

Estatuto de los Trabajadores y al personal relacionado directamente con los equipos de fútbol y cuya relación contractual esté sujeta al RD 1006/1985.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de la entidad deportiva Cádiz Club de Fútbol, S.A.D. en la provincia de Cádiz, pudiendo los trabajadores prestar funciones en distintos centros de trabajo. El hecho de que el trabajador/a preste funciones en distintos centros de trabajo no supondrá por sí solo la modificación de las condiciones de trabajo.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma, y extenderá su vigencia hasta el día 30 de junio de 2026. Una vez finalizada su vigencia se entenderá prorrogado en todo su articulado por años sucesivos, a no ser que cualquiera de las partes exprese su voluntad de darlo por terminado mediante denuncia que deberá formularse, al menos, con un mes de antelación a la fecha de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

En el caso de que a la fecha de su vencimiento no hubiera mediado denuncia, o denunciado no se hubiera aprobado el nuevo convenio colectivo, este se entenderá prorrogado en su totalidad hasta la firma del siguiente.

Los conceptos retributivos, durante la temporada 2023/2024 serán conforme a las tablas salariales anexas a este convenio que entrarán en vigor a partir de la publicación de éste.

Durante la temporada 2024/2025, en el supuesto que el Primer Equipo Masculino de Fútbol de Cádiz Club de Fútbol S.A.D. milite en primera División, los importes que figuran en el Anexo I experimentarán durante dicha temporada un incremento del dos por ciento (2%) anual; dicho incremento, en caso de que fuese exigible, se aplicará a los salarios devengados a partir del 1 de julio de 2024.

Durante la temporada 2025/2026, en el supuesto que el Primer Equipo Masculino de Fútbol de Cádiz Club de Fútbol S.A.D. milite en primera División o en Segunda División, los importes que figuran en el Anexo I experimentarán durante dicha temporada (a partir de los salarios devengados a partir del 1 de julio de 2025) un incremento del dos con cinco por ciento (2,5%) anual, aplicándose dicho porcentaje sobre los importes retributivos aplicados en la temporada 2024/2025.

Aquellas personas trabajadoras que al inicio de cada temporada de vigencia del presente convenio vinieran percibiendo por cualquier título o condición, salario global superior al establecido en la tabla salarial precitada para el grupo profesional al que quede adscrito, se les mantendrá la diferencia por exceso como un complemento compensable y absorbible A estos trabajadores/as, no se les aplicarán los incrementos mencionados en los párrafos anteriores.

Artículo 4. Marco legal y remisiones

El presente convenio colectivo se remite, en todo lo que no se halle expresamente regulado en él, a la normativa española en materia laboral y de seguridad social.

Las condiciones pactadas en el presente convenio son un todo orgánico e indivisible. En el supuesto de que algún artículo del presente convenio se declarara nulo, no afectará al resto del articulado. En caso de subsanación serán las partes quienes negocien y acuerden la nueva redacción del precepto referido. Si transcurren dos meses desde la fecha de declaración de nulidad y no se hubiera alcanzado un acuerdo en su contenido, las partes se someterán a la mediación del SERCLA.

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 5. Ordenación y prestación del trabajo

La ordenación del trabajo es facultad de la empresa o de la persona delegada por ella. El trabajador/a viene obligado a cumplir las instrucciones de la empresa, debiendo ejecutar los trabajos o actividades que se le ordenen dentro del general cometido de su categoría. En los indicados trabajos, se incluyen las tareas complementarias que sean conducentes e indispensables para el normal funcionamiento de la actividad.

Artículo 6. Jornada laboral

La jornada de trabajo por temporada será de 1.770 horas de trabajo efectivo y realmente prestado durante la temporada deportiva.

Los trabajadores deberán realizar su prestación laboral en días festivos (nacionales, autonómicos y/o locales), los cuales deberán estar reflejados en los correspondientes cuadrantes de trabajo, cuando así fuera exigido por las actividades de la entidad. La dirección de la empresa designará los trabajadores estrictamente necesarios para acometer tal servicio con base a criterios objetivos y tratando de causar el menor perjuicio posible, garantizándose el descanso y compensación específica por el trabajo desempeñado en dichas festividades.

