 de l'Estatut dels Treballadors i no es podran realitzar de manera arbitrària ni discriminatòria, ni quan perjudiquin greument la formació professional o la dignitat de la persona treballadora.

Article 20. *Treballs de Categoria Superior o Inferior*

1. En el supòsit de necessitats especials del servei, la persona treballadora podrà ser destinada a un lloc de categoria superior durant un període màxim de 6 a 8 mesos en les condicions esmentades a continuació, i mentre realitzi les anomenades funcions, percebrà el salari corresponent a la categoria superior exercida.

Si es perllonga aquesta situació més enllà de 6 mesos consecutius o acumulats durant un any, o durant 8 mesos durant dos anys, la persona treballadora obtindrà automàticament la categoria superior que correspongui a les feines realitzades.

Malgrat això, i sense perjudici del dret de percebre les retribucions corresponents a la categoria desenvolupada, no es consolidarà la categoria superior en els casos que obeeixin a substitució per incapacitat temporal, maternitat, permisos o excedències forçoses. En qualsevol d'aquests casos, la substitució comprendrà tot el temps que durin les circumstàncies que l'hagin motivat, amb les limitacions legals corresponents.

2. Així mateix, per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat del Club, es podrà destinar a la persona treballadora a un lloc de categoria inferior a la que tenia reconeguda pel temps imprescindible, tot mantenint-li la retribució i la resta de drets derivats de la seva categoria professional i comunicant-ho als representants legals de les persones treballadores.

En cas de discrepància se sotmetrà el coneixement de la mateixa a la Comissió prevista a l'article 8 del Conveni i en els supòsits on no hi hagi acord, les parts se sotmetran als procediments de mediació i

arbitratge del treball del Tribunal Laboral de Catalunya, si fos necessari i en particular de la Comissió tècnica de mediació.

Article 21. *Acoblament de Persones Treballadores amb Discapacitat*

A fi de mantenir el treball de qualsevol persona treballadora amb discapacitat, tenint en compte les seves condicions físiques o psíquiques, o per altres circumstàncies, o bé que no es trobi en situació d'assolir un rendiment normal a la seva categoria professional i lloc de treball, podrà acordar-se la seva adscripció a un altre lloc de treball. La representació legal de les persones treballadores serà informada prèviament de la situació.

Capítol 3 Temps de Treball

Article 22. *Jornada Laboral*

1. Durant la vigència d'aquest Conveni s'estableix una jornada laboral de treball per a totes les persones treballadores de l'empresa de 1.770 hores de treball efectiu a l'any.

La jornada es registrarà dia a dia amb els sistemes i mecanismes que implanti la Direcció de l'empresa als efectes del control efectiu de presència.

2. Durant la vigència del present Conveni, per Àrees, Departaments i Centres de Treball, i d'acord amb les necessitats específiques de treball, s'establirà, regularà i determinarà el seu respectiu horari laboral corresponent, respectant, com a màxim, el que està legalment establert a l'Estatut dels Treballadors.

3. La jornada anual podrà sotmetre's a distribució irregular, amb motiu de les necessitats operatives i organitzatives del Club. En defecte de pacte amb la representació legal de la plantilla, l'empresa podrà distribuir de manera irregular durant tot l'any el 10% de la jornada de treball. S'aplicarà el preavis previst a l'article 34.2 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

4. De la mateixa manera, s'establirà un horari de jornada intensiva durant els mesos de juny, juliol i agost, adaptant-se a les necessitats de cada departament i al calendari de competició amb un mínim de 2 mesos de durada.

5. Les persones treballadores a qui els resulti d'aplicació un horari estable determinat pel calendari laboral anual, gaudiran de 30 minuts de flexibilitat en l'horari d'entrada i sortida del seu lloc de treball.

6. Durant la vigència del present Conveni, els responsables d'àrees i departaments designaran les persones treballadores necessàries per treballar els dies de partit, i, en aquest cas, aquestes persones treballadores computaran 1,5 hores de treball efectiu per cada hora de presència. En cas de jornada en dissabte, diumenge, festiu i horari nocturn, a partir de les 22 hores, computarà per 2 hores. Aquest excés de jornada, en còmput trimestral, generarà una borsa d'hores que la persona treballadora gaudirà mitjançant compensació per descans, que es fixarà de comú acord amb el responsable d'àrea o departament i que es podrà anar regularitzant periòdicament. Aquestes hores es realitzaran durant el trimestre següent. Tot això, es consensuarà i tractarà en la Comissió Paritària de l'article 8 d'aquest Conveni. Donada l'activitat de l'empresa, i tenint en compte el que s'ha establert anteriorment, els dies de partit es consideren dies de treball.

7. Les persones treballadores hauran d'accedir al seu lloc de treball procedint al corresponent marcatge fent servir el sistema electrònic de registre de jornada d'entrada i sortida, implantat per la Direcció de l'empresa.

8. Desconnexió digital

La Direcció de l'empresa es compromet a garantir el dret a la desconnexió digital de les persones treballadores en compliment de l'article 88 de la Llei Orgànica 3/2018 de 5 de desembre de Protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Tal i com estableix el citat precepte a l'apartat primer, les persones treballadores de l'empresa tenen dret a la desconnexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball establert legalment o convencionalment,

el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar, atenent a la naturalesa i l'objecte de la relació laboral, s'han de potenciar el dret a la conciliació de l'activitat laboral i la vida personal i familiar.

La Direcció de l'empresa té l'obligació de garantir-ho, establint els procediments necessaris per assolir-ho, amb la participació activa dels representants legals i sindicals de les persones treballadores tan en el moment de la seva creació, com en el seu desenvolupament i control.

