

Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
ÁREA DE RELACIÓNS LABORAIS DE PONTEVEDRA
Convenios colectivos

*CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA REAL CLUB CELTA, SAD, PARA O PERÍODO
2023- 2024*

Convenio o Acordo: REAL CLUB CELTA, SAD

Expediente: 36/01/0295/2023

Data: 16/11/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN E PUBLICACIÓN

Código de Convenio número 36002212011992

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa REAL CLUB CELTA, SAD, para o período 2023- 2024, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social polo comité de empresa elixido da mesma, que pertence á candidatura da organización sindical CIG, e que foi asinado en data 26 de outubro do 2023.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 12 de novembro do 2023

Segundo.- Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.- Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.- Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.- Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

ACORDA:



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

Primeiro.- Ordenar o seu rexistro e inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Tráballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia..

Terceiro.- Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

O xefe territorial

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA REAL CLUB CELTA DE VIGO, S.A.D.

I-PARTE XERAL

ARTIGO 1. ÁMBITO TERRITORIAL

O presente Convenio Colectivo aplicarase ao Real Club Celta de Vigo, S.A.D. (en adiante, referida como a Empresa), con domicilio social actual na Rúa do Príncipe 44, 36202-Vigo (Pontevedra) ou calquera outro no que poida situarse, así como no resto de dependencias da Empresa no área metropolitana de Vigo, como a Cidade Deportiva Afouteza, sita no Camiño do Monte do Coto, 53, 3641-Mos (Pontevedra).

ARTIGO 2. ÁMBITO FUNCIONAL

Este Convenio Colectivo abarca tódalas actividades existentes actualmente para o desenvolvemento das funcións propias da Empresa e do seu obxecto social. As condicións aquí pactadas teñen o carácter de mínimas obrigatorias.

ARTIGO 3. ÁMBITO PERSOAL

Enténdense comprendidos baixo o ámbito de aplicación deste Convenio Colectivo todas as persoas traballadoras dependentes da Empresa, coas excepcións seguintes:

- Persoal que, con independencia de que seu tipo de contrato laboral estea ou non rexido polo Real Decreto 1382/1985, do 1 de agosto, polo que se regula a relación laboral de carácter especial do persoal de alta dirección, desenvolva funcións de dirección limitadas tan só polos criterios e instrucións directas emanadas do consello de administración da Empresa, ou ben, da persoa que exerza as funcións de presidencia executiva e os directores de área directamente dependentes da dirección xeral.

- Persoal con contratos rexidos polo Real Decreto 1006/1985, do 26 de xuño, polo que se regula a relación laboral especial dos deportistas profesionais (tanto contratos xa inicialmente subscritos como profesionais como os que se apliquen a quen poida ser recoñecido ou declarado



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

como persoa traballadora, aínda que posúa ficha de afeccionado ou adestre coas categorías inferiores).

- Persoal que inicialmente preste servizos non profesionais co que se teña acordado algún tipo de contraprestación en concepto de axudas de custo, compensacións de gastos, indemnizacións, becas ou outras remuneracións económicas de calquera natureza, leven ou non esas circunstancias ao recoñecemento dunha relación de carácter laboral.

ARTIGO 4. VIXENCIA

Este Convenio Colectivo entrará en vigor a partir da súa sinatura, salvo en relación cós incrementos do ano 2023 contemplado no artigo 22, que se aboarán con efectos do día 1 de xaneiro do devandito ano 2023. Ao remate da vixencia do presente convenio colectivo, que se fixa o 31 de decembro de 2024, manterán a súa vixencia todas e cada unha das cláusulas ata a entrada en vigor do seguinte convenio, agás en canto se refire aos incrementos e ás revisións salariais que se regulan nos artigos 22 e 23.

ARTIGO 5. DENUNCIA

O presente Convenio Colectivo considerarase automaticamente denunciado unha vez rematada a súa vixencia e, con independencia da súa vixencia prevista, manterá a súa aplicación ata que sexa substituído por un convenio do mesmo ámbito. As partes emprázanse a negociar un novo convenio dentro dos 2 primeiros meses do ano 2025. Caso de non se chegar a un acordo na negociación do novo convenio, o texto quedará prorrogado automaticamente, agás en canto se refire aos incrementos e ás revisións salariais que se regulan nos artigos 22 e 23.

II-COMISIÓN PARITARIA E SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ARTIGO 6. COMISIÓN PARITARIA

Crearase unha Comisión Paritaria composta por un máximo de 3 persoas por cada parte. Serán designadas a partes iguais por cada un dos participantes na firma do Convenio Colectivo: sindical e empresarial. Unha e outra poderán dotarse de asesores con voz pero sen voto. O prazo de constitución de la comisión paritaria será dun máximo de 30 días dende a publicación do Convenio Colectivo.

Os acordos da comisión paritaria adoptaranse, en todo caso, por maioría e terán a mesma eficacia e rango que a norma que fose interpretada.

A Comisión Paritaria reunirse cando fose requirida por algunha das partes a través dunha orde do día. Tamén poderá reunirse con carácter extraordinario previa convocatoria dalgunha das partes. Na convocatoria, a parte solicitante deberá especificar o alcance, orde e cuestións a discutir. Convocada a comisión paritaria, deberá reunirse nun prazo máximo de 15 días. Celebrada a reunión, a comisión paritaria deberá emitir no prazo de 48 horas acta sobre o contido do debatido, cos acordos e discrepancias na materia suxeita a discusión e/ou interpretación.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

Funcións da Comisión Paritaria:

1. Interpretación da totalidade das cláusulas deste Convenio Colectivo.
2. Vixilancia e cumprimento do pactado.
3. Estudo e valoración de novas disposicións legais de promulgación posterior a entrada en vigor do presente Convenio Colectivo que poidan afectar ao seu contido.
4. Cantas outras actividades tendan a eficacia práctica do Convenio Colectivo e a unha maior solución interna dos conflitos.
5. Coñecemento de las denegacións do exercicio de dereitos de redución e adaptación de jornada, ao efecto de solucionar discrepancias.

A comisión paritaria deberá contar con presidenta/e así como cunha persoa que realice funcións de secretaría; funcións que se alterarán de xeito rotativo entre a parte sindical e empresarial de forma anual. A efecto de notificacións fíxase o domicilio social actual da Empresa –Rúa do Príncipe 44, 36202, Vigo (Pontevedra)– ou calquera outro no que poida situarse no futuro.

ARTIGO 7. INTERPRETACIÓN E APLICACIÓN DO CONVENIO.

As dúas partes conveñen que calquera dúbida ou diverxencia que poida xurdir sobre a interpretación ou aplicación deste Convenio Colectivo, sexa sometida, antes de establecer reclamación ante os órganos competentes, a informe da Comisión Paritaria.

A Comisión Paritaria deberá emitir o seu informe nun prazo máximo de 8 horas a partir do día seguinte en que fose solicitado.

Se o resultado da consulta á Comisión Paritaria non resolve o conflito, as partes acordan someter as discrepancias producidas no seno da Comisión Paritaria as disposicións contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de resolucións de conflitos colectivos de traballo (AGA). En calquera caso as funcións e actividades da Comisión Paritaria, non obstruirán en ningún modo o libre acceso á xurisdición administrativa e contenciosa prevista na Lei.

ARTIGO 8. NON APLICACIÓN DAS CONDICIÓNS ESTABLECIDAS EN CONVENIO COLECTIVO

De cara a resolver de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo o que se refire o artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes do presente Convenio acordan acollerse as disposicións sinaladas no artigo precedente, isto é, as contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de resolucións de conflitos colectivos de traballo (AGA).