La distribución de la jornada deberá respetar, en todo caso, los siguientes requisitos:

- El trabajador/a deberá conocer con 5 días de antelación el día y horas de la prestación de servicios resultante.
- Regularización: al final de la temporada ningún trabajador/a podrá haber realizado más de 1.770 horas de trabajo efectivo por temporada. El exceso de tiempo trabajado sobre las 1.770 horas por temporada, tendrá la consideración de horas extraordinarias, salvo que se regularicen.

Artículo 6bis. Condiciones de Trabajo

Cada temporada deportiva se establecerá el correspondiente calendario laboral por temporada deportiva que recogerá el horario de trabajo, los descansos semanales, días festivos y de acuerdo con la representación de los trabajadores el período vacacional, trabajo en festivos, domingos y puentes.

La jornada laboral establecida en los cuadrantes de trabajo de cada departamento conforme a lo preceptuado en este artículo, podrán ser modificados en el caso de que las circunstancias deportivas obliguen a ello, poniéndose en conocimiento de los trabajadores/as afectados con una antelación mínima de una semana, o por circunstancias imprevisibles en cuyo caso se pondrá en conocimiento del trabajador/a afectado/a con la mayor celeridad posible.

Nº 129.660

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESAS Y TRABAJADORES AUTONOMOS CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: CADIZ CLUB DE FUTBOL SAD

Expediente: 11/01/0236/2023

Fecha: 11/09/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JOSE LUIS DONOSO ALVAREZ

Código 11101761012023.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa CÁDIZ CLUB DE FÚTBOL SAD, con vigencia desde el 7 de agosto 2023 a 30 de junio 2026, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 7-08-2023, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 15-08-2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo a la empresa CÁDIZ CLUB DE FÚTBOL SAD, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 11 de septiembre de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

CONVENIO COLECTIVO CÁDIZ CLUB DE FÚTBOL S.A.D.

DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito funcional y personal

El presente convenio colectivo será aplicable a los trabajadores/as de la entidad deportiva Cádiz Club de Fútbol, S.A.D. Se excluye expresamente del ámbito de este convenio colectivo a aquellos trabajadores/as vinculados al Club mediante relación laboral de carácter especial de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 2 del

Artículo 7. Gratificación

El exceso de tiempo trabajado sobre las 40 horas semanales de trabajo efectivo tendrá la consideración de horas extraordinarias. La compensación de estas horas extraordinarias se efectuará mediante tiempo de descanso a disfrutar dentro de la semana siguiente a su realización cuando las horas extraordinarias realizadas durante un mismo día sean iguales o superiores a ocho o en la jornada posterior si las jornadas extraordinarias realizadas son inferiores a ocho. La compensación se efectuará en la proporción de una hora de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

Su realización es de libre oferta y libre aceptación salvo que se pacte su realización en virtud de un acuerdo o en el contrato de trabajo, siempre por escrito.

Para la realización de horas extraordinarias será necesario que el Director/a del Departamento con la antelación que sea posible:

- Bien expresamente lo comunique por escrito, por cualquier medio tecnológico implantado al efecto que permita constancia, a la persona de que se trate, procediendo esta última a confirmar su aceptación también por escrito.
- Bien autorice por escrito su realización al personal que así lo solicite.

En ambos casos se deberá establecer el número de horas y la razón para su ejecución. Copia de dicha comunicación deberá remitirse al Área de personas a efectos de control.

Artículo 8. Vacaciones

A partir del 1 de enero de 2024 las vacaciones serán de 22 días laborables de vacaciones al año, retribuidos a salario real, debiendo disfrutarse dentro del año natural en que se han generado. En caso de no existir acuerdo para su fijación, entre la empresa y el trabajador/a, se respetará el principio de que el trabajador/a decidirá las fechas de quince (15) días laborables y la empresa las restantes. En todo caso, como mínimo, el trabajador/a deberá disfrutar de 5 días laborables continuados, los cuales no podrán ser correlativos con días festivos.

El calendario de vacaciones se fijará con la adecuada antelación y, en caso de controversia, se fijarán el siguiente principio:

A) Deberá existir un acuerdo de todos los trabajadores/as de un mismo departamento que realicen una tarea común.