En conseqüència, l'empresa es compromet a iniciar un procediment dins del marc de la negociació col·lectiva, per establir un protocol durant el primer semestre de l'any 2024, que estableixi els paràmetres organitzatius i un marc de comportaments i actuacions que conformaran la política interna de l'empresa que garanteixin els drets a la desconexió digital de les persones treballadores, tant a l'àmbit del treball presencial als centres de treball, com de manera especial en els supòsits de treball a distància o teletreball.

Article 23. *Calendari Laboral*

1. Degut a les peculiaritats derivades de l'activitat principal del Club i les seves necessitats esportives i socials, s'adaptaran i establiran els horaris i dies de treball dels departaments atenent sempre els calendaris de competicions així com als festius. Com a regla general, el calendari de dies festius serà el previst per la ciutat de Barcelona.

2. Es respectaran els descansos mínims diaris, setmanals i anuals establerts a la legislació vigent sense perjudici que, degut a les peculiaritats de l'activitat del Club, es pugui establir per determinats casos, àrees o departaments, un règim d'acumulació del descans setmanal per períodes de dues setmanes.

3. El calendari laboral anual es confeccionarà a principis de cada any natural per part de la Direcció de l'empresa, amb la intervenció legalment prevista dels representants legals de les persones treballadores, i contemplarà la distribució anual dels dies de treball, festius, recuperables i no recuperables i descansos setmanals.

El calendari laboral que, per imperatiu legal, s'estableix a principis de cada any natural, es considerarà provisional fins al moment en el qual es coneguin o siguin publicats oficialment pels organismes corresponents aquells calendaris oficials de les competicions en les quals hi participin els diferents equips del Club i els ajustos que s'hagin de realitzar sobre aquest calendari provisional es faran, amb la intervenció legalment prevista del Comitè d'empresa, al mes de juliol de cada any.

4. Sens perjudici d'allò establert a l'apartat primer d'aquest article, aquest calendari contemplarà com a mitja jornada els següents dies: Dijous Sant, la vigília de Sant Joan (23 juny), 24 i 31 de desembre i 5 de gener. S'estableix també com a mitja jornada de matins els ponts intersetmanals.

Article 24. *Vacances*

1. Les persones treballadores vinculades a aquest Conveni tindran dret a gaudir d'un període de vacances anuals retribuïdes, no substituïbles per compensacions econòmiques, de 24 dies hàbils, durant el qual percebran el sou íntegre, inclosos tots els complements personals. Aquestes vacances es gaudiran durant la temporada, encara que es podrà establir un marge màxim fins al 31 de gener de l'any següent al qual corresponguin.

Aquest marge no serà d'aplicació a aquelles persones treballadores que els coincideixi el període de vacances amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part, la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst als apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors, les quals tindran dret a gaudir de les vacances en una data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudiment del permís que, per aplicació dels esmentats apartats, correspongués, un cop finalitzat el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural al qual corresponguin.

El referit marge tampoc serà d'aplicació en els casos de coincidència amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti a la persona treballadora gaudir-les, total o parcialment, durant la temporada a la qual corresponguin. La persona treballadora podrà gaudir-les un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en el qual s'hagin originat.

2. La fixació dels períodes de vacances a l'empresa es farà preferentment en els períodes que coincideixin amb l'absència, aturada o suspensió de les competicions esportives en les quals participin els equips del Club.

3. Les vacances es podrà fraccionar en 2 períodes: un d'ells continuat i sense interrupció que haurà de coincidir obligatòriament amb el període d'absència o aturada de les competicions esportives en les quals participin els equips del Club i que haurà de computar, almenys, 15 dies laborables consecutius. La resta de dies de vacances es podran gaudir en un nou període de 9 dies laborables, que podran ser independents i que es distribuiran de comú acord entre l'empresa i la persona treballadora afectada.

4. Cada any, i sense perjudici del dret de consulta i intervenció o negociació que la llei atribueix als representants legals de les persones treballadores, la Direcció de l'empresa per conducte del Departament de RRHH, i prèvia consulta amb els directors de departament o caps d'àrea, farà les oportunes propostes de calendaris de vacances als diferents departaments, intentant sempre obtenir el màxim consens possible respecte a la fixació dels períodes de vacances que, finalment, hauran d'ésser formalitzats per escrit i contemplats al calendari laboral de l'empresa.

5. Les persones treballadores que ingressin o cessin durant l'any tindran dret a la part proporcional de vacances corresponent al temps de servei. Per la seva meritació es considerarà el període des de l'1 de gener fins al 30 de desembre.

6. Les treballadores embarassades que comencin un període d'incapacitat temporal, per risc durant l'embaràs, la lactància o de maternitat, abans o durant les vacances, o que provoqui la seva interrupció, tindran dret a gaudir-ho posteriorment.

Article 25. *Hores Extraordinàries*

Es consideraran hores extraordinàries les que superin en còmput anual la jornada anual de treball fixada en aquest Conveni i la seva realització serà voluntària.

La jornada, d'acord amb l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors, es registrarà dia a dia i es totalitzarà mensualment.

A cada departament del Club, el responsable o director determinarà i comunicarà a les persones treballadores la necessitat de realització d'hores extraordinàries quan, per acumulacions de feina, necessitats puntuals o qualsevol altra circumstància, es justifiqui la realització de les mateixes.

Les persones treballadores que, per necessitats del propi Club i per circumstàncies de caire operatiu, logístic, tècnic, d'atenció al soci o qualsevol altre motiu d'obligat compliment, hagi de treballar els dies de partit de competició oficial o amistosa, en dies festius o en dies laborables, però fora de l'horari habitual de treball, i a partir del moment en què es superi la jornada laboral de treball, gaudirà del temps de descans necessari com a compensació per les hores extraordinàries realitzades, fixant de comú acord amb el responsable d'àrea i les persones treballadores afectades, els períodes de realització del descans compensatori. La realització d'hores extraordinàries s'ha de compensar amb descansos, a raó d'1,5 hores de descans per cada hora extraordinària efectivament realitzada, dins dels 3 mesos següents al mes de la seva realització.