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

III-CONTRATACIÓN

ARTIGO 9. CRITERIOS XERAIS DE EMPREGO E CONTRATACIÓN

As partes asinantes do presente Convenio consideran como obxectivo prioritario o mantemento do emprego e a creación de novos postos de traballo, comprometéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, as medidas necesarias para a consecución de dito obxectivo na Empresa.

ARTIGO 10. OBRIGAS COA SEGURIDADE SOCIAL

Calquera persoa que realice traballos na Empresa, mesmo que estes sexan esporádicos, deberá estar debidamente contratado e co se correspondente alta na Seguridade Social sendo competencia da representación legal das persoas traballadoras controlar e vixiar o cumprimento da Lei neste aspecto.

ARTIGO 11. CONTRATO DE TRABALLO

O contrato de traballo será subscrito entre a Empresa e a persoa traballadora por escrito, con entrega a esta dun exemplar dentro dos 15 días seguintes á súa incorporación, segundo calquera dos modelos aprobados por disposición de carácter normativo e que necesariamente deberá ser comunicado á oficina de emprego polos procedementos telemáticos establecidos.

Farase constar en tódolos contratos de traballo o contido xeral das condicións que se pacten coa a persoa traballadora e, en todo caso, o contido mínimo do contrato: a identificación completa das partes contratantes, a localización xeográfica e denominación, no seu caso, do centro de traballo que queda adscrito a persoa traballadora, o domicilio da sede social da Empresa, o grupo, especialidade, oficio ou posto de traballo no que quede adscrita, a retribución total anual inicialmente pactada e a expresión e a identificación do convenio colectivo aplicable.

Á representación legal das persoas traballadoras entregaráselle copia básica dos contratos ou de calquera das súas prórrogas e denuncias.

Os períodos de proba para o persoal de novo ingreso serán os seguintes:

- Nivel 1: 6 meses
- Nivel 2: 2 meses
- Nivel 3-4: 1 mes
- Nivel 5-6: 15 días.

ARTIGO 12. CONTRATACIÓN TEMPORAL

As partes asinantes do presente convenio en aras dunha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como plantilla temporal máxima un 35%.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

Atendendo á necesidade de dispor de persoal durante toda a semana e, de forma especial, os sábados, domingos e outras datas nas que se celebren partidos de fútbol ou eventos deportivos, así como a outras características vinculadas coa singular actividade da Empresa, a mesma poderá concertar contratos de duración determinada (directamente ou recorrendo a empresas de traballo temporal) para os que as citadas datas constitúan xornada ordinaria ou formen parte dela; tanto debido a incrementos ocasionais e imprevisibles da actividade, como a oscilacións na actividade normal da Empresa que xeren un desaxuste temporal entre o emprego estable dispoñible e o que se require, como a situacións ocasionais, previsibles e que teñan unha duración reducida e delimitada, ou a calquera outros supostos de contratación de duración determinada previstos na Lei.

ARTIGO 13. CONTRATOS FORMATIVOS

Contrato formativos

A Empresa poderá concertar consonte os requisitos legalmente establecidos:

- Contratos de formación en alternancia, que terán por obxecto compatibilizar a actividade laboral retribuída cos correspondentes procesos formativos no ámbito da formación profesional, os estudos universitarios ou os do Catálogo de Especialidades Formativas do Sistema Nacional de Emprego.
- Contratos para a obtención da práctica profesional adecuada ao correspondente nivel de estudos, que poderán concertarse con quen estivese en posesión dun título universitario ou dun título de grao medio ou superior, especialista, máster profesional ou certificado do sistema de formación profesional, segundo o previsto na Lei Orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das Cualificacións e da Formación Profesional, así como con quen posúa un título equivalente de ensinos artísticos ou deportivos do sistema educativo, que habiliten ou capaciten para o exercicio da actividade laboral.

En ningún caso a retribución das persoas traballadoras que presten servizos a través destes contratos poderá ser inferior ao 70% durante o primeiro ano e ao 80% durante o segundo ano do salario fixado no Convenio Colectivo para unha persoa traballadora que desempeñe o menos ou equivalente posto de traballo, nin ao salario mínimo interprofesional, en proporción ao tempo de traballo efectivo.

ARTIGO 14. CONTRATACIÓN A XORNADA PARCIAL

A Empresa recorrerá ao contrato de traballo para as prestacións de servizos que requiran dun número de horas ao día, á semana, ao mes ou ao ano, inferior á xornada de traballo dunha persoa traballadora a tempo completo comparable.

Non poderá haber máis dun 33% de contratos a tempo parcial.

A fin de posibilitar a mobilidade voluntaria no traballo a tempo parcial, a Empresa deberá informar as persoas traballadoras correspondentes sobre a existencia de postos de traballo a



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

tempo completo vacantes, de maneira que poidan formular solicitudes de conversión voluntaria dun traballo a tempo completo nun traballo a tempo parcial e viceversa, así como sobre as oportunidades de incremento do tempo de traballo das persoas traballadoras a tempo parcial. No caso de que houberse máis dunha persoa candidata para a mesma vacante a tempo completo, procederase por orde de antigüidade.

O contrato a tempo parcial rexerese polas regras contidas na Lei, incluída a posibilidade de realización de horas complementarias, como adición ás horas ordinarias pactadas no contrato a tempo parcial, nos seguintes termos:

a) A Empresa poderá requirir a realización de horas complementarias cando así o pactase expresamente coa persoa traballadora. O pacto sobre horas complementarias poderá acordarse no momento da celebración do contrato a tempo parcial ou con posterioridade ao mesmo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto ao contrato. O pacto formalizarase necesariamente por escrito.

b) Só se poderá formalizar un pacto de horas complementarias no caso de contratos a tempo parcial cunha xornada de traballo non inferior a 10 horas semanais en cómputo anual.

c) O pacto de horas complementarias deberá recoller o número de horas complementarias cuxa realización poderá ser requirida pola Empresa.

d) O número de horas complementarias pactadas non poderá exceder do 30% das horas ordinarias de traballo obxecto do contrato. En todo caso, a suma das horas ordinarias e complementarias non poderá exceder do límite legal do traballo a tempo parcial.

e) A persoa traballadora deberá coñecer o día e a hora de realización das horas complementarias pactadas cun previo aviso mínimo de 72 horas.

f) O pacto de horas complementarias poderá quedar sen efecto por renuncia da persoa traballadora, mediante un aviso previo/previo aviso de 15 días, unha vez cumprido 1 ano desde a súa celebración, cando concorra algunha das seguintes circunstancias:

1.^a A atención das responsabilidades familiares enunciadas no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores.

2.^a Necesidades formativas, sempre que se acredite a incompatibilidade horaria.

3.^a Incompatibilidade con outro contrato a tempo parcial.

g) O pacto de horas complementarias e as condicións de realización das mesmas estarán suxeitos ás regras previstas nas letras anteriores. En caso de incumprimento de tales regras, a negativa da persoa traballadora á realización das horas complementarias, a pesar de ser pactadas, non constituirá conduta laboral sancionable.

h) Sen prexuízo do pacto de horas complementarias, nos contratos a tempo parcial de duración indefinida cunha xornada de traballo non inferior a 12 horas semanais en cómputo anual, a Empresa poderá, en calquera momento, ofrecer á persoa traballadora a realización de



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

horas complementarias de aceptación voluntaria, cuxo número non poderá superar o 30% das horas ordinarias obxecto do contrato. A negativa da persoa traballadora á realización destas horas non constituirá conduta laboral sancionable. Estas horas complementarias non se computarán a efectos da porcentaxe de horas complementarias pactada que se establece na letra d) anterior.

i) A realización de horas complementarias haberá de respectar, en todo caso, os límites establecidos en materia de xornada e descansos.

j) As horas complementarias efectivamente realizadas retribuiranse como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización á Seguridade Social e períodos de carencia e bases reguladoras das prestacións. Para ese efecto, o número e retribución das horas complementarias realizadas deberase recoller no recibo individual de salarios e nos documentos de cotización á Seguridade Social.