En caso de no alcanzarse ese acuerdo, tendrán preferencia a elegir aquellos trabajadores/as en virtud de la antigüedad de cada trabajador/a en la empresa. A estos efectos, en caso de no alcanzarse ese acuerdo, el criterio de preferencia de la antigüedad será rotatorio, de modo que aquellos trabajadores que como consecuencia de su antigüedad hayan tenido preferencia de elección durante un año no volverán a tener preferencia en tanto en cuanto el resto de los trabajadores del mismo departamento hayan hecho uso de su derecho preferencial.

Para una correcta planificación, todas las peticiones de vacaciones se enviarán al área de personas con una antelación mínima de un mes al disfrute de las vacaciones. En caso de conflicto, será la Comisión Paritaria la que resuelva.

Artículo 9. Festivos

Las fiestas anuales tendrán carácter retribuido y no recuperable, siendo éstas las establecidas en los calendarios laborales publicados en los diarios oficiales. A estos efectos no tendrán la consideración de festivos, aquellos domingos en que el primer equipo masculino del Club dispute algún partido. Para aquellos trabajadores que como consecuencia de sus funciones realicen labores directamente vinculadas con alguno de los equipos del Club, los domingos no tendrán la consideración de festivos siempre y cuando estén reflejados en el correspondiente cuadrante, disfrutando en estos casos el descanso semanal durante la semana en que se presten servicios en domingo o durante la posterior.

Cuando el día festivo (referido a los catorce días festivos anuales que figuren en el calendario laboral aprobado para la ciudad de Cádiz) coincida con día de trabajo se tendrá derecho a dos días proporcional de descanso. En caso de que los trabajadores/as, por razones de programación del trabajo, no puedan disfrutar de los días festivos de acuerdo con el calendario laboral, estos se acumularán en su beneficio, pudiendo ser disfrutados los mismos en fecha a consensuar con el club.

Artículo 10. Conciliación de la vida familiar y laboral

Reducción de jornada. El trabajador/a podrá reducir su jornada de trabajo, con la reducción proporcional del salario, en función de los mínimos y máximos que estén establecidos por la regulación correspondiente, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

A) El trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con una discapacidad igual o superior al 33% que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

C) El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

D) En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

E) Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el apartado C) de este artículo contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el correspondiente registro, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

F) Las reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Artículo 11. Permisos y Licencias

El personal tendrá derecho a permisos con remuneración del salario que figuran en el Anexo I en los casos siguientes:

a) Matrimonio del personal, 18 días naturales.

b) Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes directos, 5 días naturales. Hermanos, hermanas y familiares hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad, dos días naturales.

Por accidente o enfermedad grave o intervención quirúrgica del grado que fuera, del cónyuge, padres o hijos, tres días naturales cuando hubiera hospitalización o un día cuando sólo hubiera intervención, a justificar por el personal afectado.

Por accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad a justificar por el personal afectado, dos días naturales.

Por nacimiento de hijo/a, 4 días naturales y si fuera necesaria intervención quirúrgica, se ampliará la licencia en un día natural más.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario o empresaria y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Por el tiempo indispensable para disfrutar de los derechos de exámenes de obtención de un título, en los supuestos y formas que establece la legislación vigente.

Por traslado de domicilio habitual, 2 días naturales.

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

Permisos y licencias por nacimiento; Se aplicará lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Todas las licencias anteriores se ampliarán en dos días más excepto la de matrimonio, cuando el hecho ocurra fuera de la provincia.

El personal podrá disfrutar en compensación de hasta dos días retribuidos para asuntos propios, dentro del año natural, siempre de común acuerdo con la empresa y cuando el disfrute de dichos días no menoscabe el desenvolvimiento de la actividad de ésta, no pudiendo ser acumulables con los permisos establecidos en el presente artículo.

Artículo 12. Plan de igualdad.

El Comité y la Dirección de la empresa han aprobado un plan de igualdad (el cual se adjunta al presente convenio como Anexo II) el cual se comprometen a implementar conforme establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y luchar conjuntamente contra cualquier tipo de discriminación y por la debida consideración y respeto a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.

CONDICIONES DE CONTRATACIÓN

Artículo 13. Ingreso al trabajo

La entidad Cádiz Club de Fútbol, S.A.D. garantizará el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores/as se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Artículo 13 bis. Grupos profesionales.