Hores en festiu: a les persones treballadores que hagin de prestar serveis laborals en atenció a la decisió organitzativa de l'empresa, considerant com a tal en dissabte, diumenge i les festes oficials anualment publicades, cada hora de presència es computarà a raó de 2 hores de jornada efectiva anual.

Article 26. *Permisos Retribuïts*

La persona treballadora, a més dels drets establerts pel que fa a permisos retribuïts a l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors, i com a millora d'aquests, amb previ avís i justificació documental, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i temps següents:

1. Quinze dies naturals en cas d'inici de convivència en comú per establiment parella estable de fet, degudament inscrita a qualsevol dels registres oficials establerts a l'efecte.

2. Cinc dies naturals en casos de naixement d'un fill, adopció o acolliment permanent o preadoptiu, tant permanent com simple, d'un menor de sis anys o de menors d'edat que siguin majors de sis anys quan es tracti de discapacitats o que per les seves circumstàncies i experiències personals, o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.
3. Cinc dies naturals per mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, i un dia per mort de nebots i oncles. El permís serà de sis dies en el cas que el treballador hagués de fer un desplaçament de més de 300 km des del seu domicili.
4. Un dia per matrimoni de pares, de fills o de germans.
5. Dos dies naturals per trasllat de domicili.
6. Un màxim de 12 hores a l'any per a consultes mèdiques, siguin o no de la Seguretat Social, i sempre i que les hores de la consulta mèdica coincideixin amb la jornada laboral de la persona treballadora.
7. El temps necessari per a exàmens oficials per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
8. El temps indispensable per la realització de preparacions prenatales i tècniques de preparació del part, que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball.
9. Un dia d'assumpes propis i particulars que la persona realitzarà amb comunicació prèvia de 48 hores a la Direcció de l'empresa.
10. Per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball per jornada, que podran dividir en dues fraccions de mitja hora cadascuna. Aquest permís es podrà gaudir indistintament per la mare o el pare, en el cas que ambdós treballin. Aquest dret es podrà substituir per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular en jornades complertes. A tal efecte, el nombre de dies laborables per acumulació de la lactància serà de 12,5 dies laborables. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

Article 27. Excedències

Les persones treballadores afectades per aquest Conveni amb una antiguitat a l'empresa d'un any, com a mínim, tindran dret a què se'ls reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària, sota els següents criteris:

1. Podran sol·licitar l'excedència voluntària les persones treballadores amb una antiguitat mínima d'un any, per un termini no inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys, sense dret a cap retribució mentre duri l'excedència i sense que es computi com a antiguitat. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada per la mateixa persona treballadora si han transcorregut 4 anys del final de l'anterior excedència.
2. Les peticions d'excedència es resoldran als 30 dies naturals següents a la sol·licitud i seran ateses en ordre de les necessitats del servei.
3. Les persones treballadores en excedència voluntària conserven el dret preferent al reingrés en vacant, en igual o similar categoria professional dins del mateix grup, sempre que s'hagi manifestat per escrit la sol·licitud de reingrés amb una antelació mínima de 30 dies a la finalització del termini de l'excedència.
4. En matèria d'excedència forçosa, s'estarà a allò establert per la normativa legal de general aplicació.

Capítol 4 Retribució del Treball. Règim Salarial

Article 28. Règim Salarial

L'estructura salarial de les persones treballadores del RCD Espanyol de Barcelona SAD, que regirà a partir de l'1 de juliol de 2024, es configurarà pels conceptes salarials següents:

1. Salari grup professional (SGP)

És la part de la retribució de la persona treballadora fixada per unitat de temps i amb concordança al seu grup i nivell professional. El seu import queda reflectit a l'annex I del present Conveni.

2. Millora voluntària absorbible (MVA)

Les retribucions salarials que, en el seu conjunt i còmput anual, superin l'establert per cada grup professional en què està inclosa la persona treballadora, s'inclouran en els respectius rebuts oficials com a millora voluntària absorbibles, tal com s'estableix a l'article 7, exceptuant els complements salarials específics per primes, bonus i incentius de qualsevol mena lligats o vinculats a objectius de productivitat, qualitat o quantitat de treball.

3. Primes, incentius i bonus per quantitat, qualitat i objectius de treball

S'inclouran en aquest concepte, tenint aquesta consideració, totes aquelles sumes o quantitats econòmiques que estiguin establertes o que es puguin establir amb caràcter general o estiguin pactades o es puguin pactar a títol individual amb les persones treballadores i que retribueixin rendiments i objectius de productivitat o qualitat específics i determinats en el propi sistema general o col·lectiu o pacte individual que els estableixi.

4. Increment salarial

Els conceptes retributius del salari grup professional (SGP) i millora voluntària absorbible (MVA) en cas d'haver-hi, seran objecte de la següent revisió salarial:

- L'1 de juliol de 2024 s'aplicarà un increment salarial de l'1% en tots els conceptes retributius. En el cas que el primer equip competís en la temporada 24/25 a la primera divisió de la LFP, l'increment seria del 3% aplicable l'1 de juliol de 2024 per l'exercici abans esmentat.
- L'1 de juliol de 2025 s'aplicarà l'increment de l'IPC de Catalunya dels 12 mesos anteriors.
- L'1 de juliol de 2026 s'aplicarà l'increment de l'IPC de Catalunya dels 12 mesos anteriors.
- L'1 de juliol de 2027 s'aplicarà l'increment de l'IPC de Catalunya dels 12 mesos anteriors.

S'estableixen com a topalls per a tots els períodes, i aplicables a cada exercici, un increment salarial màxim del 3% quan el primer equip professional del Club estigui a la primera divisió de la LFP o del 2%, en cas que el primer equip professional del Club estigui a la segona divisió de la LFP, aplicable l'1 de juliol de cada exercici en el període de l'1 de juliol al 30 de juny de l'any següent. L'increment salarial no podrà ser mai inferior al 0,5% durant el Conveni, en el cas d'estar per sota l'IPC de Catalunya s'aplicarà com increment aquest percentatge.