ARTIGO 15. CONTRATACIÓN FIXA-DESCONTINUA

A Empresa concertará contratos por tempo indefinido fixo-descontínuo para a realización de traballos de natureza estacional ou para o desenvolvemento de calquera outros que, sendo de prestación intermitente, teñan períodos de execución certos, determinados ou indeterminados.

Os contratos de traballo fixos-descontínuos formalizaranse por escrito e reflectindo os elementos esenciais da actividade laboral (duración do período de actividade, xornada e distribución horaria), se ben poderán figurar con carácter estimado, sen prexuízo da súa concreción no intre do chamamento.

O chamamento de persoal fixo-descontínuo realizarase por medios que permitan deixar constancia da notificación á persoa interesada coas indicacións precisas das condicións de incorporación e cunha antelación mínima de 24 horas. Os criterios polos que se rexerá a orde de chamamento das persoas fixas-descontínuas serán o de maior idoneidade do seu perfil para o desenvolvemento dos concretos traballos de natureza estacional ou de prestación intermitente que en cada caso sexa necesario realizar e, a igualdade no anterior, o de maior antigüidade ao servizo da Empresa.

Sen prexuízo do precedente, a Empresa deberá trasladar á representación legal das persoas traballadoras ao inicio de cada ano natural un calendario coas previsións de chamamento anual de persoas traballadoras fixas-descontínuas (no caso de que non fose posible observar ese marco temporal, deberá realizarse a notificación tan pronto como o fóra, xustificando as razóns polas que no se puido respectar o prazo), así como os datos das altas efectivas das persoas fixas-descontínuas unha vez se produzan.

A Empresa deberá informar ás persoas fixas-descontínuas e á representación legal das persoas traballadoras sobre a existencia de postos de traballo vacantes de carácter fixo ordinario, de xeito que aquelas poidan formular solicitudes de conversión voluntaria.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

ARTIGO 16. SUBCONTRATACIÓN

A Empresa, cando subcontrate con outras a execución de obras ou servizos, responderá ante as persoas traballadoras das empresas subcontratistas nos termos establecidos no artigo 42 do Estatuto dos Traballadores e preceptos co mesmo concordantes.

ARTIGO 17. PREAVISO DO FINAL DE CONTRATO

A finalización do contrato de traballo a Empresa estará obrigada a notificar o cese á persoa traballadora, por escrito e con 15 días de antelación á data de finalización ou extinción dos contratos de duración igual ou superior a seis meses.

A Empresa entregarlle á persoa traballadora copia do finiquito con 5 días laborais de antelación ó cese.

Nos finiquitos que teñan lugar por finalización ou rescisión do contrato ou outras causas, farase constar que a persoa traballadora non perderá o dereito a cobrar o que a Empresa teña que pagar ás persoas traballadoras en concepto de revisións, atrasos ou calquera outro tipo de variación na retribución que corresponda ó tempo no que a persoa traballadora prestara os seus servizos.

As persoas traballadoras que desexen cesar voluntariamente o servizo na Empresa estarán obrigados a poñelo en coñecemento da mesma cumprindo os seguintes prazos de preaviso:

- Niveles 1 e 2: 60 días.
- Niveles 3 e 4: 30 días.
- Niveles 5-6: 15 días.

Os días de preaviso da persoa traballadora incumpridos pola mesma descontaranse de forma automática de la liquidación correspondente.

ARTIGO 18. INDEMNIZACIÓNS POR FIN DE CONTRATOS NON INDEFINIDOS

A Empresa abonará mensualmente as persoas traballadoras con contratos non indefinidos, en concepto de indemnización, una compensación de eventualidade equivalente ó importe do salario bruto de 12 días por ano traballado.

*IV-RETRIBUCIÓNS**ARTIGO 19. ESTRUCTURA SALARIAL*

No presente Convenio Colectivo fíxanse as definicións e os importes, ou os criterios de cuantificación, dos seguintes conceptos salariais:

- “Salario Base de Convenio”



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

- “Complemento Persoal”
- “Pagas Extraordinarias”
- “Plus por Sinatura do Convenio”
- “Paga Excepcional”
- “Complemento AC”
- “Complemento de Fidelidade”
- “Premio de Fidelidade”
- “Plus de Partido”
- “Plus de Nocturnidade”
- “Plus de Transporte”
- “Plus por Traballo con Produtos Fitosanitarios”

Ademais, establécense as condicións para os incrementos retributivos e as revisións salariais, a compensación dos gastos por desprazamentos laborais en vehículo propio e o tratamento da posible realización de funcións superiores ou inferiores ás correspondente ao grupo profesional de adscrición.

ARTIGO 20. SALARIO BASE DE CONVENIO E COMPLEMENTO PERSOAL

Establecese un nivel retributivo chamado “Salario Base de Convenio”, cuantificado en función de cada grupo profesional, en concepto de mínimo a percibir con carácter de fixo e recorrente por xornada completa no seo de cada un dos grupos, sen que poida existir discriminación por razón de sexo ou calquera outras circunstancias persoais ou sociais en relación co mesmo.

Como Anexo I deste Convenio Colectivo figuran as táboas salariais que recollen o “Salario Base de Convenio” bruto para cada un dos grupos profesionais existentes na Empresa e respecto das anualidades de 2023 e 2024.

Dado que a reordenación de categorías a grupos e/ou pactos de carácter individual poden supoñer que algunhas persoas traballadoras estean a percibir retribucións fixas e recorrentes superiores ás que este Convenio Colectivo contempla como “Salario Base de Convenio”, co fin de manter a remuneración fixa e recorrente actual desas persoas, establécese un “Complemento Persoal” equivalente á diferenza que exista entre as retribucións brutas, fixas e recorrentes da persoa traballadora da que se trate e o “Salario Base de Convenio” bruto do seu grupo profesional. Este novo concepto retributivo terá carácter individual e non será nin compensable nin absorbible, quedando suxeito aos mesmos incrementos que se pacten para o “Salario Base de Convenio”, segundo o disposto no artigo 22.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

Sumaranse ao “Complemento Persoal”, ademais da parte do salario base bruto da persoa traballadora afectada que –de seren o caso– exceda da contía do “Salario Base de Convenio” bruto do seu grupo profesional, tamén os importes brutos ata o de agora percibidos por conceptos tipo “Retribución Voluntaria Absorbible” ou “Mellora Voluntaria”.

ARTIGO 21. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Establécense 4 “Pagas Extraordinarias”.

Todas elas aboaranse na contía correspondente a 30 días de salario real, pagadeiras cada una delas os días 10 de marzo, 25 de xullo, 15 de outubro e 15 de decembro. Por decisión da persoa traballadora, as pagas extraordinarias se poderán percibir con outra cadencia.

O persoal que ingresou ou deixara de prestar os seus servizos na empresa calquera que fose a causa, durante o transcurso do ano, terá dereito á parte proporcional de ditas pagas en relación ó tempo traballado.

ARTIGO 22. INCREMENTOS SALARIAIS

A referencias sobre incrementos e que se pasan a realizar afectarán aos seguintes conceptos retributivos (de aí que as porcentaxes e os cálculos numéricos que se establecen no presente artigo deban aplicarse en exclusiva a tales partidas):

- “Salario Base de Convenio”.
- “Complemento Persoal”.
- “Pagas Extraordinarias”.
- Conceptos retributivos fixos e recorrentes que se deban integrar no “Complemento de Persoal” consonte ao establecido no artigo 20 deste Convenio Colectivo.
- “Antigüidade”, sen prexuízo do disposto no artigo 25 deste Convenio Colectivo.
- “Complemento AC”.
- “Complemento de fidelidade”.