- Grupo I: Directores/as de Departamento

Empleados/as que ostentan la responsabilidad de establecer las directrices estratégicas de su área bajo las directrices del comité ejecutivo. Controlan, organizan y supervisan la total actividad de sus respectivos departamentos con un elevado grado de autonomía. Se encuentran bajo la dependencia de la Dirección de operaciones y coordinación interna, pudiendo alguno de ellos depender directamente del comité ejecutivo (como ahora lo hacen la dirección financiera y el área de protocolo). Formación: se requiere la equivalente a titulación universitaria de grado superior o bien una dilatada experiencia en el sector. Forman parte de este grupo las siguientes categorías:

- Director/a Financiero.
- Director/a de Recursos Humanos.
- Director/a Internacional y academia
- Director/a de marketing y comercial.
- Director/a de infraestructuras.
- Director/a de Comunicación.
- Director/a de Seguridad.
- Director/a de nuevos negocios
- Director/a de los servicios médicos.

- Grupo II: Responsables de Departamento

Empleados/as que desarrollan actividades de responsabilidad con elevada capacitación que a las órdenes inmediatas de la Dirección de Operaciones y coordinación interna o del área de presidencia (como el responsable de protocolo y el de fundación) realizan trabajos que requieren iniciativa y un cierto grado de especialización. Controlan, organizan y supervisan la total actividad de sus respectivos departamentos con un elevado grado de autonomía. Formación: se requiere la equivalente a titulación universitaria de grado medio o titulación específica del puesto de trabajo, o bien una dilatada experiencia en el sector. Forman parte de este Grupo los encargados o coordinadores de los siguientes departamentos:

- Responsable financiero
- Responsable de Recursos Humanos
- Responsable Internacional y academia
- Responsable de infraestructuras
- Responsable de Comunicación
- Responsable de Nuevos Negocios.
- Responsable marketing y comercial.
- Responsable de Taquillas
- Responsable de Tiendas.

- Grupo III: Personal Administrativo y de Operaciones

Empleados/as que con iniciativa y responsabilidad de carácter limitado, subordinados a un empleado/a del Grupo II o superior, realizan trabajos de carácter secundario que solo requieren conocimientos generales sobre tareas administrativas u operativas, y sometidos a instrucciones precisas. En determinados casos puede ostentar alguna potestad limitada de coordinación y control de la actividad de otros trabajadores/as. Formación: Técnico Superior, Bachiller o titulación específica de la tarea que desempeñe. Si no posee dicha titulación, podrá suplirse con un periodo de experiencia acreditada.

Forman parte de este Grupo las siguientes categorías profesionales:

- Administrativos/as.
- Supervisores/as.
- Fisioterapeutas
- Oficial Administrativo/a
- Electricista
- Responsable de Seguridad.
- Responsable de Compras.
- Responsable de Protocolo.

- Grupo IV: Auxiliares Administrativos y Oficiales

Empleados/as que realizan trabajos no especializados y que no ejercen coordinación ni control de actividad de otros empleados/as pero tienen conocimientos específicos sobre sus tareas a desarrollar. Formación: Grado Medio, E.S.O., Graduado Escolar o titulación específica de la tarea que desempeñe.

Forman parte de este grupo las siguientes categorías profesionales:

- Auxiliar Administrativo/a.
- Asistentes.
- Auxiliar de Taquilla.
- Recepcionista- telefonista.
- Dependiente/a.
- Personal almacén y serigrafía
- Comercial
- Operador/a cámara
- Diseñador/a gráfico/a
- Fotógrafo/a
- Redactor/a
- Activador patrocinios
- Oficial de Jardinería

- Grupo V: Ayudantes, Peones y Subalternos

Están incluidos en este grupo los trabajadores/as que ejercen tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, prestablecidas, que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación. Formación: Graduado Escolar que puede suplirse con experiencia.

Forman parte de este grupo las siguientes categorías profesionales:

- Limpiador/a.
- Lavandero/a.
- Jardiner/a.
- Peón de mantenimiento.
- Conserje.
- Camarero/a.
- Ayudante de dependiente.
- Mozo/a de almacén.
- Conductor/a
- Monitor/a
- Encargado/a material

En el supuesto de diferencia de interpretación respecto a los grupos anteriormente indicados, se elevará el asunto a la comisión paritaria a fin de que resuelva.

Artículo 14. Jubilación obligatoria

1. Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, establecen (siempre y cuando la normativa aplicable lo permita) la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad (o edad ordinaria correspondiente según normativa aplicable al momento de la jubilación), salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores/as que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. Dicha medida se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo.