Article 29. Gratificacions Extraordinàries

1. Les persones treballadores tenen dret a 3 gratificacions extraordinàries del mateix import: una en el mes de juny, una altra al setembre i una altra al desembre. Com a norma, aquestes gratificacions extraordinàries es cobraran prorratejades en les 12 mensualitats ordinàries de l'any.

2. Gratificació especial col·lectiva per títol o classificació esportiva del primer equip professional masculí de futbol. S'estableix a favor de les persones treballadores afectades pel Conveni col·lectiu una gratificació especial col·lectiva per la consecució de títols o classificacions del primer equip de futbol professional masculí del Club. Aquesta gratificació especial consistirà en una quantitat econòmica, única per temporada, que es repartirà entre totes les persones treballadores afectades pel Conveni, d'acord amb les següents condicions i criteris:

2.1 Aquesta gratificació col·lectiva serà de 400.000€ i es meritara en cas que el primer equip de futbol del Club aconseguixi algun dels títols a les següents competicions del Campionat Nacional de Lliga (Primera Divisió, LFP) i/o Champions League.

2.2 Aquesta gratificació col·lectiva serà de 300.000€ per guanyar la Europa UEFA League i 200.000€ per guanyar la Copa de SM el Rei.

2.3 Aquesta gratificació col·lectiva serà 150.000€ per classificar-se per la Champions League a través de la classificació de la LaLiga, segon, tercer, quart classificat, o bé, qualsevol altra alternativa que es pogués donar en el futur; o per guanyar la Conference League.

2.4 Aquesta gratificació col·lectiva serà de 100.000€ per classificar-se per a la fase de grups de l'Europa UEFA League, la Conference League o qualsevol altre campionat europeu de clubs.

2.5 D'aconseguir-se més d'un premi o gratificació en la mateixa temporada, es percebrà una única gratificació, que serà la de major import econòmic.

2.6 El repartiment es farà, amb caràcter general, de manera lineal i en proporció a la jornada, total o parcial, de cada persona treballadora. Per tenir dret a cobrar aquests premis, la persona treballadora haurà d'haver treballat, com a mínim, durant 6 mesos coincidents amb el desenvolupament de la competició esportiva que motivi el premi. La fórmula concreta de repartiment entre les persones treballadores d'aquesta gratificació col·lectiva, serà negociada i determinada per acord entre les parts signatàries del Conveni en el termini dels 3 mesos següents al moment del naixement del dret a la gratificació.

Article 30. Remuneracions Compensatòries: Viatges, Dietes i Quilometratge

1. Les persones treballadores que, per necessitats i mandat de la Direcció de l'empresa, viatgin o es desplacin a poblacions diferents de les quals radiqui el Club, i sempre que no es realitzin amb les despeses a càrrec del Club, gaudiran d'una dieta com a compensació, amb la quantia i despeses de viatge que s'acordi amb la representació legal de les persones treballadores o en el seu defecte, les que senyalin les disposicions legals en cada moment. En tot cas, el dia de sortida reportarà dieta completa i el dia d'arribada quedarà reduïda a la meitat quan la persona treballadora pernocti al seu domicili, tret que hagués de realitzar a fora els dos àpats principals.

2. Si per circumstàncies especials, les despeses ocasionades pel desplaçament fora de la localitat sobrepassen l'import de les dietes, l'excés haurà de ser abonat pel Club, previ coneixement i autorització d'aquestes despeses i amb la seva posterior justificació i acreditació documental.

3. Si la persona treballadora efectués el desplaçament en vehicle propi, percebrà una compensació de 0,26€ per quilòmetre. Aquest import serà revisat anualment en el mes de juny. El Club abonarà, com a norma, el nombre de quilòmetres que figurin a les distàncies determinades a l'aplicació del Google Maps.

4. Les sortides i desplaçaments dins la localitat, per necessitats i ordre del Club, seran, pel que fa a despeses de locomoció, a compte del Club, prèvia justificació d'aquestes per la persona treballadora.

Capítol 5 **Acció Social**

Article 31. Complement per Incapacitat Temporal i Maternitat

El Club abonarà la diferència entre la prestació que abona la Seguretat Social i el Salari brut al qual tingui dret la persona treballadora en situació d'Incapacitat Temporal i baixa per Maternitat en règim de pagament directe de la Seguretat Social, mentre estigui en aquesta situació, fins a un màxim de 6 mesos, que s'ampliaran fins a 12 mesos, en cas que la incapacitat provingui d'accident de treball o malaltia professional.

Article 32. Ajuts per a Cònjuges i Fills amb Discapacitat Al Seu Càrrec

S'estableix a favor de la persona treballadora amb cònjuges i/o fills amb discapacitat física o psíquica a càrrec seu, un ajut mensual per a cadascú dels membres de la unitat familiar en aquesta situació, justificada

oficialment i d'acord amb els següents graus de disminució:

- Per graus compresos entre el 16% i el 33%, l'ajut serà de 168,13€ mensuals.
- Per graus compresos entre el 34% i el 66%, l'ajut serà de 223,92€ mensuals.
- Els graus de disminucions superiors al 67% percebran un ajut mensual de 271,05€.

Aquests ajuts s'incrementaran anualment en els mateixos percentatges que s'augmenti el Conveni col·lectiu.

Article 33. *Ajut per a Despeses de Matrícula d'Estudis*

1. El Club pagarà les despeses de matrícula a centres d'ensenyament oficial de qualsevol grau a tot treballador que estigui realitzant estudis a fi de promocionar la seva situació professional dins del Club, prèvia autorització escrita i consentiment exprés del Club.