Neste contexto, acórdase que:

1) Aboarase ao persoal actualmente de alta na Empresa que prestara servizos á mesma durante todo o período abranguido polos anos 2021 e 2022 un “Plus por Sinatura de Convenio” do seguinte importe (axustado en proporción temporal respecto daquelas persoas traballadoras actualmente de alta na empresa que prestaran servizos á mesma durante tan só unha parte do período abranguido polos anos 2021 e 2022):

a) 2.200 euros para a persoa traballadora cunha retribución global anual polos conceptos mencionados ao comezo deste artigo de 25.000 euros ou mais. Engadiranse 550 euros.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

b) 2.805 euros para a persoa traballadora cunha retribución global anual polos conceptos mencionados ao comezo deste artigo dende 21.001 a 24.999 euros. Engadiranse 550 euros

c) 3.447 euros para a persoa traballadora cunha retribución global anual polos conceptos mencionados ao comezo deste artigo de 21.000 euros ou menos. Engadiranse 550 euros.

2) Respecto do ano 2023, aplicarase un incremento do 4% sobre os conceptos mencionados ao inicio deste artigo.

3) Respecto do ano 2024, aplicarase un incremento do 4% sobre os conceptos mencionados ao inicio deste artigo.

ARTIGO 23. REVISIÓN SALARIAL

No suposto de que o Índice de Prezos ao Consumo (IPC) real oficialmente publicado con carácter definitivo polo Instituto Nacional de Estatística (INE) ao finalizar o exercicio 2023 ou 2024 superase os incrementos do 4% pactados para os devanditos exercicios, efectuarase unha revisión salarial tan pronto como se constate dita circunstancia.

A revisión salarial implicará o pago da posible diferenza en termos anuais entre o incremento pactado do 4% e a suba porcentual do IPC oficialmente publicado con carácter definitivo polo INE.

A modo de exemplo: se a suba porcentual do IPC oficialmente publicado con carácter definitivo polo INE ao finalizar o exercicio 2023 ou 2024 fose dun 5%, as persoas traballadoras suxeitas a este Convenio Colectivo terán dereito a percibir un importe bruto equivalente ao 1% dos conceptos salariais enumerados na primeira parte do artigo 22 correspondentes ao ano de que se trate.

O importe en que, no seu caso, se traduza a revisión salarial aboarase no mes seguinte a aquel en que se constatará que se debe proceder á sinalada revisión.

ARTIGO 24. PAGA EXCEPCIONAL

No suposto de que o Clube obtivese un ou máis dos seguintes títulos: campión de Liga, campión da Copa da S.M. o Rei, campión da UEFA Champions League, campión da UEFA Europa League; así como no caso de ascenso de categoría, o persoal terá dereito a unha “Paga Excepcional” de importe equivalente ao dunha das “Pagas Extraordinarias”.

ARTIGO 25. COMPLEMENTO AC

Créase un novo concepto retributivo, o “Complemento AC”, coa razón de ser de deixar sen efectos a remuneración da “Antigüidade” nos termos previstos no artigo 19 do convenio colectivo vixente ata a sinatura do presente; de tal xeito que as persoas traballadoras que ata agora recibisen esas percepcións de “Antigüidade” deixarán de facelo a partir do mes seguinte á sinatura deste Convenio Colectivo. Deste xeito, as cantidades percibidas por “Antigüidade”



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

serán substituídas, para aquelas persoas que tivesen dereito a elas e na contía que cada unha as perciba, por un concepto retributivo persoal denominado “Complemento AC”.

O “Complemento AC” estará suxeito aos incrementos que estableza este Convenio Colectivo.

Respecto daquelas persoas traballadoras que, a data de firma do presente Convenio Colectivo, xa xerasen polo menos un trienio segundo o disposto no artigo 19 do convenio colectivo anterior e se atopen en tránsito de xerar un novo, a Empresa comprométese a respectar a implementación dese trienio en curso de ser xerado. Cando o novo trienio se acade, aumentarase o importe do “Complemento AC” na contía determinada polo referido artigo 19 do convenio colectivo anterior, momento a partir do cal o “Complemento AC” quedará definitivamente consolidado para as devanditas persoas nos termos do presente artigo.

As partes acordan a subscrición dunha acta complementaria deste artigo para incorporar:

- A relación nominal das persoas traballadoras da Empresa que pasarán a percibir o “Complemento AC”, xunto aos respectivos importes.
- A relación nominal das persoas traballadoras da Empresa ás que, tras pasar a percibir o “Complemento AC”, respéctaselles a implementación do trienio en curso de adquisición, as respectivas datas de cumprimento dese trienio e os respectivos importes do “Complemento AC” cando ese trienio se acade.

ARTIGO 26. COMPLEMENTO DE FIDELIDADE

Establecese un “Complemento de Fidelidade” para todo o persoal do 3% de Salario Real por cada trienio de prestación de servizos para a Empresa. O cómputo para xerar o primeiro trienio aos efectos do disposto neste artigo iníciase a partires do 1 de xaneiro de 2023. Establecese un límite máximo de 5 trienios por persoa traballadora en orde a determinar o importe do “Complemento de Fidelidade”.

ARTIGO 27. PREMIO POR FIDELIDADE

Establecese os seguintes “Premios por Fidelidade”:

- A Insignia de Prata do Clube outorgaráselle ás persoas traballadoras que leven na Empresa 25 anos ininterrompidos.
- A Insignia de Ouro do Clube outorgaráselle ás persoas traballadoras que leven na Empresa 30 anos ininterrompidos.

A concesión das devanditas insignias suporá tamén unha dotación económica a favor da persoa traballadora beneficiaria de 3 meses de Salario Real (entendéndose como tal a suma da totalidade dos conceptos retributivos percibidos pola persoa traballadora) bruto, para no caso da Insignia de Prata e de 5 meses no caso da Insignia de Ouro.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

ARTIGO 28. PLUS DE PARTIDO

Aboarase un “Plus de Partido” a aquelas persoas traballadoras da plantilla permanente da Empresa que presten servizos en días de partido, sempre que queden fóra das horas ordinarias ou complementarias que esa persoa teña establecidas dento da súa xornada (e dicir, sempre e cando os referidos servizos en días de partido non estean abranguidos por xornada ordinaria fixa-descontinua, nin tampouco pola distribución irregular da xornada ordinaria, nin cando se trate de intervencións cubertas por contratos –inclusive temporais e/ou a xornada parcial– especificamente subscritos para os días de partido, de xeito exclusivo ou xunto a outros días e/ou horas).

Por cada servizo en día de partido satisfarase un importe de:

- 60 euros brutos se o partido corresponde á Primeira División da Liga Nacional de Fútbol Profesional.
- 60 euros brutos se o partido corresponde ao Campionato de Primeira Federación.
- 50 euros brutos se o partido corresponde á División de Honra Xuvenil.
- 50 euros brutos se o partido corresponde a categorías inferiores non enumeradas previamente.

O percibo das cantidades aquí sinaladas non dará dereito á reclamación de excesos de xornada pola prestación de servizos durante esas horas, nin do Plus de Nocturnidade ao que se refire o seguinte artigo, pois co seu abono xa se retribúe nesas circunstancias.

Non obstante, cando un servizo en día de partido supere as 4 horas de duración, o exceso sobre ese tempo será obxecto de compensación cun descanso equivalente ao devandito exceso.

ARTIGO 29. PLUS DE NOCTURNIDADE

As horas traballadas durante o período comprendido entre as 22:00 h e as 06:00 h terán nunha retribución específica (“Plus de Nocturnidade”) consistente nun incremento da remuneración de cada unha desas horas nun 25% do Salario Base Convenio e, no seu caso, do Complemento Persoal correspondentes ás devanditas horas.

Non se aboará o “Plus de Nocturnidade” cando se trate de traballos nocturnos pola súa propia natureza, nin cando se teña acordado a compensación con descansos das intervencións laborais en franxa de noite, nin tampouco ás persoas traballadoras que perciban o “Plus de Partido” regulado no artigo anterior.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

ARTIGO 30. PLUS DE TRANSPORTE

Todo o persoal afectado polo presente Convenio Colectivo percibirá, a partir do da sinatura do mesmo, 550 euros brutos anuais en concepto de gastos de transporte. Esta retribución deberá cotizar integramente e se aboará durante os 12 meses ao ano a razón de 45,83 euros brutos cada mes.

ARTIGO 31. PLUS POR TRABALLOS CON PRODUTOS FITOSANITARIOS

As persoas traballadoras que segundo a avaliación de riscos laborais dos seus postos sexan acreedoras dun “Plus por Traballos con Produtos Fitosanitarios”, percibirano a razón de 5,00 euros brutos por cada día de traballo efectivo no que manipulen ditos produtos con ocasión das funcións que teñan atribuídas na Empresa, segundo informe do correspondente responsable de área.

ARTIGO 32. DESPRAZAMENTOS

Se por necesidade ou conveniencia da Empresa e a requirimento desta, a persoa traballadora tivese que desprazarse empregando o seu propio vehículo, aboarásele a cantidade de 0,26 euros brutos por quilómetro percorrido.

ARTIGO 33. FUNCIÓNS SUPERIORES E INFERIORES

A mobilidade funcional para a realización de funcións, tanto superiores canto inferiores, non correspondentes ao grupo profesional só será posible se existen, ademais, razóns técnicas ou organizativas que a xustifiquen e polo tempo imprescindible para a súa atención. A Empresa deberá comunicar a súa decisión e as razóns desta aos representantes legais das persoas traballadoras.

No caso de encomenda de funcións superiores ás do grupo profesional por un período superior a 6 meses durante 1 ano ou 8 durante 2 anos, o poderá solicitar o ascenso ou a cobertura da vacante correspondente ás funcións por el realizadas conforme ás regras en materia de ascensos aplicables na Empresa, sen prexuízo de instar o recoñecemento da diferenza salarial correspondente. Estas accións serán acumulables.

A persoa traballadora terá dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, agás nos casos de encomenda de funcións inferiores, nos que manterá a retribución de orixe. Non caberá invocar as causas de despido obxectivo de ineptitude sobrevida ou de falla de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

V-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTIGO 34. GRUPOS PROFESIONAIS

As partes acordan establecer o sistema de clasificación profesional das persoas traballadoras por medio dos grupos profesionais incluídos na seguinte táboa:

GRUPOS	POSTOS
Grupo II	
Xefas/es e Técnicas/os Superiores	Xefa/e de Prensa, Auditor/a, Director Seguridad, Responsable de Área
Grupo III	
Responsables de Medios, Técnicas/os e Asimiladas/os	Fisioterapeuta, Técnica/o de Instalacións, Técnica/o de Operacións , Técnica/o de Seguridade, Comercial, Caixeira/o Xefe, Secretaria/o de Dirección, Técnica/o de Marketing , Técnica/o contable
Grupo IV	
Soporte Administrativo e de Operacións	Utileira/o Especialista, Dependenta/e, Auxiliar Comercial, Administrativa/o, Contable, Administrativa/o caixiera/o
Grupo V	
Auxiliares Administrativas/os e Asimiladas/os	Auxiliar Fisioterapeuta, Olleador/a, Axudante Utileira/o, Axudante de Prensa, Auxiliar Administrativa/o, Telefonista, Operaria/o de Mantemento, Operaria/o de Campo, Operaria/o de Servizos, Operaria/o de audiovisual e son
Grupo VI	
Auxiliar de Operacións e Subalternas/os	Limpador/a, Peón, Conserxe, Auxiliar de Tenda, Auxiliar de Almacén, Auxiliar de Ticketing

VI-TEMPO DE TRABALLO

ARTIGO 35. XORNADA E HORARIOS DE TRABALLO

A xornada é de 35 horas a semana de traballo efectivo en cómputo anual.

Respectaranse os pactos individuais en materia de horario, acordándose a título colectivo as seguintes estipulacións:

1. Persoal de oficina e administrativo en xeral. Horario de luns a xoves de 9:00 a 14:00 h e 16:00 a 18:30 h. Os venres, horario de 9:00 a 14:00 h. Durante os venres, así como durante o período de verán, estableceranse quendas polas tardes para que as oficinas permanezan abertas. As disposicións especiais relativas aos venres e ao período de verán aplicáranse sempre e cando existan polo menos 4 persoas traballadoras en disposición de participar na confección das quendas.

2. Persoal de oficina e administrativo de aboados. Horario de luns a venres de 10:00 a 14:00 h e de 16:00 a 19:00 h. Os días de partido deberán estar no seu posto unhas horas antes do comezo do mesmo (non mais de 4 horas antes). O persoal que ata a data de sinatura deste Convenio Colectivo tiña dereito a un descanso rotativo tódalas semanas o seguirá mantendo como un dereito adquirido.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

3. Persoal de oficina e administrativo en instalacións. Horario de luns a xoves de 9:00 a 14:00 h e 16:00 a 18:30 h. Os venres, horario de 9:00 a 14:00 h. Durante os venres, así como durante o período de verán, estableceranse quendas polas tardes para que as oficinas permanezan abertas. As disposicións especiais relativas aos venres e ao período de verán aplicáranse sempre e cando existan polo menos 4 persoas traballadoras en disposición de participar na confección das quendas

4. Persoal en instalacións (distinto do referido no punto previo). Horario de luns a xoves de 9:00 a 14:00 h e 16:00 a 18:30 h. Os venres, horario de 9:00 a 14:00 h. Durante os venres, así como durante o período de verán, estableceranse quendas polas tardes para as tarefas de mantemento. As disposicións especiais relativas aos venres e ao período de verán aplicáranse sempre e cando existan polo menos 4 persoas traballadoras en disposición de participar na confección das quendas.

5. Persoal de campo. Horario de luns a venres, en horario de 08:00 a 14:00 h. Os sábados, horario de 08:00 a 13:00 horas. Os días de partido deberán estar no seu posto unhas horas antes do comezo do mesmo e non máis de 4 horas antes. En todo caso, sendo este o horario habitual realizado polo persoal de campo contratado á data da sinatura do presente Convenio Colectivo, o mesmo poderá variar en atención ás necesidades que marquen as esixencias do partido ou do adestramento, previo acordo coa representación legal das persoas traballadoras.

6. Persoal de tendas. Horario de luns a sábado de 10:00 a 14:00 h e de 17:00 a 20:00 h, con quendas rotativas de descanso en luns, venres ou sábado. Os días de partido deberán estar no seu posto unhas horas antes do comezo do mesmo e non mais de 4 horas antes. Respetaranse as melloras que as persoas traballadoras actualmente empregadas en tendas teñan pactadas. Para adaptar as presentes disposicións aos tempos de apertura das tendas ao público permitidos pola Lei 13/2006, de 27 de decembro, de horarios comerciais de Galicia (ou norma que no futuro a substitúa), a Empresa poderá recorrer a contratos a tempo parcial, fixos discontinuos ou de reforzo eventual.

7. Persoal de prensa, contidos e relacións institucionais. Con carácter xeral a xornada ordinaria de traballo computarase en termos anuais, resultando un promedio de 35 horas semanais concretadas nunha xornada diaria de 7 horas. Porén, para o cálculo da xornada anual multiplicáranse por 7 o número de xornadas hábiles do ano (isto é, non considerando vacacións, festivos e os días de descanso semanal obrigatorio). Non obstante, aquelas semanas nas que sexa necesario prestar servizos de venres-sábado-domingo ou de sábado-domingo-luns, e sen prexuízo de que cada un deses días se poida acadar a xornada máxima diaria, se realizará unha xornada semanal de 28 horas de traballo efectivo considerada a tódolos demais efectos como se fose de 35 horas (é dicir, desfrutarase dun descanso retribuído de 7 horas adicionais). Fixarase unha hora de saída as 18:30 horas con carácter xeral, agás no suposto en que se deban prestar servizos en partidos, adestramentos, eventos ou circunstancias semellantes.

8. Persoal directamente dependente do área deportiva. Atendendo á necesidade directa ou indirecta de dispor de persoal durante toda a semana e, de forma especial, os sábados, domingos e outras datas nas que se celebren partidos de fútbol ou eventos deportivos, con carácter xeral



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

a xornada ordinaria de traballo computarase en termos anuais, resultando un promedio de 35 horas semanais concretadas nunha xornada diaria de 7 horas. Porén, para o cálculo da xornada anual multiplicáranse por 7 o número de xornadas hábiles do ano (isto é, non considerando vacacións, festivos e os días de descanso semanal obrigatorio).

Consonte o disposto no artigo 34 do Estatuto dos Traballadores, a Empresa -a través do seu persoal responsable de administración e recursos humanos- controlará o rexistro diario da xornada, que deberá incluír o horario concreto de inicio e finalización da xornada laboral de cada persoa traballadora, sen prexuízo dos supostos de flexibilidade horaria, así como o cumprimento dos réximes de descanso.

ARTIGO 36. XORNADA DE VERÁN

Dende o 1 de maio ao 30 de setembro de cada ano, poderanse aplicar no seo cada un dos departamentos acordos entre os respectivos responsables e as persoas traballadoras para o desfrute de ata 45 xornadas laborais en réxime de xornada reducida continuada de 9:00 a 15:00 h con carácter xeral, sen prexuízo doutras posibles horas de inicio e fin da devandita xornada continuada en función dos acordos que se acaden.

Respecto do persoal de tendas, os acordos aos que se refire este artigo poderán contemplar sistemas de compensación en diñeiro ou en descanso do exceso de horas que resulte no caso de non se poidan desfrutar das 45 xornadas en réxime de xornada reducida continuada descrito no parágrafo anterior.

ARTIGO 37. HORAS EXTRAORDINARIAS

As partes asinantes do presente convenio acordan reducir ó mínimo indispensable as horas extraordinarias. En este contexto, a realización das horas extraordinarias deberán estar debidamente xustificadas e autorizadas por un superior xerárquico. De non existir tal autorización non se considerarán como tales.

Terán a consideración de horas extraordinarias todas aquelas que excedan da xornada laboral legalmente establecida.

As horas extraordinarias serán retribuídas cun incremento do 75% do salario que correspondería de tratarse de horas ordinarias, ou ben, serán compensadas mediante un tempo de descanso que resulte de incrementar nun 75% a duración das horas extraordinarias das que se trate. As horas extraordinarias a compensar mediante descansos deberán selo nos 2 meses seguintes á súa realización.

ARTIGO 38. VACACIÓNS

As vacacións serán de 22 días laborais. O calendario de vacacións fixarase na Empresa con 2 meses de antelación ó comezo do seu desfrute, tendo como premisa que no caso de desacordo 11 días serán elexidos pola persoa traballadora e 11 pola Empresa.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

Os períodos de vacacións estipularanse de común acordo entre o persoal e a dirección. O abono das mesmas realizarase ó seu inicio, na contía de Salario Real que lle corresponda por tódolos conceptos salariais recorrentes.

O disfrute das vacacións será rotativo entre o persoal. No suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal que lle imposibilite a persoa traballadora o seu goce, total ou parcialmente, durante o ano natural ao que corresponden, poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorreran máis de 18 meses a partires do final do ano no que se orixinasen. Non se aplicará ese límite de 18 meses ao disfrute de vacacións pendente como consecuencia dunha incapacidade derivada de embarazo, parto ou lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto nos apartados 4, 5 y 7 do artigo 48 do Estatuto dos Traballadores. Como regra xeral, as vacacións pendentes froito das incapacidades desfrutáranse de maneira consecutiva á data de alta da persoa traballadora.

ARTIGO 39. LICENZAS RETRIBUÍDAS

As persoas traballadoras, previo aviso e xustificación, terán dereito a permisos retribuídos durante o tempo e os supostos seguintes:

- a) 16 días naturais no caso de matrimonio ou rexistro de parella de feito.
- b) 2 días por casamento de filla/o.

c) 5 días por accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o segundo grao por consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, así como de cuáquera outra persoa distinta das anteriores, que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo de aquela.

d) 5 días por falecemento do cónxuxe, parella de feito ou parentes do primeiro grao por consanguinidade ou afinidade e 2 días no caso de falecemento de parentes do segundo grao por consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo a persoa traballadora precise facer un desprazamento ao efecto, o prazo ampliarase en 2 días.

- e) 2 días por traslado do domicilio habitual.

f) O tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusábel de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo e a comparecencia esixida por citación xudicial. Cando conste nunha norma legal un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica. Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en mais do 25% das horas laborables nun período de 3 meses, poderá a Empresa pasar á persoa traballadora afectada á situación de excedencia regulada no artigo 46.1 do Estatuto dos Traballadores. No suposto de que a persoa traballadora, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe da mesa do salario a que tivera dereito na Empresa.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

- g) O tempo indispensable para concorrer a exames.
- h) Para realizar funciones sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legalmente.
- i) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto e, nos casos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para la realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, sempre, en todos os casos, que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.
- k) O tempo necesario para consulta médica de especialistas da Seguridade Social cando, coincidindo o horario de consulta co de traballo, se precise dita consulta polo facultativo de medicina xeral. A persoa deberá presentar o volante xustificativo da devandita prescrición médica. Nos demais casos ata un límite de 18 horas ano.
- l) Por asuntos persoais ou particulares poderá solicitar permiso retribuído de, como mínimo, 6 días e sen retribuír e ata un máximo de 30, de común acordo entre Empresa e o e sempre que no departamento non haxa outra persoa na mesma situación.
- m) As tardes dos días 24 e 31 de Decembro e o 5 de xaneiro non serán laborais a tódolos efectos.
- n) A Empresa facilitará o tempo necesario para a formación e reciclaxe das persoas traballadoras, previa discusión coa representación legal do persoal e posterior aceptación da Empresa, nos termos do artigo 23.3 do Estatuto dos Traballadores
- ñ) As persoas traballadoras (mulleres e homes) por lactación dun fillo menor de 12 meses, terán dereito a una hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións.

ARTIGO 40. CONCILIACIÓN DAS VIDAS PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

As persoas traballadoras da Empresa gozarán dos dereitos de adaptacións de xornada, suspensións do contrato laboral con reserva do posto de traballo, excedencias, ausencias, permisos, reducións de xornada e/ou mobilidades, nos termos en cada caso establecidos pola lexislación vixente nos supostos de:

- Necesidades de conciliación das vidas familiar e laboral (artigo 34.8 do Estatuto dos Traballadores)
- Nacemento, adopción, garda con fines de adopción o acollemento (artigos 37.4 , 45.1.d., 46 e 48.4 e seguintes do Estatuto dos Traballadores).
- Nacemento prematuro de fillo ou filla, ou de que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto (artigo 37.5 do Estatuto dos Traballadores)
- Garda legal dalgún menor de 12 anos ou de persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída ou necesidade de encargarse do coidado directo de cónxuxe, parella



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

de feito, parentes ata o segundo grao por consanguinidade ou afinidade (incluído o familiar consanguíneo da parella de feito que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída) ou de menor de 23 anos afectado por cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas) ou calquera outra enfermidade grave, que implique ingreso hospitalario de longa duración e requira coidado directo, continuo e permanente, acreditado polo informe do servizo público de saúde ou órgano administrativo sanitario da comunidade autónoma correspondente (artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores).

- Condición de vítima da violencia de xénero (artigos 37.8, 40.4., 40.5, 45.1.n. e 49.1.m. do Estatuto dos Traballadores).

- Causa de forza maior vinculada a motivos familiares urxentes relacionados con familiares ou persoas convivintes, no caso de enfermidade ou accidente que fagan indispensable a presenza inmediata (artigo 37.9 do Estatuto dos Traballadores).

- Riscos durante o embarazo ou durante a lactación natural dun menor de 9 meses (artigo 45.1.e. do Estatuto dos Traballadores).

- Coidado de filla/o ou menor acollido por tempo superior a 1 ano, ata que o menor cumpra 8 anos (artigo 48.bis do Estatuto dos Traballadores).

No caso concreto do permiso para o coidado do lactante, as persoas traballadoras (mulleres ou homes) da Empresa poderán acollerse ao réxime legal (1 hora de ausencia no traballo divisible en 2 fraccións, ampliable en casos de nacemento, adopción o acollemento múltiples e conmutable por unha redución de xornada de media hora diaria), ou ben, substituílo por unha acumulación nas xornadas completas de 4 semanas que deberá desfrutarse dentro dos primeiros 12 meses de vida da crianza, tendo a persoa traballadora que avisar á Empresa con 15 días de antelación á data de comezo do desfrute.

No caso concreto das excedencias reguladas no artigo 46 do Estatuto dos Traballadores, a persoa traballadora e a Empresa poderán acordar excedencias por motivos distintos dos legalmente sinalados.

ARTIGO 41. MELLORAS NAS PRESTACIÓNS

Incapacidade temporal. A Empresa comprométese a complementar dende o primeiro día de baixa o 100% do salario que se perciba, entendendo por tal o composto polo Salario Convenio, o Complemento Persoal o calquera outro complemento o plus que se perciba de forma habitual e recorrente na folla de salario.

Incapacidade permanente. Quen, a causa de accidente ocorrido na prestación de traballo para Empresa, lle sexa recoñecida polo Instituto Nacional da Seguridade Social unha incapacidade permanente parcial ou total para o seu traballo habitual, a Empresa poderá asignarlle un posto de traballo en calquera dos centros de traballo que se adapte a nova aptitude do sempre que exista praza vacante, na que o terá prioridade sobre calquera contratación eventual.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

Capacidade diminuída. Todas aquelas persoas traballadoras que, por accidente ou enfermidade con resultado de redución das súas facultades físicas ou intelectuais, teñan a consideración de aptos con restricións tras avaliación médica, terán preferencia para ocupar os postos máis acordes á súa nova situación, sempre que dispoñan de aptitude e idoneidade para elo.

Premios de xubilación. Toda persoa que cese na Empresa por xubilación o por incapacidade permanente e que teña máis de cinco anos de antigüidade na Empresa terá dereito a percibir, xunto coa súa liquidación, equivalente ao salario de 6 meses de traballo. Os familiares das persoas traballadoras maiores de 60 anos que falezan antes de acceder a súa xubilación terán dereito o mesmo importe en este orden: cónxuxe e, de non existir, os fillas/os menores de 18 ou maiores de esa idade se non traballan. O persoal xubilado ou incapacitado de forma permanente terá dereito a un pase gratuíto para a grada de tribuna.

Axuda familiar especial. Outorgarase unha axuda familiar especial anual de 360,61 euros por cada fillo/a que teña recoñecido o dereito de persoa con discapacidade motora, psíquica ou sensorial polo Instituto Nacional da Seguridade Social ou outra autoridade competente e que non se atope traballando. Aportarase pola persoa traballadora a documentación acreditativa para o abono desta axuda que se pagará a razón de 30,05 euros mensuais. As persoas traballadoras poderán optar mediante comunicación expresa dirixida á Dirección da Empresa polo abono íntegro e de unha soa vez da expresada axuda familiar.

Seguro colectivo. Durante a vixencia deste Convenio Colectivo, a Empresa concertará un seguro colectivo de accidente, con primas íntegras ao seu cargo, mediante pólizas que cubran as seguintes indemnizacións:

- a) Accidente laboral ou común con resultado de morte: 42.070,85 euros.
- b) Accidente laboral ou común con resultado de invalidez permanente, absoluta ou grande invalidez: 78.131,58 euros.

As persoas traballadoras facilitará o nome da persoa beneficiaria. Para o persoal de nova incorporación a póliza de seguros deberá concertarse nun prazo de un mes a partires da contratación. Unha copia da póliza facilitarase á representación legal das persoas traballadoras.

ARTIGO 42. ROUPA DE TRABALLO

A Empresa subministrará ao persoal de campo de dúas fundas, un chándal e o calzado idóneo para a realización das súas funcións. Se o traballo o requirise, tamén se lles facilitarán luvas e traxe de auga.

ARTIGO 43. RECOÑECIMENTO MÉDICO

A Empresa está obrigada a solicitar, no primeiro trimestre do ano e informando previamente á representación legal das persoas traballadoras, un recoñecemento médico anual para todo o persoal da Empresa. O tempo invertido no citado recoñecemento será a cargo da Empresa que, cando sexa necesario, facilitará así mesmo os medios de transporte para o desprazamento.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

ARTIGO 44. SEGURIDADE E HIXIENE

A formación en materia de prevención de riscos laborais se realizará de forma presencial e dentro da xornada laboral.

Unha vez elixidos os delegados de prevención, se careceran dela, a Empresa terá 3 meses para darlles a formación básica establecida no Regulamento de Servicios de Prevención.

ARTIGO 45. RÉXIME DISCIPLINARIO PARA O ACOSO SEXUAL

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade e/ou contra a liberdade das persoas traballadoras, conductas de acoso sexual verbais ou físicos, serán conceptuadas como faltas moi graves. Non é necesario que as accións de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo se desenvolvan durante un período prolongado de tempo. Unha soa acción, pola súa gravidade, pode ser constitutiva de acoso sexual.

VIII-DEREITOS SINDICAIS

ARTIGO 46. DEREITOS SINDICAIS

Cota sindical. As persoas traballadoras poderán solicitar da Empresa o desconto en nómina da Cota Sindical. Esta solicitude farase por escrito no que conste a central sindical escollida e o número de conta bancaria da mesma onde a Empresa ingresará as cotas retidas ós afiliados.

Créditos horarios. As persoas que compoñen a representación legal do persoal poden dispor dun crédito horario mensual retribuído para o exercicio das súas funcións. No suposto de que non se consuma dito crédito horario, acumularase para o seguinte mes tanto en parte como na súa totalidade. A representación legal das persoas traballadoras constituída en comité de empresa contará cunha bolsa de horas sindicais que se distribuirá en función das necesidades/responsabilidades dos seus compoñentes.

Asemblea. Seguindo o disposto no Estatuto do Traballadores, a Empresa facilitará o exercicio de dereito de reunión durante a xornada laboral e durante 30 minutos ó mes.

IX-IDIOMA

ARTIGO 47. DEREITOS LINGÜÍSTICOS E NORMALIZACIÓN DO GALEGO

As persoas teñen dereito a desenvolver a súa actividade laboral e profesional en lingua galega, como lingua propia de Galicia, e recibir formación lingüística para mellorar o servizo ao público no seu posto de traballo.

No seo da Empresa a dirección e as representantes das persoas traballadoras fomentarán o uso da lingua galega nas actividades internas e nas súas relacións.



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

X- OUTROS

ARTIGO 48. IGUALDADE ENTRE HOMES E MULLERES NO TRABALLO E PROTECCIÓN ANTE O ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

As partes manifestan o seu compromiso de velar polo cumprimento do principio de igualdade de trato e oportunidades no seo da Empresa, segundo o establecido en la Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, e calquera outra lexislación vixente sobre a materia, sen que no desenrolo das relacións laborais na Empresa se admitan discriminacións directas ou indirectas por razón de xénero.

Así mesmo, ambas partes se comprometen a observar e promocionar a utilización por parte do persoal, do protocolo de actuación para a prevención do acoso sexual, por razón de sexo e acoso moral, establecido na Empresa, có obxecto de garantir os dereitos do persoal e o mantemento do entorno de traballo libre de acoso.

As partes se remiten ao plan de igualdade negociado na Empresa, que será norma complementaria ao presente Convenio Colectivo nesta materia e toda aquela que ten que ver con igualdade e as situacións de acoso e non discriminación en xeral.

ARTIGO 49. LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA

En todo o non expresamente regulado neste convenio aplicarase o previsto no Estatuto dos Traballadores, a Lei Orgánica de Liberdade Sindical e demais disposicións de rango legal de obrigado cumprimento.

ANEXO-TÁBOAS SALARIAIS-ANOS 2023 Y 2024

2023				
GRUPOS	POSTOS	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL (16 PAGAS)	PLUS TRANSPORTE
Grupo II				
Xefas/es e Técnicas/os Superiores	Xefa/e de Prensa, Auditor/a, Director Seguridad ,Responsable de Área	23.488,96 €	1468,06 €	550 €
Grupo III				
Responsables de Medios, Técnicas/os e Asimiladas/os	Fisioterapeuta, Técnica/o de Instalacións, Técnica/o de Operacións , Técnica/o de Seguridade, Comercial, Caixeira/o Xefe, Secretaria/o de Dirección Secretaria/o de Dirección, Técnica/o de Marketing , Técnica/o contable	21.516,80 €	1.344,80 €	550 €
Grupo IV				

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
 Código seguro de verificación:AQE7KM9UJOG03XD20



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

Soporte Administrativo e de Operacións	Utileira/o Especialista, Dependenta/e, Auxiliar Comercial, Administrativa/o, Contable, Administrativa/o caixiera/o	19.615,04 €	1.225,94 €	550 €
Grupo V				
Auxiliares Administrativas/os e Asimiladas/os	Auxiliar Fisioterapeuta, Olleador/a, Axudante Utileira/o, Axudante de Prensa, Auxiliar Administrativa/o, Telefonista, Limpador/a, Operaria/o de Mantemento, Operaria/o de Campo, Operaria/o de Servizos ,Operaria/o de audiovisual e son	17.332,96 €	1.083,31 €	550 €
Grupo VI				
Auxiliar de Operacións e Subalternas/os	Limpador/a, Peón, Conserxe, Auxiliar de Tenda, Auxiliar de Almacén, Auxiliar de Ticketing	17.000,00 €	1.062,50 €	550 €
2024				
GRUPOS	POSTOS	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL (16 PAGAS)	PLUS TRANSPORTE
Grupo II				
Xefas/es e Técnicas/os Superiores	Xefa/e de Prensa, Responsable de Área	24.428,52 €	1.526,78 €	550 €
Grupo III				
Responsables de Medios, Técnicas/os e Asimiladas/os	Fisioterapeuta, Técnica/o de Instalacións, Técnica/o de Operacións , Técnica/o de Seguridade, Comercial, Caixeira/o Xefe, Secretaria/o de Dirección Secretaria/o de Dirección, Técnica/o de Marketing , Técnica/o contable	22.377,47 €	1.398,59 €	550 €
Grupo IV				
Soporte Administrativo e de Operacións	Utileira/o Especialista, Dependenta/e, Auxiliar Comercial, Administrativa/o, Contable, Administrativa/o caixiera/o	20.399,64 €	1.274,98 €	550 €
Grupo V				
Auxiliares Administrativas/os e Asimiladas/os	Auxiliar Fisioterapeuta, Olleador/a, Axudante Utileira/o, Axudante de Prensa, Auxiliar Administrativa/o, Telefonista, Limpador/a, Operaria/o de Mantemento, Operaria/o de Campo, Operaria/o de Servizos ,Operaria/o de audiovisual e son	18.026,28 €	1.126,64 €	550 €
Grupo VI				
Auxiliar de Operacións e Subalternas/os	Peón, Conserxe, Auxiliar de Tenda, Auxiliar de Almacén, Auxiliar de Ticketing	17.680,00 €	1.105,00 €	550 €

Podemos verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:

<https://sede.depo.gal>

Código seguro de verificación: AQE7KM9UJOG03XD20



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

Segundo consta no acta de 26 de outubro de 2023 da comisión negociadora do convenio colectivo da empresa Real Club Celta de Vigo S.A.D., constituída o 1 de outubro de 2023, o texto das 21 páxinas que anteceden quedou aprobado como o definitivo para o convenio colectivo da empresa Real Club Celta de Vigo S.A.D. para o período 2023-2024, en proba do cal asinan os integrantes da devandita comisión, en Vigo, a 26 de outubro de 2023:

Pola parte empresarial ou patronal:

D^a. MARÍA DE LOS ÁNGELES MOURIÑO TERRAZO, (comparecendo no acto de sinatura do convenio colectivo en nome da Presidencia do Real Club Celta de Vigo S.A.D aos efectos de avalar os compromisos asumidos polos representantes da dirección do Clube na comisión negociadora).

D. JOSÉ LUIS GAINZARAIN GONZÁLEZ

D^a. HILDA BLANCO IGLESIAS

D. MANUEL FLORES MÉNDEZ

Asinando:

- O primeiro na súa condición de CEO Corporativo do Real Club Celta de Vigo, apoderado para representar e obrigar ao Clube en comisións negociadoras de convenios colectivos.

- A segunda na súa condición de empregada do Clube, nomeada para formar parte da comisión negociadora do convenio colectivo en defensa dos intereses empresariais do Real Club Celta de Vigo S.A.D. por D. José Luis Gainzarain González, figurando este último apoderado para realizar esta clase de designacións.

- O terceiro na súa condición de asesor do Clube, con voz pero sen voto.

Pola parte social ou sindical:

D^a. PILAR CAMESELLE DOMÍNGUEZ,

D^a. SIRIUS SEIJO ESTÉVEZ,

D^a. BEATRIZ LORENZO FERNÁNDEZ,,

D^a. RUTH REIRIZ SÁNCHEZ,

D. JUAN CARLOS CASTRO ARIAS,

D^a. CELESTE HERMIDA HERMIDA,

D. JOSÉ CARLOS BASTOS CONDE,

D^a. MERCEDES LLANOS FERNÁNDEZ, c

D. FRANCISCO JOSÉ ALMEIDA PIÑEIRO,

D. MIGUEL ANXO MALVIDO CABRITO, (asesor con voz pero sen voto).



Martes, 28 de novembro de 2023

Núm. 229

Asinando:

- A primeira, na súa condición de presidenta do Comité de Empresa do Real Club Celta de Vigo.
- A segunda, na súa condición de secretaria do Comité de Empresa.
- As seguintes sete persoas, na súas respectivas condicións de vogais do Comité de Empresa.

[Todas as anteriores ostentando as indicadas condicións en virtude dos resultados das eleccións a membros da representación legal das persoas traballadoras ás que se refire o acta de constitución do Comité de Empresa de data 27 de outubro de 2020].

- O décimo na súa condición de asesor do Comité de Empresa, con voz pero sen voto.