Artículo 15. Período de prueba

Los contratos suscritos por la empresa se someterán a un período de prueba que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional, en la siguiente escala:

| | |
|------------|---------|
| Grupo I: | 6 meses |
| Grupo II: | 3 meses |
| Grupo III: | 3 meses |
| Grupo IV: | 2 meses |
| Grupo V: | 1 meses |

Durante el período de prueba, por la empresa y por el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho de indemnización alguna.

Estos períodos de prueba serán por días naturales de trabajo efectivo, por lo que no computarán en el mismo los períodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de

trabajo, cualquiera que sea el motivo de esta.

Artículo 16. Contratos formativos

1. Contrato Formativo: Las partes firmantes del Convenio reconocen la importancia que el contrato formativo puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, del colectivo de jóvenes y demás colectivos amparados por la normativa prevista en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Es por ello necesario indicar la oportunidad de que la formación teórica y práctica corresponda al contrato formativo.

2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.3 y 11.4 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

La retribución de la persona contratada para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios no podrá ser inferior al 70 por 100 durante el periodo de vigencia del contrato respecto del salario fijado en el presente convenio para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Esta retribución no podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La duración del periodo de prueba será aquella que se corresponda con el Grupo Profesional en el que la persona trabajadora desempeñe sus funciones efectivas.

3. Contrato de formación en alternancia: Se estará a lo previsto en el artículo 11.2 y 11.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrá celebrar con aquellas personas trabajadoras en las que se den las condiciones previstas en dicho artículo, con las siguientes precisiones:

- La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo.

- En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

- El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85% durante el segundo de la jornada máxima prevista en el presente convenio.

La retribución de las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad contractual, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2.m) del Estatuto de los Trabajadores será del 60% en el primer año y del 75% en el segundo año, respecto de la fijada en el convenio colectivo para el Grupo Profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

No podrá fijarse periodo de prueba para estos contratos.

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 17. Tabla salarial

A partir de la firma del convenio, la entidad deportiva abonará a sus trabajadores/as las cantidades que figuran en la Tabla Salarial que se adjuntan al texto de este Convenio como Anexo I. La liquidación y pago del salario se efectuará dentro del plazo de los diez días siguientes a su devengo, salvo que por causas no imputables a la voluntad de la empresa sea materialmente imposible su abono en el plazo expresado por falta de liquidez.

Artículo 18. Compensación y absorción

Operará la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para las personas trabajadoras que los establecidos en este Convenio o en cualquier otra norma.

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos pagas en concepto de gratificaciones extraordinarias, cuyo importe consistirá en la percepción de las retribuciones salariales fijas equivalentes a 30 días de trabajo o parte proporcional devengada. Las pagas extraordinarias serán percibidas de forma prorrateada.

Artículo 20. Plus de nocturnidad

El personal de la entidad que, previa solicitud expresa por escrito del director de su departamento, trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirá un plus de trabajo nocturno (10 % con respecto a la hora normal de trabajo). Se entenderá que los partidos oficiales son nocturnos por su propia naturaleza.

Artículo 21. Indemnización en caso de fallecimiento e incapacidad permanente

Se establece una indemnización para casos de muerte e incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de contingencias profesionales, consistente en un único pago equivalente a 15 días de salario por trabajador/a. El trabajador/a que vea extinguido su contrato de trabajo por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de contingencias comunes, percibirá en concepto de indemnización y en función de su antigüedad en la empresa, se abonará una indemnización equivalente a 15 días de salario.

Artículo 22. Ropa de trabajo

La empresa facilitará a los trabajadores/as de los departamentos de jardinería, mantenimiento y tienda cuya actividad lo requiera, 2 juegos de uniformes completos, tanto en verano como en invierno, en período bianual; no obstante lo anterior, cuando se produzca un deterioro en las citadas prendas, éstas serán repuestas por la empresa.

Artículo 23. Antigüedad

El complemento de antigüedad así como cualquier plus que estuviesen percibiendo los trabajadores/as desaparecerá a partir del 1 de agosto de 2023, no siendo devengado ni consolidado con posterioridad a dicha fecha, quedando únicamente la antigüedad y los pluses de pantalla y quebranto de moneda como no absorbible para los trabajadores/as de los grupos III y IV.