2. Aquest abonament es considera a la justificació de l'aprofitament en els estudis, que es considerarà inexistent quan no siguin aprovades, almenys, la meitat de les assignatures d'una convocatòria. A aquest efecte, es consideraran suspeses aquelles assignatures a les quals el treballador no s'hagi presentat a examen.

Article 34. *Premis*

1. El Club, per l'estímul i com a recompensa i reconeixement a la persona treballadora pel seu treball i dedicació, premiarà la vinculació perllongada en el temps de servei a l'entitat amb els següents premis:

En complir-se els 15, 20 i 30 anys de prestació de serveis ininterromputs al Club, les persones treballadores percebran una gratificació en concepte de 'premi de vinculació' dels següents imports:

- 1.1 En assolir 15 anys de serveis ininterromputs: una mensualitat del salari del seu grup professional (SGP).
- 1.2 En assolir 20 anys de serveis ininterromputs: una mensualitat del salari del seu grup professional (SGP).
- 1.3 En assolir 30 anys de serveis ininterromputs: una mensualitat de salari del seu grup professional (SGP).

2. Totes les persones treballadores amb una antiguitat d'un mes percebran un lot de Nadal el dia 15 de desembre que tindrà un valor individual de 65€. La gestió i decisió de la configuració i encàrrec i compra del lot de Nadal serà compartida per la Direcció de l'empresa i el Comitè d'empresa.

Capítol 6 **Règim Disciplinari**

Article 35. *Règim Disciplinari*

Tota falta comesa per un treballador/a es classificarà, atenent a la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

1. Faltes Lleus:

1.1. D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball de fins a 15 minuts de retard, sense la deguda justificació raonable, comeses en el període 15 dies. No es tindrà en compte com a falta de puntualitat el retard causat per les incidències climatològiques o del trànsit o transport públic, sempre que s'hagi fet saber amb prou antelació suficient al cap responsable.

1.2. No notificar amb caràcter previ, o dins de les 24 hores següents, la raó de l'absència al treball, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.

1.3. Abandonar el treball sense causa justificada quan sigui per breu temps. Si es causa un perjudici al Club, aquesta falta podrà ser considerada greu o molt greu.

1.4. Petites negligències en la conservació del material.

1.5. No atendre els socis i públic en general amb la deguda correcció. En funció de la gravetat d'aquesta falta, podrà ser considerada greu o molt greu.

1.6. No comunicar al Club els canvis de domicili o altres canvis de dades o de situacions personals de necessari coneixement i comunicació a l'empresa per a la correcta gestió dels drets del treballador/a davant aquesta.

1.7. Discutir amb els companys dins de la jornada de treball. Si aquestes discussions produeixen escàndol o tenen transcendència entre el públic, socis o mitjans de comunicació, seran considerades faltes greus.

2. Faltes greus:

2.1. La comissió de dos o més faltes lleus en un període de 6 mesos.

2.2. Més de tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball, sense causa justificada, comeses en el període de 15 dies. Quan l'infractor hagués de rellevar un company només caldrà una sola falta de puntualitat, perquè aquesta sigui considerada com a greu.

2.3. Faltar 1 dia al treball, durant el període d'un mes, sense causa justificada.

2.4. No prestar l'atenció deguda al treball encomanat.

2.5. La simulació d'accident o malaltia.

2.6. Les simples negligències o desobediències en el treball que n'afectin el funcionament.

2.7. L'incompliment de les ordres i mesures de seguretat o higiene en el treball.

2.8. La disminució voluntària en el rendiment del treball.

3. Faltes molt greus:

3.1. Dos o més faltes greus en un període de 6 mesos.

3.2. Més de vuit faltes de puntualitat de fins a 15 minuts de retard no justificades en l'assistència al treball, comeses en el període de 15 dies.

3.3. Faltar al treball injustificadament 3 dies en el període d'un mes.

3.4. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, el furt o robatori tant als companys de treball com al Club o a qualsevol persona de les dependències del Club o durant actes de servei en qualsevol lloc.

3.5. Fer desaparèixer, inutilitzar o destrossar i causar desperfectes en primeres matèries, utensilis, eines, màquines, aparells i instal·lacions, efectes i/o documents del Club.

3.6. La condemna ferma per delictes de robatori, furt, estafa o malversació comesos fora del Club, o qualsevol altre que impliqui desconfiança cap a l'autor i, en tot cas, les de durada superior a 6 mesos dictades per l'Autoritat Judicial.

3.7. La blasfèmia habitual.

3.8. L'abandonament del treball en llocs de responsabilitat.

3.9. Originar baralles injustificades entre els companys de treball.

3.10. Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o moral, anomenades assetjament sexual o moral, tant les que provinguin de la Direcció del Club com les provinents dels companys de treball.

3.11. La venda al públic de les invitacions donades pel Club al treballador.

3.12. El trencament o violació de correspondència, o revelar a tercers secrets del Club. S'entendrà com inclosa en aquesta falta la comunicació directa amb els mitjans de comunicació sense la prèvia autorització de la Direcció.

3.13. Fer servir, per ús personal, els mitjans telemàtics que el Club posa a disposició de les persones treballadores per al desenvolupament de la seva feina.

3.14. L'incompliment del reglament intern d'ús de mitjans telemàtics.

3.15. L'incompliment de la llei antitabac a les instal·lacions del Club.

3.16. L'incompliment reiterat en la utilització del vestuari/uniforme de treball, i els equips de protecció individual per a la prevenció de riscos laborals.

4. Sancions

Les sancions que procedirà imposar en cada cas, segons les faltes comeses, seran les següents:

- Faltes lleus: Amonestació verbal i amonestació per escrit.
- Faltes greus: Amonestació per escrit, suspensió de sou i feina per temps no superior a 2 mesos.
- Faltes molt greus: Suspensió de sou i feina per un període no inferior a 2 mesos ni superior a 4 mesos, acomiadament.