No obstante lo anterior, aquellos/as trabajadores/as que presten servicios a la Empresa de manera ininterrumpida durante veinte (20) años, recibirán un homenaje de la Empresa en el que se les hará entrega de una placa conmemorativa

En ningún caso se considerarán como devengados a efectos de antigüedad los periodos de prestación de servicios al Club no sujetos al ámbito funcional de esta Convenio.

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS**Artículo 24. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación****- Composición y Constitución**

Al mes siguiente de la firma por ambas partes del actual Convenio Colectivo deberá constituirse la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación, con un máximo de tres miembros, en aplicación del artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, integrada por los miembros de cada una de las partes firmantes, que ostentarán el voto ponderado en relación con la representatividad de la organización a la que pertenezcan. Esta Comisión Paritaria velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente texto y estará formada por un máximo de tres miembros por cada una de las partes. A sus reuniones podrán asistir un asesor por cada una de las partes, con voz pero sin voto. Esta Comisión Paritaria velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en este Convenio.

- Funciones:

- Interpretación del Convenio
- Vigilancia para el cumplimiento de lo pactado
- Arbitraje en problemas derivados de su aplicación
- La actualización de su articulado cuando se considere necesario
- Conocer y dirimir aquellos casos en los que se deniegue, por necesidades del servicio, el disfrute de las condiciones pactadas para los trabajadores/as contempladas en el presente Convenio, previa solicitud del interesado/a.
- En especial, la Comisión Paritaria mediará con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto, colectivo o individual derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

La Comisión Paritaria regulará su propio funcionamiento.

Celebrará las reuniones una vez al trimestre o cuando lo solicite alguna de las partes y en un plazo no superior a 8 días desde la solicitud, siempre que lo haga con un mínimo de 5 días de antelación y presente un orden del día. De las mismas, se levantará acta que deberá ser firmada por ambas partes.

Artículo 25. Solución extrajudicial de conflictos

El Cádiz Club de Fútbol, S.A.D y los trabajadores/as en el ámbito de este Convenio Colectivo establecen un sistema de solución extrajudicial de conflictos, al amparo del artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.

Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en el Estatuto de los Trabajadores. El conflicto colectivo deberá tratarse en la Comisión del Convenio en el plazo de un mes desde la entrada en el registro de dicho órgano paritario; transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión, la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema regulado en el apartado siguiente.

En caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA cuando lo solicite una de las partes o por acuerdo de las mismas. Asimismo, podrá acudirse a los procesos de arbitraje del citado sistema. En caso de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que se dicte. Sólo será posible este procedimiento por solicitud y acuerdo de ambas partes y por acuerdo en la designación de árbitros.

El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

SEGURIDAD Y SALUD**Artículo 26. Prevención de riesgos laborales**

La empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con el trabajo que desempeñen los mismos.

El deber de prevención establecido en el párrafo anterior tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los artículos 4.2d y 19 del Estatuto de los Trabajadores la existencia de un correlativo derecho de los trabajadores/as a una eficaz protección.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior, y en el marco de sus responsabilidades, la empresa adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con los medios necesarios.

Artículo 27. Vigilancia de la salud

La empresa deberá cumplir con lo establecido en la Ley 31/95 de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en lo referente a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo.

La empresa estará obligada a solicitar en el primer trimestre del año, informando previamente a la representación de los trabajadores/as, un reconocimiento médico anual para todos los trabajadores/as de la empresa.

El tiempo invertido en el citado reconocimiento será a cargo de la empresa, que cuando fuese necesario, facilitará asimismo los medios de transporte para el desplazamiento.

Artículo 28. Delegados de prevención

Los Delegados/as de Prevención serán nombrados los Representantes de los Trabajadores/as.

La empresa les facilitará la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales mediante sus propios medios o conciertos con Organismos o Entidades especializadas en la materia, y deberán adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose la formación periódicamente si así fuese necesario.

El tiempo dedicado a la formación y prevención será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos, y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados/as de Prevención.

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Se constituirá un comité de seguridad y salud que estará formado, por una parte, por los delegados/as de prevención elegidos conforme al artículo 33 de acuerdo con la escala fijada en el artículo 35 de la LPRL 31/95, y por igual número de miembros por parte de la empresa, que gozarán de las mismas garantías (derechos y obligaciones) que los miembros del Comité de Empresa.