En el supòsit d'imposició de sancions per faltes greus i molt greus es comunicarà per escrit a l'interessat, així com a la representació legal de les persones treballadores.

Les sancions que, en l'ordre laboral poden imposar-se, s'entenen sense perjudici de passar la culpa als tribunals, quan la falta comesa pugui constituir delictes.

A l'hora de qualificar els fets constitutius de faltes, el Club tindrà sempre en compte els següents factors que poden agreujar o disminuir la responsabilitat:

- Intenció o malícia.
- Responsabilitat del càrrec o categoria.
- Publicitat o reserva del fet.
- Conseqüències que se'n derivin.
- Antecedents personals.

Article 36. *Abús d'Autoritat*

L'abús d'autoritat per part dels superiors serà considerat sempre com a falta molt greu.

Es considera abús d'autoritat el que un superior cometi un fet arbitrari amb infracció manifesta i deliberada d'un precepte legal i amb voluntat de perjudici notori a un inferior.

En aquest cas, la persona treballadora ho posarà en coneixement del Comitè d'empresa i ho comunicarà per escrit al seu cap superior, el qual tindrà l'obligació de tramitar la queixa fins a la Direcció del Club, que ordenarà la instrucció de l'oportú expedient.

Amb independència de la resolució adoptada per la Direcció del Club sobre els fets denunciats, i amb coneixement del Comitè d'empresa, si aquella no satisfés l'agregat, aquest podrà sol·licitar de l'Autoritat Laboral la imposició de la corresponent sanció de conformitat amb allò que es preveu legalment.

Article 37. *Procediment, Prescripció i Cancel·lació de Faltes*

1. Normes de procediment: Correspon al Club la facultat, amb notificació / coneixement al/del Comitè d'empresa, de corregir disciplinàriament totes les persones treballadores que se'n facin mereixedors. De tota sanció, lleu, greu i molt greu, se'n donarà trasllat per escrit a l'interessat, que haurà d'acusar rebut de

la comunicació. De les sancions greus i molt greus imposades, se'n donarà la pertinent comunicació al Comitè d'empresa. En tot cas, s'observarà la legislació vigent en el moment d'aplicació de les sancions.

2. Prescripció de les faltes: Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies, comptant a partir de la data en què la Direcció del Club hagi tingut coneixement del fet i, en tot cas, als 6 mesos d'haver estat comeses.

3. Anotació i cancel·lació: El Club anotarà a l'expedient de cada persona treballadora els premis que li foren concedits, així com les sancions per faltes greus o molt greus que se li imposin. També s'hi poden anotar les reincidències en faltes lleus.

Article 38. *Roba de Treball i Aparcament*

Totes les persones treballadores de camp i de taquilla que, per raó de treball ho necessiti, serà proveït de roba de treball / uniforme i, si és procedent, de calçat adequat d'estiu i hivern, almenys amb periodicitat anual.

Així mateix, les persones treballadores que per raons del seu treball específic en dies de partit oficial hagi de personar-se a les dependències de l'estadi, gaudirà d'una plaça d'aparcament el més a la vora possible del seu lloc de treball.

Capítol 7 Drets Sindicals i de la Representació Legal de les Persones Treballadores

Article 39. *Drets i Garanties Sindicals, i de la Representació Legal de les Persones Treballadores*

1. Comitè Intercentres

Es constituirà un Comitè Intercentres format per 9 persones que es regirà per les normes que fixi el TRLET per als Comitès d'empresa.

Les organitzacions sindicals amb representació als Comitès d'empresa han d'escollir els 9 membres que formen part del Comitè Intercentres, proporcionalment al nombre de persones treballadores escollides que hagin obtingut al darrer procés d'eleccions sindicals celebrat a l'empresa. Els escollits hauran de ser membres dels Comitès d'empresa constituïts a l'empresa.

El Comitè Intercentres té les següents funcions i competències:

- a) Té plena capacitat de negociació del Conveni col·lectiu de l'empresa, i és qui designa les persones representants de les persones treballadores que han de formar part de la Comissió Negociadora del Conveni, respectant la mateixa proporcionalitat pel que fa a la representació sindical que al Comitè Intercentres.
- b) Ha de coordinar el funcionament dels Comitès de centre i fer seus directament els problemes globals de l'empresa, així com els que transfereixin els Comitès de centre.
- c) Ha de nomenar les persones integrants per part de la representació social en les comissions mixtes de treball en l'àmbit d'empresa, respectant la mateixa proporcionalitat que al Comitè Intercentres i ha de supervisar els treballs efectuats per aquestes.
- d) És l'únic interlocutor vàlid davant de l'empresa per a qualsevol problema de caràcter general i col·lectiu que afecti a tots els centres de treball de l'empresa, i a través seu s'han de canalitzar les informacions i, en general, les competències a què es refereixen l'article 64 del TRLET i d'altres que la llei confereix als Comitès d'empresa, sempre que es tracti de qüestions que no afectin exclusivament un Comitè de centre en concret.
- e) Té representativitat plena i exclusiva davant de l'Autoritat Laboral estatal o autonòmica, així com davant de la jurisdicció laboral en totes les qüestions que s'han conferit al Comitè Intercentres.

f) Ha de negociar i decidir la configuració del lot de Nadal conjuntament amb la Direcció de l'empresa.

D'entre els membres del Comitè s'elegirà un per ocupar la Presidència i un altre per a la Secretaria, amb les següents funcions i competències:

I. Presidència del Comitè Intercentres:

- a) Presideix les reunions del Ple, moderant els debats i sotmetent les propostes a votació.
- b) És la representació legal del CI davant qualsevol persona física o jurídica, Administració de l'Estat, Organismes jurisdiccionals o qualsevol altre tipus d'institució.
- c) Ajuda al funcionament de les Comissions de Treball, a les quals assistirà, quan l'aconselli l'indole dels assumptes a tractar.
- d) Signatura de les actes i documents del Ple.
- e) Qualsevol altre funció que li sigui atribuïda pel Ple.
- f) Delegarà les seves funcions, quan no pugui exercir-les personalment per malaltia o absència imprevista, i fins que persisteixin tals circumstàncies en la Secretaria del Comitè Intercentres.