El comité de seguridad y salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones de este. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Las competencias y facultades serán las que establezca la LPRL y normativa que se derive de ésta. En su seno se debatirán los asuntos que correspondan al desarrollo del artículo 39 de la LPRL.

Artículo 29. Garantías sindicales

Se estará a lo establecido tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley Orgánica de Libertad Sindical con respecto al número de horas que han de tener los delegados sindicales y miembros del Comité de empresa para ejercer sus funciones sindicales.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores/as afiliados a sindicatos a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de esta práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.

Se podrán convocar asambleas informativas por parte del comité de empresa dentro de la jornada laboral previa autorización de la empresa y teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

- En ningún caso la realización de la asamblea perjudicará la prestación de servicios, ni perturbará el normal desarrollo de la actividad de la empresa.
- Se solicitará a la asamblea detallando día, hora, lugar y orden del día de la celebración con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.
- Los convocantes serán los responsables del normal desarrollo de la misma, no pudiéndose tratar temas que no figuren en el orden del día.

Para las asambleas de trabajadores/as en el seno de la empresa, los empresarios/as adoptarán las previsiones necesarias para facilitarles los locales de que dispongan, en la forma más apta posible al efecto. Los convocantes indicarán a la empresa los nombres de los representantes sindicales y profesionales o técnicos ajenos a la misma que vayan a asistir a la reunión o asamblea, siendo éstos responsables de ellos. Para ello, los representantes de los trabajadores/as lo solicitarán con tiempo suficiente de antelación a la empresa.

A la asamblea de trabajadores/as no podrán asistir los representantes legales de la empresa a menos que lo soliciten con antelación a los convocantes de la asamblea y éstos lo acepten.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 30. Tipificación de faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la Empresa del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 31. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No llevar la uniformidad completa cuando ésta haya sido entregada por la empresa, entendiéndose como parte integrante de la misma las prendas de protección individual y las tarjetas de identificación.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
10. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 32. Faltas graves

Se consideran como faltas graves, las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
6. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
7. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
8. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 33. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El no observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene.
4. El no usar adecuadamente, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
5. No utilizar correctamente los medios y equipos o prendas de protección individual facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
6. Poner fuera de funcionamiento y/o no utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
7. No informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
8. El no cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
9. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
10. Hacer desaparecer, inutilizar, o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
11. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
12. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
13. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
14. Falta notoria de respeto o consideración al público.
15. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
16. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

17. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

18. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar a la imagen de la empresa.

19. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

20. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

21. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

22. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

23. El pedir o aceptar regalos de los proveedores o clientes, sea cual sea el valor del mismo.

Artículo 34. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal o amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, despido.

En aquellos supuestos de faltas graves o muy graves en los que la empresa pretenda imponer una sanción deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, comunicar por escrito su decisión a los representantes de los trabajadores.

ANEXO I.

Tablas Salarias Cádiz Club de Fútbol S.A.D.

Grupo I. El salario bruto a percibir por los/as trabajadores/as del Grupo I será de veintitrés mil setecientos sesenta y ocho euros con dieciséis céntimos (23.768,16€) euros brutos anuales, en concepto de salario base y pagas extras, que será prorrateado en 12 pagas mensuales.

Grupo II. El salario bruto a percibir por los/as trabajadores/as del Grupo II será de veintiún mil seiscientos noventa y tres euros con ochenta y cuatro céntimos (21.693,84€) euros brutos anuales, en concepto de salario base y pagas extras, que será prorrateado en 12 pagas mensuales.

Grupo III. El salario bruto a percibir será de diecinueve mil noventa y un euros con sesenta y cuatro céntimos (19.091,64€) euros brutos anuales, en concepto de salario base y pagas extras, que será prorrateado en 12 pagas mensuales.

Grupo IV. El salario bruto a percibir será de dieciséis mil ciento veinticuatro euros con cincuenta y dos céntimos (16.124,52€) euros brutos anuales, en concepto de salario base y pagas extras, que será prorrateado en 12 pagas mensuales.

Grupo V. El salario bruto a percibir será de quince mil ciento veinte euros (15.120€) brutos anuales, en concepto de salario base y pagas extras, que será prorrateado en 12 pagas mensuales.

Estas tablas salariales entrarán en vigor a partir de la publicación del convenio.

Firmas.

Nº 129.719