II. Secretaria del Comitè Intercentres:

- a) Confecciona les actes i documents del Ple, donant fe de la veracitat del seu contingut, amb el vistiplau de la Presidència.
- b) Gestiona davant l'empresa les facilitats i mitjans perquè els òrgans i membres del Comitè Intercentres duguin a terme les seves activitats.
- c) Notifica la convocatòria del Ple per correu electrònic a tots els components del Comitè Intercentres i les seccions sindicals legalment constituïdes.
- d) Gestiona la publicació dels acords del Ple per a coneixement de totes les persones treballadores.
- e) Custòdia i arxiva la documentació de tots els òrgans del Comitè Intercentres.
- f) Expedeix certificacions dels acords del Comitè Intercentres.
- g) Computa el resultat de les votacions internes.
- h) Auxilia i substitueix, si és necessari en les seves funcions, al President del Comitè Intercentres.
- i) Qualsevol altra funció que li sigui atribuïda pel Comitè Intercentres.
- j) Delegarà les seves funcions, quan no pugui exercir-les personalment per malaltia o absència imprevista, i fins que persisteixin tals circumstàncies, en qualsevol membre del Comitè Intercentres nomenat a tal efecte.

2. Informació al Comitè Intercentres

La Direcció de l'empresa ha d'informar el Comitè Intercentres del següent:

- a) Activitats que l'empresa consideri fonamentals, a l'efecte de la seva realització per la plantilla, i modificacions que la Direcció de l'empresa consideri que cal realitzar.
- b) Concerts educatius i formatius en vigor.

- c) S'ha de facilitar al Comitè Intercentres una còpia dels preavisos de finalització de contractes de durada determinada.
- d) Mensualment, una relació del nombre d'hores extraordinàries efectuades al mes anterior, amb indicació del servei o la secció, nombre de persones contractades adscrites a aquest servei o secció, i nombre de persones contractades i relació nominal dels qui han realitzat aquestes hores extraordinàries.
- e) La informació referent al registre de jornada i compliment de la mateixa per les persones treballadores.
- f) Mensualment, relació nominal de les persones treballadores a les quals s'hagin abonat pagaments en concepte de treballs de superior categoria.
- g) Anualment, el cens de les persones treballadores de l'empresa, amb indicació del nom, la data d'antiguitat, la categoria professional i el nivell salarial.
- h) Anualment, informació relativa a l'aplicació a l'empresa del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, amb inclusió de dades sobre la proporció de dones i homes en diferents nivells professionals, així com, si s'escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i sobre l'aplicació del Pla d'igualtat.
- i) La informació que, si s'escau, l'empresa hagi de fer pública, de conformitat amb la normativa vigent en matèria de transparència, accés a la informació pública i bon govern.
- j) La informació en matèria de Responsabilitat Social Corporativa.

3. Acumulació d'hores sindicals o dels membres del Comitè d'empresa

La Presidència i la Secretaria del Comitè Intercentres podran acumular les hores de qualsevol membre dels Comitès d'empresa.

Les persones treballadores membres dels diferents Comitès de centre poden exercir l'acumulació d'hores sindicals, entre els membres de cada Comitè, dins de l'àmbit de cada sindicat amb representació a l'empresa.

L'acumulació s'haurà de notificar per escrit a l'empresa i tindrà una durada semestral, és a dir, s'haurà de renovar per semestres.

Article 40. *Polítiques d'Igualtat de Gènere i Assajament Sexual*

Es manté la vigència i competències de la Comissió d'Igualtat d'acord amb la Llei d'Igualtat, el Pla d'Igualtat i el Protocol d'assajament establerts a l'empresa.

Article 41. *Disposició Final*

En tot allò que no està previst en el present Conveni, s'estarà a allò establert en l'Estatut de les persones treballadores i altres normes d'aplicació.

Disposicions Addicionals

Disposició Addicional Primera. *Taules Salarials 2024 (Annex I)*

Disposició Addicional Segona. *Jubilació Anticipada*

Ambdues parts signatàries es comprometen que durant la vigència del present Conveni s'analitzi, tracti i estudiï la possibilitat i viabilitat d'establir un règim, sistema o pla de jubilacions anticipades o prejubilacions a l'empresa, o bé de contracte de relleu de caràcter individual o col·lectiu.

Disposició Addicional Tercera. *Jubilació Obligatòria*

Serà possible que l'empresa acordi la jubilació forçosa d'aquella persona treballadora que compleixi els requisits previstos en la Disposició addicional 10^a del vigent Estatut de les persones treballadores.

De manera simultània, a l'efectivitat de la baixa per jubilació de la persona treballadora, el Club haurà de contractar una nova persona treballadora amb la modalitat de contracte per durada indefinida.

La voluntat de les parts a la negociació és, que la jubilació obligatòria es vinculi a objectius de relleu generacional i rejueniment de la plantilla. El lloc de treball ocupat haurà de pertànyer a la mateixa àrea funcional o departament que el de la persona treballadora jubilada. La jubilació obligatòria no podrà implicar l'amortització o desaparició definitiva del lloc de treball de la persona treballadora jubilada, per la qual cosa la seva substitució podrà realitzar-se, a elecció del Club, mitjançant promoció interna o per la nova contractació indefinida.

De les jubilacions obligatòries que es duguin a terme haurà d'informar-se prèviament a la representació legal de les persones treballadores.

Seràn aplicables les excepcions previstes en la Disposició addicional 10^a del vigent Estatut dels Treballadors.

En cas de jubilació obligatòria, la persona treballadora tindrà dret a percebre una indemnització equivalent a 2 mensualitats del SGP. Aquesta indemnització serà incompatible amb la prevista a l'article 13 d'aquest Conveni col·lectiu. Per tant, si la persona treballadora té dret a cobrar la indemnització de l'article 13, només cobrarà la indemnització d'import més alt.

Disposició Addicional Quarta. *Pagament Prorratejat de les Gratificacions Extraordinàries*

Aquelles persones treballadores que, en el moment d'entrada en vigor d'aquest Conveni, no estiguin cobrant les 3 gratificacions extraordinàries ja prorratejades, passaran al sistema de prorrateig estipulat a l'article 29 en data 1 de juliol de 2024, sempre que ho acceptin de manera voluntària amb la Direcció de l'empresa.

Disposició Addicional Cinquena. *Taula d'Equivalències i Transposició al Nou Sistema de Classificació Professional*

TAULA DE CONVERSIÓ I CORRESPONDÈNCIA ALS NOUS GRUPS PROFESSIONALS, SOTMESA A LA REVISIÓ, SI S'ESCAU, DE LES FUNCIONS TASQUES I RESPONSABILITATS DE CADA LLOC DE TREBALL

Grup 2	Grup I Nivell A
Grup 3	Grup I Nivell B
Grup 4A	Grup II Nivell A
Grup 4B	Grup II Nivell B
Grup 5A	Grup II Nivell B
Grup 5B	Grup II Nivell B
Grup 6A	Grup III Nivell A
Grup 6B	Grup III Nivell B
Grup 7	Grup III Nivell B

Per realitzar la transposició i assignació a les persones treballadores del grup i nivell que correspongui segons l'article 16 d'aquest Conveni, se seguirà el següent procediment:

- a) L'empresa comunicarà a cada persona treballadora, per escrit, el grup i nivell que consideri aplicable.
- b) Les persones treballadores podran oposar-se a aquesta decisió, per escrit, en el termini dels 15 dies naturals posteriors.
- c) L'empresa i el Comitè d'empresa crearan una Comissió Paritària de classificació professional per tractar i analitzar les reclamacions presentades i intentar resoldre els casos de manera consensuada. Es comunicarà a les persones treballadores la resolució adoptada sobre la seva oposició (estimació o denegació) en el termini de 30 dies.
- d) En cas de disconformitat o sense acord, la Direcció de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores sotmetran les reclamacions no acordades, als procediments de mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya, en particular a la seva Comissió d'organització del treball.

En el supòsit que, en l'adaptació i conversió de les antigues categories professionals als nous grups i nivells professionals, el nou salari grup professional (SGP) de la persona treballadora fos inferior al resultat d'aplicar l'actualització salarial regulada a l'article 28.4 sobre el SGP que tenia fins aquest moment, la diferència s'inclourà en un complement personal nomenat Complement de grup i nivell o Complement de salari grup professional que, serà revaloritzable, no absorbible i no compensable, a diferència dels complements personals regulats a l'article 7 d'aquest Conveni col·lectiu, i computarà als efectes de les retribucions recollides als articles 13, 34 i la Disposició addicional tercera del Conveni col·lectiu.

Disposició Addicional Sisena. *Irretroactivitat d'Efectes Econòmics*

El sistema de classificació professional i de retribució previst en aquest Conveni col·lectiu no generarà, en cap cas, drets o efectes retroactius anteriors a 1 de juliol de 2024.

Disposició Addicional Setena. *Clàusula de Revisió Salarial en Situació d'Ultraactivitat del Conveni col·lectiu*

Els augmentos salarials pels anys posteriors a la temporada de finalització de la vigència d'aquest Conveni col·lectiu que s'hagin d'aplicar, seran revisats amb l'IPC de Catalunya o índex que el substitueixi, sempre que aquest sigui positiu.

(Continua a la pagina següent)

ANNEX 1
TAULA SALARIAL DE GRUP PROFESSIONAL PER A LA TEMPORADA 24-25

A data 1 de juliol de 2024

Nous grups professionals	SGP 1º divisió T24/25 01/07/2024	SGP 2º divisió T24/25 01/07/2024
Grup I Nivell A	71.000	70.000
Grup I Nivell B	61.000	60.000
Grup II Nivell A	41.000	40.000
Grup II Nivell B	31.000	30.000
Grup III Nivell A	22.185	22.000
Grup III Nivell B	16.500	16.362

Aquestes taules s'actualitzaran amb els increments salarials d'acord amb l'increment salarial de l'article 28.4.

Disposicions Transitòries

Disposició Transitòria Primera. *Ultraactivitat del conveni anterior*

Fins a l'entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu, segons l'establert a l'article 3 d'aquest Conveni col·lectiu, ha estat d'aplicació l'anterior conveni del Reial Club Deportiu Espanyol de Barcelona, en règim d'ultraactivitat.

Disposició Transitòria Segona. *Teletreball i treball a distància*

Es constituirà una Comissió de treball integrada per un màxim de 4 membres de la Direcció de l'empresa i per 4 membres designats pel Comitè Intercentres. Es farà un procés de negociació amb l'objectiu d'assolir un acord per establir un procediment que permeti el teletreball i el treball a distància en unes condicions concretes i òptimes.

Disposició Transitòria Tercera. *Comissió de treball sobre l'article 30 d'aquest Conveni*

Una vegada signat el Conveni col·lectiu es constituirà una Comissió de treball integrada per un màxim de 4 membres de la Direcció de l'empresa i per 4 membres designats pel Comitè Intercentres, per analitzar el mecanisme de remuneracions compensatòries regulat a l'article 30 d'aquest Conveni col·lectiu amb l'objectiu arribar a un acord per modificar aquest article i definir un nou sistema de meritació i pagament de dietes i compensacions per viatges.

Passats 6 mesos des de la constitució de la Comissió no s'arribés a un acord, ambdues parts es sotmetran als procediments de mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Barcelona, 8 de maig de 2024
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada