

Venres, 15 de decembro de 2017

Núm. 239

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR
SERVIZO DE TRABALLO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA REAL CLUB CELTA, SAD

Código de Convenio número 36002212011992.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para os traballadores da empresa REAL CLUB CELTA, SAD, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social, polo comité de empresa, en data 19 de outubro do 2017.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 06 de novembro do 2017.

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades á autoridade laboral competente en orden ó rexistro, publicación depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos Convenios e Acordos Colectivos de Traballo.

Terceiro.—Real Decreto 2412/82, de 24 de Xullo, sobre traspaso de función e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo.

Esta Xefatura territorial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidades 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.

Vigo, 20/11/2017.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.



CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA REAL CLUB CELTA S.A.D.*I-PARTE XERAL**ARTIGO 1. ÁMBITO TERRITORIAL*

O presente Convenio Colectivo será de aplicación na Empresa Real Club Celta, con domicilio social na Avenida Balaidos s/n (ou calquera outra onde poda ubicarse). Abarcando tanto o domicilio social como as demais dependencias dentro do area metropolitana de Vigo.

ARTIGO 2. ÁMBITO FUNCIONAL

Este Convenio abarca tódalas actividades existentes actualmente para o desenvolvemento das funcións propias da sociedade e dos seu obxecto social. As condicións aquí pactadas terán o carácter de mínimas obrigatorias.

ARTIGO 3. ÁMBITO PERSOAL

Enténdense comprendidos baixo o ámbito de aplicación deste convenio todas as persoas dependentes da empresa, coas excepcións seguintes:

- Persoal que desenvolva funcións de dirección (Entendéndose polas mesmas, ademais dos contratos que encaixen no RD 1382/1985, do 1 agosto, os directores de áreas específicas como o director financeiro, de persoal, de marketing, de instalacións, comercial, deportivo, de canteira...) baixo a supervisión directa da xerencia ou do consello de administración.
- Exclúense os contratos regulados polo Real Decreto 1006/1985, do 26 de xuño. Tanto os inicialmente pactados como profesionais canto os que poidan ser recoñecidos ou declarados como traballadores/as, aínda que posúan ficha de aficionados ou entrenen coas categorías inferiores.
- Asemade, exclúense os traballadores/as cando, inicialmente prestados como non profesionais, se acordase algún tipo de contraprestación por gastos, indemnizacións, becas ou outras atribucións económicas de calquera natureza (Tales como adestradores, preparadores físicos, fisioterapeutas ou similares que desenrolen os seus cometidos nas divisións inferiores, equipos bases, etc.), e leven estas circunstancias, ou non, ao recoñecemento do carácter laboral da relación.

As persoas eiqú excluídas, de declararse a súa relación como laboral para coa empresa, rexirán as súas condicións laborais polo establecido no Estatuto dos Traballadores e demais normativa xeral de aplicación. En materia retributiva aplicaráselle o SMI de cada intre en virtude do tempo efectivo prestado. Especificamente se lles recoñece o dereito a negociar un acordo de empresa.



Venres, 15 de decembro de 2017

Núm. 239

ARTIGO 4. VIXENCIA

Este Convenio Colectivo entrará en vigor a tódolos efectos a partires do 1 de xaneiro de 2017 e ata o 31 de decembro do 2019, o remate da vixencia do presente convenio colectivo manterán a súa vixencia todas e cada unha das cláusulas ata a entrada en vigor do seguinte convenio.

ARTIGO 5. DENUNCIA

O presente Convenio deberá ser denunciado por algunha das partes con 2 meses de antelación ó seu vencemento. De non efectuarse denuncia algunha, quedará prorrogado automaticamente, excepto nos conceptos salariais que se verán actualizados no artigo 16 do convenio colectivo.

*II-COMISIÓN PARITARIA**ARTIGO 6. COMISIÓN PARITARIA*

Crearase unha Comisión Paritaria composta por un máximo de 1 por cada parte membros que serán designados a partes iguais por cada un dos participantes na firma do convenio, sindical e empresarial. Unha e outra poderá dotarse de asesores.

Os acordos da comisión paritaria adoptaranse, en todo caso, por unanimidade 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.

Funcións e procedementos da Comisión Paritaria:

- A Comisión Paritaria terá as seguintes funcións:
- Interpretación da totalidade das cláusulas deste Convenio.
- Vixilancia e cumprimento do pactado.
- Estudo e valoración de novas disposicións legais de promulgación posterior a entrada en vigor do presente convenio que poidan afectar ao seu contido
- Cantas outras actividades tendan a eficacia práctica do Convenio e a unha maior solución interna dos conflitos.

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, 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.



Venres, 15 de decembro de 2017

Núm. 239

As partes acordan someter as discrepancias producidas no seno de dita Comisión 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.

Tamén, e 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 contidas no acordo sinalado no parágrafo precedente.

III – CONTRATACIÓN

ARTIGO 8. 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 9. OBRIGAS COA SEGURIDADE SOCIAL

Calquer 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 do Delegado de Persoal controlar e vixiar o cumprimento da lei, neste aspecto.

ARTIGO 10. CONTRATO DE TRABA^{LO}

O contrato de traballo será suscrito entre a empresa e o traballador/a por escrito, con entrega a este dun exemplar dentro dos 15 días seguintes á súa incorporación, con arranxo a calquera dos modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá ser comunicado á oficina de emprego.

Farase constar en tódolos contratos de traballo o contido xeral das condicións que se pacten e o grupo profesional que quede encadrado o traballador/a, e en todo caso, o contido mínimo do contrato.

Considérase como contido mínimo do contrato a fixación no mesmo de:

A identificación completa das partes contratantes, a localización xeográfica e denominación, no seu caso, do centro de traballo ó que queda adscrito o traballador/a, o domicilio da sede social da empresa, o grupo, especialidade, oficio ou posto de traballo no que quede adscrito o traballador/a, a retribución total anual inicialmente pactada e a expresión e a identificación do Convenio Colectivo aplicable.



Venres, 15 de decembro de 2017

Núm. 239

Entregarase unha copia básica dos contratos que se formalicen por escrito á representación dos traballadores/as.

As empresas notificarán ós representantes legais dos traballadores/as as prórrogas dos contratos de traballo da cal a copia básica foi entregada, así como as denuncias correspondentes ós mesmos.

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: 2 semanas

No non regulado estarase ó disposto no artigo 14 do Estatuto dos Traballadores.

ARTIGO 11. CONTRATACIÓN TEMPORAL

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

1. CONTRATO EN PRACTICAS

O contrato de traballo en prácticas so poderá concertarse con aqueles que posúan o título Universitario ou de Formación Profesional de grado medio ou superior, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, ou de certificado de profesionalidade consonte ao previsto na Lei Orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das cualificacións e da formación profesional que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos 5 anos, ou de 7 cando o contrato se concerte cun traballador/a discapacitado, seguintes á terminación dos correspondentes estudos.

O posto de traballo será o adecuado para a finalidade de facilitar a práctica profesional do traballador/a, para perfeccionar os seus coñecementos e adaptalos ó nivel de estudos cursados.

A duración non será inferior a 6 meses nin superior a 24.

O período de proba será de 15 días para os traballadores/as en posesión de título de grado medio ou inferior e 1 mes para os de grado superior.

Ningún traballador/a poderá estar contratado en prácticas na empresa por tempo superior a 24 meses en virtude da mesma titulación.

A retribución mínima dos traballadores/as contratados baixo esta modalidade será do 65% durante o primeiro ano e do 78% durante o segundo do salario fixado no Convenio para un traballador/a que desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo.



Venres, 15 de decembro de 2017

Núm. 239

As empresa poderá realizar esta modalidade de contratación nun máximo de tres contratos.

2. CONTRATOS PARA A FORMACIÓN E A APRENDIZAXE

Terá como obxectivo a adquisición da Formación teórica e práctica necesaria para o adecuado desempeño dun traballo cualificado.

Poderán ser obxecto deste contrato os traballos incluídos neste Convenio, non podéndose formalizar contratos para a Formación para persoal inferior al nivel III.

O contrato para a Formación terá unha duración máxima de dous anos.

Cando o contrato para a formación se celebre por un prazo inferior ó máximo establecido no parágrafo anterior, poderase prorrogar antes da súa terminación por acordo de ambas as partes unha ou máis veces, por períodos non inferiores a 6 meses, sen que o tempo acumulado, incluíndo as prorrogas, poda exceder do referido prazo máximo. O preaviso de finalización do contrato deberá axustarse ós prazos e forma que indique o convenio.

A idade do traballador/a estará comprendida entre os 16 e 22 anos inclusive.

O traballador/a disporá do 25% da xornada para a formación teórica.

Esta formación deberá ser impartida polos Centros de Formación autorizados.

Cada titor non poderá dispoñer de máis de 2 traballadores/as en Formación.

A retribución será o S.M.I. mais 30.05 euros para o primeiro ano. Para o segundo será o salario do primeiro ano mais 30.05 euros. Sempre en proporción ó tempo de traballo efectivo.

A contía máxima para a celebración destes contratos na empresa será a mesma que para os contratos en prácticas.

3. CONTRATOS A TEMPO PARCIAL

Todos os contratos a tempo parcial terán unha prestación efectiva superior a 20 horas e inferior á xornada semanal ordinaria. Estes traballadores/as gozarán dos mesmos dereitos que os traballadores/as a tempo completo.

4. CONTRATO POR OBRA OU SERVICIO DETERMINADO

No contrato de traballo farase constar, de forma clara e precisa, se o contrato é de obra ou servizo, cunha completa identificación da obra ou servizo para o cal se contrata ó traballador/a.

Con carácter xeral será para un só traballo, con independencia da súa duración e finalizará cando finalicen os traballos da categoría do traballador/a en dita posto.



Venres, 15 de decembro de 2017

Núm. 239

ARTIGO 12. SUBCONTRATACIÓN

A empresa cando subcontrate con outras a execución de obras ou servizos, responderán ante os traballadores/as das empresas subcontratistas nos termos establecidos no art. 42 do Estatuto dos Traballadores, quedando referido o límite de responsabilidade de dita disposición ás obrigacións de natureza salarial e cotizacións á Seguridade Social.

ARTIGO 13. PREAVISO FINAL DE CONTRATO

A finalización do contrato de traballo a empresa estará obrigada a notificar o cese ó traballador/a, 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 ó traballador/a 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 o traballador/a non perderá o dereito a cobrar o que a empresa teña que pagar ós traballadores/as en concepto de revisións, atrasos ou calquera outro tipo de variación na retribución que corresponda ó tempo no que o traballador/a presta os seus servizos.

Os traballadores/as que desexen cesar voluntariamente o servizo na empresa estarán obrigados a poñelo en coñecemento da mesma cumprindo os seguintes prazos de preaviso:

- Niveles 1 a 3: 30 días
- Niveles 4 y 5: 15 días

ARTIGO 14. INDEMNIZACIONES CONTRATOS NON INDEFINIDOS

A empresa abonará mensualmente ós traballadores/as con contratos non indefinidos, en concepto de indemnización, unha compensación de eventualidade equivalente ó importe de 10 días por ano traballado. Dito importe mensual figura no Anexo I deste Convenio.

*IV-RETRIBUCIONS**ARTIGO 15. SALARIOS*

Froito da reorganización do sistema de clasificación profesional, que pasou de categorías profesionais a grupos profesionais, a estrutura de salario debe axeitarse a tal cambeo, polo que as partes establecen un nivel retributivo, chamado Salario Base Convenio, propio de cada grupo profesional mínimo a perceber por xornada completa e adicación exclusiva para cada un dos integrantes de cada un dos mentados niveis, sin que poda existir discriminación por razón de sexo ou outra circunstancia no percebo do mesmo.

Dado que a reordenación de categorías a grupos pode supoñer que haxa persoal que esté percebendo unha retribución superior en concepto de salario ao hoxe contemplado como Salario



Venres, 15 de decembro de 2017

Núm. 239

Base Convenio na taboa salarial anexa, co fin de manter a súa retribución actual, establecece un Complemento Persoal equivalente a diferenza que exista entre o anterior salario percibido e o actual Salario Base Convenio. Este novo concepto retributivo –sobor do que existe obrigación de cotizar- terá carácter individual e non será nin compensable nin absorbible, estando suxeto a os mesmos incrementos que se pacten para o Salario Base Convenio. Asemesmo servirá de base para calcular outros conceptos retributivos, en conformidade a o que se explicita en nos artigos correspondentes.

No que non contradiga o presente artigo, respetaranse as condicións máis favorables que veñan disfrutando os afectados polo presente convenio nesa materia.

ARTIGO 16. INCREMENTOS SALARIAIS

Páctase un incremento salarial de 3% mensuais –dezaseis meses- correspondentes ao ano 2017. Iste incremento pagarase nunha única paga a satisfacer dentro dos 15 días seguintes a sinatura deste convenio.

- O incremento para o ano 2018 será de IPC real mais 1,50% mensuais- dezaseis meses-. Cun mínimo dun 3%. Excepto en 2ª División que será solo o IPC.
- O incremento para o ano 2019 será de IPC real mais 1,50% mensuais-dezaseis meses, cun mínimo dun 3%. Excepto en 2ª División que será solo o IPC.

Os incrementos sinalados nos dous párrafos precedentes engadiranse ao salario base que perciba cada un ou, de estar xa por riba do Salario Base Convenio, ao complemento persoal recollido no artigo 15, sempre en proporción ao número de pagas no que se reparta a súa retribución anual.

ARTIGO 17. REVISIÓN SALARIAL

No caso de que o IPC. rexistrara a 31 de decembro de 2017, 2018 e 2019 un incremento superior ao 3% efectuarase unha revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dita circunstancia, no exceso sobre a indicada cifra. Tal incremento porcentual aboarse con efectos de primeiro de xaneiro de 2017, 2018 e 2019.

ARTIGO 18. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Establécese catro pagas extraordinarias. Todas elas aboaranse na contía correspondente a 30 días de salario real , pagadeiras cada unha delas os días 10 de marzo, 25 de xullo, 15 de outubro e 15 de decembro.

O persoal que ingresou ou deixara de prestar os seus servizos na Empresa calqueira que fose a causa, durante o transcurso do ano, terá dereito á parte proporcional de ditas pagas en relación ó tempo traballado. Así mesmo, e no suposto de que o clube obtivese un ou máis títulos (campeón de liga, campeón de COPA S.M. o Rei, Campeón de Europa, Recopa ou UEFA), así como ascenso de categoría, terase dereito a unha paga extraordinaria por tal motivo na mesma contía co resto das pagas extraordinarias.



Venres, 15 de decembro de 2017

Núm. 239

ARTIGO 19. ANTIGÜIDADE

Como compensación derivada da conxelación salarial causada pola situación económica crítica que atravesou a empresa, os aumentos por antigüidade, solo predicable para el persoal xa contratado no período entre a declaración do concurso da empresa e o 30 xuño 2012 y que en la actualidad continúe dado de alta en la empresa, serán calculados por trienios dende o ingreso na Empresa; ditos trienios aboaranse a razón do 8% sobre o Salario Base Convenio vixente e, no seu caso, do complemento persoal do artigo 15, e se comezarán a percibir o mesmo mes no que se cumpla o trienio. De tódolos xeitos respetarase as condicións máis favorables que veñan disfrutando os afectados polo presente convenio nesa materia1.

O persoal que ingresara ou ingrese na empresa a partires do 1 xullo 2012 non devengará antigüidade.

Os incrementos pactados nos artigos 16 e 17 teranse en conta a efectos do calculo da antigüidade que actualizarase e regularizarase con efectos de 1º de Xaneiro de 2017. Os atrasos venerados nesta materia pagaranse na nómina do mes seguinte a sinatura do presente convenio.

ARTIGO 20. PREMIO ANTIGÜIDADE

Insignia de prata do Clube, que otorgaráselle a tódolos traballadores/as que leven na Empresa 25 anos, ininterrumpidos.

Insignia de ouro, otorgaráselle ós traballadores/as que leven na Empresa 30 anos ininterrumpidos.

Ditas medallas terán tamén unha dotación económica de 3 meses de salario real para a de prata é de 5 meses para a de ouro.

ARTIGO 21. DESPRAZAMENTOS

Se por necesidade ou conveniencia da Empresa e a requerimento desta, o tivese que desprazarse empregando o seu propio vehículo e con aceptación voluntaria deste, aboaráselle a cantidade de 0.25 euros por Km.

ARTIGO 22. PLUS DE NOCTURNIDADE

As horas traballadas durante o período comprendido entre as 10 da noite e as 6 da mañán, terá unha retribución específica incrementada nun 30% do Salario Base Convenio y, en su caso, del complemento personal que aparece recogido en el artículo 14.

ARTIGO 23. PLUS DE TRANSPORTE

Todo o persoal afectado polo presente convenio percibirá durante a vixencia do mesmo 25€ mensuais en concepto de gastos de locomoción.



Venres, 15 de decembro de 2017

Núm. 239

ART. 24 PLUS DE DOMINGO

O personal que desenvolva o seu traballo en Domingo percibirá un plus deste concepto de 35 euros por domingo, os que veñan hora e media antes percibirán 16 euros por este concepto.

*V-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**ARTIGO 25. FUNCIONES 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. O empresario deberá comunicar a súa decisión e as razóns desta aos representantes dos traballadores/as.

No caso de encomenda de funcións superiores ás do grupo profesional por un período superior a seis meses durante un ano ou oito durante dous anos, o poderá reclamar o ascenso, se a iso non obsta o disposto en convenio colectivo ou, en todo caso, a cobertura da vacante correspondente ás funcións por el realizadas conforme ás regras en materia de ascensos aplicables na empresa, sen prexuízo de reclamar a diferenza salarial correspondente. Estas accións serán acumulables. Contra a negativa da empresa, e previo informe do comité ou, no seu caso, dos delegados de persoal, o traballador/a poderá reclamar ante a xurisdición social. Mediante a negociación colectiva se poderán establecer períodos distintos dos expresados neste artigo a efectos de reclamar a cobertura de vacantes.

O traballador/a 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.



Venres, 15 de decembro de 2017

Núm. 239

ARTIGO 26. GRUPOS PROFESIONAIS

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

AREA FUNCIONAL	PERSOAL DEPORTIVO	PERSOAL ESPECIALISTA E DE INTENDENCIA	PERSOAL COMERCIAL E DE RELACIÓNS EXTERNAS	PERSOAL DE OFICINA	PERSOAL AUXILIAR E SUBALTERNO
Nivel retributivo 1	Titulado superior e preparador físico primeiro equipo		Xefe de prensa e Relacións públicas		
Nivel retributivo 2	Técnico deportivo e Fisioterapeuta primeiro equipo	Coidador de instalacións	Comercial	Caixeiro Xefe	
Nivel retributivo 3	Fisioterapeuta 2º equipo	Utilleiro especialista 1º equipo e delegado	Dependente e Auxiliar comercial	Administrativo, caixeiro/contable e técnico	
Nivel retributivo 4	Auxiliar de fisioterapeuta 1º e 2º equipo	Olleador 1º e 2º equipo e Axudante utilleiro 1º	Axudante de prensa	Auxiliar Administrativo Telefonista	
Nivel retributivo 5					Conserxe e Peón

VI-TEMPO DE TRABALLO

ARTIGO 27. XORNADA DE TRABALLO

PERSOAL DE OFICINA ADMINISTRATIVO:

De lúns a venres de 9 h a 13:30 h.
de 16 h a 18:30 h.

Para o xornada de verán se establecerán quendas pola tarde, para que a oficina permaneza aberta, o que veña pola mañán non virá pola tarde, e o que veña pola tarde non virá pola mañán. Estas quendas están supeditadas a un mínimo de 4 personas para realízalos, de xeito que cada persoa traballe 1 semán cada catro semáns.

PERSOAL OFICINA SOCIOS:

De lúns a Venres de 10:00 a 14:00 h.
de 17:00 a 20:00 h.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:JOB00IRZX0LTY65G



Venres, 15 de decembro de 2017

Núm. 239

Os días de partido virán hora e media, dúas ou tres antes do comenzo do mesmo, dependendo a hora do encontro.

O persoal que desenrole o seu traballo na oficina de socios terán dereito a un descanso rotativo totalas semáns.

PERSOAL DE CAMPO:

De luns a venres de 9 :00 h a 13.00 h y de 16 :00 h a 19.00 h
sábados de 9:00 h a 14:00 h

Este horario na semán de partido.

Os días de partido virán 2 horas antes do comezo do mesmo.

Nas semáns que non haxa partido o horario será:

De luns a venres de 9.00h a 14.00 h
de 16.00 h a 19.00 h

PERSOAL DE LIMPEZA

De lúns a vernes de 8.00 h a 15.00 h
Sábados de partido de 9.00 h a 14.00 h
Sábados sin partido de 9.00 h a 12.00 h

PERSOAL DE LAVANDERIAwww.cigservizos.org

De lúns a venres de 9.00 h a 14.00 h. y de 17.30 h 19.30 h.
Sábados de 9.00 h. a 14.00 h

Se respetarán as melloras que as traballadoras/es actuais teñan pactadas.

PERSOAL DE TENDAS

De luns a vernes de 10.00 h a 14.00 h y de 17.00 h a 20.00 h
Sábados de 10.00 h a 13.30 h y de 17.00 h a 20.00 h

Domingos de partido, pola mañán de 11.30 h a 13.30 h, e antes do partido: 1.15 horas.

Descansarán unha tarde totalas semáns.

Dende o 15 de xuño ó 31 de xullo todo o persoal realizará xornada de mañán de 9.00 a 15.00 horas.

Queda a criterio do Director dese departamento a posibilidade de realizar xornada de verán por parte do persoal das tendas.



Venres, 15 de decembro de 2017

Núm. 239

Na primeira quincena de Agosto haberá unha reunión da Comisión Paritaria a fin de ver as necesidades do clube, torneos, trofeos, campaña de socios, etc... co fin de estudar a posibilidade de continuar coa xornada de verán os 15 primeiros de Agosto.

ARTIGO 28. HORAS EXTRAORDINARIAS

As partes asinantes do presente convenio acordan reducir ó mínimo indispensable as horas extraordinarias.

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

A empresa informará mensualmente ó representante dos traballadores/as do número de horas extraordinarias feitas, especificando as causas e o persoal que as levou a cabo.

En ningún caso as horas extraordinarias poderán superar o límite máximo establecido legalmente. En canto ó aboamento ou disfrute das horas extraordinarias, obterase entre aboalas cun incremento do 75% sobre o salario que lle correspondería a cada hora ordinaria ou compensalas por tempos equivalentes de descanso retribuído incrementados polo menos na porcentaxe antes indicada.

As horas extraordinarias mediante descanso deberán ser compensados dentro dos dous meses seguintes a súa realización.

ARTIGO 29. VACACIÓNS

As vacacións serán de 22 días laborais. O calendario de vacacións fixarase na Empresa con dous meses de antelación ó comezo do seu disfrute, teniéndose como premisa que en caso de desacuerdo quince días serán elegidos por el traballador y quince por la empresa.

Os períodos de vacacións estipularanse de común acordo entre os/as traballadores/as e a Dirección. O abono das mesmas realizarase ó seu inicio, na contía de salario real que lle corresponda por tódolos conceptos salariais.

O disfrute das vacacións será de xeito rotativo entre o persoal. Todo o persoal que antes ou durante o período de vacación estea en situación de I.T. terá dereito ó disfrute das mesmas ou da parte pendente. No suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias comúns ou profesionais que lle imposibilite ao traballador/a su goce, total ou parcialmente, durante o ano natural ao que corresponden, o traballador/a poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorreran máis de dezaioito meses a partires do final do ano no que se orixinasen.

ARTIGO 30. LICENCIAS

Os/as traballadores/as, previo aviso e xustificación, terán dereito a permisos retribuídos durante o tempo e os supostos seguintes:



Venres, 15 de decembro de 2017

Núm. 239

a) Matrimonio: 16 días.

b) Nacemento de fillo: 3 días laborais. No caso de desprazamento serán dous días mais.

c) Falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario ata segundo grado de consaguinidade ou afinidade, dous días, e cinco se existise desprazamento fora da provincia.

d) Traslado de domicilio: 2 días.

e) 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, debendo presentar o/a o volante xustificativo da devandita prescripción médica. Nos demais casos ata un límite de 18 horas ano.

f) As traballadoras e os traballadores por lactancia dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións.

A concreción horaria e a determinación do período de aproveitamento do permiso de lactancia e da redución de xornada, corresponderá ao , dentro da súa xornada ordinaria. O/a deberá preavisar ao empresario con 15 días de antelación da data en que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

As traballadoras e traballadores, por lactación dun fillo menor de nove meses, poderán optar por acollerse ao réxime anteriormente descrito por este motivo ou por ter dereito a acumular o permiso de maternidade, ao rematar o mesmo, un período de catro semanas que, en caso de acollerse a esta posibilidade, gozaranse inmediatamente despois da baixa maternal na súa totalidade.

As discrepancias xurdidas entre empresario e sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de aproveitamento previstos e serán resoltos pola xurisdicción competente o través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdicción social.

Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 12 anos ou discapacitado físico, síquico ou sensorial, que non desenrole unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, alomenos un octavo e un máximo da metade da duración daquela.

g) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inexcusable de carácter público ou persoal.

h) Por asuntos persoais ou particulares do poderá solicitar permiso retribuído de seis días e sin retribuído ata un máximo de trinta, de común acordo entre empresa e o e sempre que na sección non haxa outra persoa na mesma situación.

i) As tardes dos días 24 e 31 de Decembro e o 5 de xaneiro, non serán laborais a tódolos efectos, nos casos de partido non se cobrarían as horas.



Venres, 15 de decembro de 2017

Núm. 239

j) Morte de parente de primeiro grao 5 días, no caso de desprazamento fora da localidade serán dous días mais.

k) Todo que se taña que presentar por unha citación xudicial terán dereito a dispor do tempo necesario para asistir a mesma, igoalmente retribuida pola empresa.

l) O tempo necesario para facer exámenes.

m) Casamento dun fillo/a: 1 día.

n) O non expresamente regulado estarase ó disposto no Estatuto dos Traballadores.

o) Cursos de formación, a empresa facilitará o tempo necesario para a formación e reciclaxe dos traballadores/as, previa discusión có Comité de Empresa e posterior aceptación da empresa, e nos termos do art. 23.3 ET.

ARTIGO 31. EXCEDENCIAS

Todo fixo cunha antigüidade alomenos dun ano na empresa tera dereito a que se lle recoñeza a excedencia voluntaria por un prazo non inferior a 4 meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez, polo mesmo se transcurriron catro anos dende o remate da anterior excedencia.

As traballadoras e traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ó coidado de cada fillo/a, tanto que o sexa por natureza ou por adopción ou acollemento tanto permanente como preadoptivo a contar dende a data de nacemento ou, no seu caso da resolución xudicial ou administrativa. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se encontre en situación de incapacidade temporal.

Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dara fin o que, no seu caso, viñerase gozando. Cando o pai ou a nai traballen na empresa esta poderá denegarlle a excedencia a un deles por causas xustificadas.

O período no que o permaneza na situación de excedencia conforme ó establecido neste artigo será computable a efecto de antigüidade e o terá dereito a asistencia de cursos de formación profesional a cuia participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito a reserva do seu posto de traballo. Transcorrido dito prazo a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

No non regulado no presente precepto estarase ó disposto no artigo 46 do Estatuto dos Traballadores e demais normas vixentes sobre a materia.

Sen prexuízo do anterior en casos excepcionais, de común acordo, a empresa e o poderán contemplar a concesión de situacións de excedencia fora das legalmente reguladas.



Venres, 15 de decembro de 2017

Núm. 239

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a dous anos, os traballadores/as para atender o coidado dun familiar, ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desenrolen actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores/as, homes ou mulleres, non obstante, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin o que, se é o caso, viñérase gozando.

O período en que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable a efecto de antigüidade e o traballador/a terá dereito a asistencia a cursos de formación profesional á coia participación dos cales deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terán dereito a reserva do seu posto de traballo. Transcorrido dito prazo a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

VII-MELLORAS SOCIAIS

ARTIGO 32. MATERNIDADE: SUSPENSIÓN CON RESERVA DO POSTO DE TRABALLO

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de 16 semanas, que se gozarán de maneira ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas mais por cada fillo/a a partir do segundo. O período de suspensión se distribuirá a opción da interesada sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores o parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das 6 semanas inmediatas posteriores o parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o os dous proxenitores traballen, a nai, ó iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o outro proxenitor de goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior o parto ben de forma simultánea ou sucesiva co o da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda que no intre previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se encontre en situación de incapacidade temporal.

Nos supostos de adopción e acollemento tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata 6 anos a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas mais por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, asemade, de 16 semanas no supostos de adopción e acollemento de menores



Venres, 15 de decembro de 2017

Núm. 239

maiores de 6 anos de idade cando se trata de menores discapacitados ou discapacitados ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de que os dous proxenitores traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalos de xeito simultáneo ou sucesiva, sempre que con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá excederse das 16 semanas previstas, nos apartados anteriores ou das que correspondan no caso de parto múltiple.

Os períodos os que se refiren o presente artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre os empresarios e os traballadores/as afectados/as, no termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional cando sexa necesario o desprazamento previo dos país ó país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso no presente artigo, poderá iniciarse ata 4 semanas antes da resolución pola que se constitúe á adopción.

ARTIGO 33. MATERNIDADE: PROTECCIÓN

1.—A avaliación dos riscos o que se refire o artigo 16 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recinte a axentes, procedimentos ou condicións de traballo que poidan influir negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactancia das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición a dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

2.—Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo poideran influir negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os Servizos Médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, co informe do médico do Servicio Nacional da Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desenrolar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos a estos efectos.

O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento no que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación o anterior posto.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:JOB00IRZX0LTY65G



Venres, 15 de decembro de 2017

Núm. 239

No suposto de que, aun aplicando as regras sinaladas no paragrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non corresponde ó seu grupo ou categoría equivalente, se ben conservará ó dereito ó conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

3.—Se dito cambio de posto non resultara técnica ou obxetivamente posible, ou non poda razoablemente esixirse por motivos xustificadas, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, contemplada no artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, durante o periodo necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentras persista a imposibilidade de reincorporarse o seu posto anterior ou a outro posto compatible co seu estado.

4.—O disposto nos números 1 e 2 deste artigo será tamén de aplicación durante o período de lactancia, se as condicións de traballo poideran influir negativamente na saúde da muller ou do fillo/a e así o certifique o médico que, no réximen da Seguridade Social aplicable, asista facultativamente a traballadora. Asemade, e nos casos do art. 26.4 da Lei 31/1995 a nai se vai poder acoller á suspensión do contrato por risco na lactancia.

5.—As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, previo aviso o empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

ARTIGO 34. MELLORAS DAS PRESTACIÓNS

As mulleres embarazadas terán dereito a que se lle cambie de posto de traballo a outro máis acorde co seu estado, non estando obrigadas en ningún caso a desempeñar as súas funcións en lugares radiactivos, infecciosos ou perigosos para o seu embarazo.

O parto dará lugar a unha suspensión do contrato de traballo cunha duración máxima de dezaseis semanas, remitíndonos ó art. 48.4 ET. Durante o período citado a traballadora ou o traballador/a no caso de cesión da licenza, terá dereito ó abono das prestacións económicas correspondentes, con cargo á Seguridade Social.

No caso de baixas por enfermidade ou accidente, complementarase o subsidio ata o 100 por 100 do salario que se viña cobrando antes da baixa.

O que, por causa de accidente ocorrido na prestación de traballo para Empresa, séxalle recoñecida polo Equipo de Avaliación de Incapacidades unha Incapacidade Parcial ou unha Incapacidade Permanente Total para o seu traballo habitual, a Empresa poderá asignarlle un posto de traballo en calquera dos centros de traballo que teña o Real Club Celta, que se adapte a nova aptitude do sempre que exista praza vacante, na que o terá prioridade sobre calquera contratación eventual.



Venres, 15 de decembro de 2017

Núm. 239

ARTIGO 35. ROUPA DE TRABALLO

A Empresa está obrigada a subministrar ó persoal de limpeza 2 mandilóns ó inicio do ano; para o persoal de campo dotaráselle de dúas fundas e un chándal. Tanto uns como os outros percibirán calzado axeitado para as súas respectivas funcións.

Se o traballo e requirise entregárase guantes e traxes de auga.

ARTIGO 36. RECOÑECIMENTO MÉDICO

A empresa está obrigada a solicitar no primeiro trimestre do ano, informando previamente ó representante dos traballadores/as, un recoñecemento médico anual para tódolos traballadores/as 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.

ARTIGO 37. SEGURIDADE E HIXIENE

A empresa obrígase ó cumprimento inexcusable das Normas de Seguridade e Hixiene no Traballo en materia de aseos, vestiarios, dotacións sanitarias, duchas, etc...de conformidade co RD 486/1997, do 14 abril, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde nos lugares de traballo e a Lei de prevención de Riscos Laborais.

A formación en materia de prevención de riscos laborais faresse de xeito presencial. A formación farase dentro da xornada laboral.

Unha vez elixidos os Delegados/as de Prevención, e previa comunicación, a Empresa terá 3 meses para darlle a formación básica establecida no artigo 35 do R.S.P. (Regulamento de Servicios de Prevención).

ARTIGO 38. PLAN DE IGUALDADE

Engadirase unha cláusula que regule o proceso de negociación, aprobación e implantación dun plan de igualdade na empresa ou empresas do sector, na que as partes asinantes do convenio comprometeranse a aprobar no prazo dun ano desde a entrada en vigor do convenio un informe da situación de mulleres e homes dentro da empresa, enumerando todas as desigualdades detectadas.

Para a elaboración deste informe crearase unha comisión paritaria de igualdade, que terá unha composición equilibrada de mulleres e homes. Esta encargárase da elaboración dos cuestionarios, supervisión da recollida de datos, etc. Este informe será debatido e aprobado, se é o caso, por parte da representación sindical, coas emendas que considere oportunas. Unha vez aprobado, no prazo de 6 meses elaborárase por parte da comisión de igualdade un documento proposta de plan de igualdade que deberá conter unha relación de obxectivos concretos a cumprir derivados das situacións de desigualdade detectadas e tendentes a mellorar a conciliación da vida familiar, persoal e laboral; a protección fronte ao acoso sexual e por razón de sexo; así como accións concretas destinadas á consecución dos obxectivos citados; prazos de implantación do plan; unha fórmula de avaliación do mesmo.



Venres, 15 de decembro de 2017

Núm. 239

Unha vez aprobado o documento distribuirase entre todo o persoal da empresa, debendo ser avaliado periodicamente para facer un seguimento dos resultados acadados.

ARTIGO 39. TRABALLOS TÓXICOS, PENOSOS OU PERIGOSOS

Se sinala expresamente que os traballadores/as afectados polo presente Convenio quedarán expresamente excluídos, e non estarán polo tanto, obrigados a realizar traballos que teñan a consideración, por acta de inspección o resolución xudicial, de tóxicos, penosos ou perigosos.

ARTIGO 40. COMPLEMENTO POR I.T.

A empresa estará obrigada a complementar dende o primeiro día de baixa ata o 100% do salario que se perciba, entendendo por tal o composto por Salario Convenio, Complemento Persoal do art. 14 ou calquer outro complemento que se perciba habitualmente. Non se incluírán os conceptos que se abonen polos pluses que aparecen fixados nos arts. 20 ao 23, ambos incluídos.

ARTIGO 41. PREMIO DE XUBILACIÓN

Todo que cese na Empresa, tanto por xubilación como por pasar a situación de invalidez permanente, que teña máis de 5 anos de vencello á Empresa, esta aboaralle o equivalente a 6 meses de traballo. Este premio percibirao o seu viúvo/a se o traballador/a morre antes de xubilarse e no seu defecto ós orfos menores de 18 anos ou de máis de 18 anos, se non posúen traballo. Tamén terá dereito a un pase gratuito para a Grada de Tribuna.

ARTIGO 42 AXUDA FAMILIAR ESPECIAL

Aplicarase unha axuda familiar especial anual de 360.61 euros por cada fillo/a que teña recoñecido o dereito de diminuído físico ou siquico polo I.N.S.S. e que non se atope traballando. Aportarase polo traballador/a a documentación acreditativa para o abono desta axuda que pagarase a razón de 30.05 euros mensuais.

Os traballadores/as poderán optar mediante comunicación expresa dirixida á Dirección da empresa polo abono íntegro e de unha soa vez da expresada axuda familiar.

ARTIGO 43. SEGURO COLECTIVO

Durante a vixencia deste convenio a empresa concertará un Seguro Colectivo de accidente, con primas íntegras ó 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.—O traballador/a facilitará o nome do beneficiario. Para o persoal de nova incorporación, a póliza de seguros, deberá concertarse nun prazo de un mes a partires da contratación.



Venres, 15 de decembro de 2017

Núm. 239

Unha copia das pólizas insertarase no Taboleiro de anuncios.

ARTIGO 44. CAPACIDADE DISMINUIDA

Todos aqueles traballadores/as que por accidente, ou enfermidade con redución das súas facultades físicas ou intelectuais, sufran unha capacidade diminuída, terán preferencia para ocupar os postos máis aptos en relación as súas condicións, sempre que teñan aptitude ou idoneidade para o novo posto.

ARTIGO 45. FONDO DE SOLIDARIEDADE

Crearase un fondo de 18.030,37 euros a repartir entre os traballadores/as do Clube segundo as necesidades dos mesmos. O regulamento, distribución e reintegro do devandito fondo estará a cargo da Comisión Paritaria, que o elaborará nun prazo de trinta días a partir da sinatura do Convenio. A mencionada comisión paritaria estará formada polos asinantes de este Convenio e dous representantes máis elixidos polos traballadores/as, e tres representantes designados pola Empresa, a duración de dita comisión será de catro anos, e o seu domicilio social será o do Real Club Celta, S.A.D. A comisión do fondo social reunirase unha vez cada 3 meses como mínimo e establecerá un fondo de reserva de ó menos un 15% do total do fondo, que quedará liberado para a súa utilización nos derradeiros tres meses do ano.

ARTIGO 46. RÉXIME DISCIPLINARIO PARA O ACOSO SEXUAL

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade e/ou contra a liberdade dos/as traballadores/as, condutas de acoso sexual verbais ou físicos, serán conceptuadas como faltas moi graves, graves ou leves en función da repercusión do feito. Nos supostos en que se leve a cabo servíndose da súa relación xerárquica coa persoa e/ou con persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción aplicarase no seu grao máximo.

ACOSO SEXUAL todo comportamento verbal ou físico, de natureza sexual, que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, có propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

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.

Estes comportamentos deterioran o entorno de traballo e afectan negativamente á calidade do emprego, condición laborais e desenvolvemento profesional da vítima de acoso.

A empresa, xunto coa representación legal de traballadores e traballadoras promoverá condicións de traballo que eviten e acoso arbitrando procedementos específicos para a súa



Venres, 15 de decembro de 2017

Núm. 239

prevención e para dar canle ás denuncias ou reclamacións que podan formular as persoas que foran obxecto do mesmo, con este fin no prazo de 3 meses desde a aprobación deste convenio, acordarase un protocolo para a prevención e tratamento do acoso dentro da empresa.

O Comité de Empresa, os/as delegados/as de persoal, sección sindical e a dirección da empresa, velarán polo dereito á intimidade do afectado/a, procurando silenciar a súa identidade, cando así sexa preciso.

VIII-DEREITOS SINDICAIS

ARTIGO 47. DEREITOS SINDICAIS

Cuota sindical: os traballadores/as poderán solicitar da empresa o desconto en nómina da Cuota Sindical. Esta solicitude farase por escrito no que conste a Central Sindical e o número de conta da mesma onde a Empresa ingresará as cuotas retidas ós afiliados.

Créditos horarios: O delegado de persoal, como representantes legal dos traballadores/as, pode dispor dun crédito horario mensual retribuído para o exercicio das súas funcións. Este crédito será de 20 horas mensuais. No suposto de que non se consuma dito crédito horario, acumularáse para o seguinte mes tanto en parte como na súa totalidade.

Asemblea: dentro das formalidades prevista no Estatuto do Traballadores, a empresa facilitará o exercicio de dereito de reunión durante a xornada laboral e durante 30 minutos ó mes.

Dereito a recibir información, anualmente, sobre a aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, tal como se recolle no artigo 64.3 do ET.

IX-IDIOMA

ARTIGO 48. DEREITOS LINGÜÍSTICOS E NORMALIZACIÓN DO GALEGO

Os traballadores/as teñen dereito a desenvolver a súa actividade laboral e profesional en lingua galega, como lingua propia de Galicia (artigo 5.1 do Estatuto de Autonomía), e a recibir formación lingüística para mellorar o servizo ao público no seu posto de traballo.

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

X-LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA

ARTIGO 49. LEXISLACION SUBSIDIARIA

En todo o non expresamente regulado neste convenio aplicarase o previsto no Estatuto dos Traballadores e na Lei Orgánica de liberdade sindical.

Venres, 15 de decembro de 2017

Núm. 239

TÁBOA SALARIAL ANO 2017

AREA FUNCIONAL	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
	PERSONAL DEPORTIVO	PERSONAL ESPECIALISTA E DE INTENDENCIA	PERSONAL COMERCIAL E DE RELACIÓNS EXTERNAS	PERSONAL DE OFICIÑA	PERSONAL AUXILIAR E SUBALTERNO	RETRIBUCIÓN MENSUAL
Nivel Retributivo 1	Titulado/a superior e preparador físico		Xefe/a de prensa e relacións públicas			1.229,09€
Nivel Retributivo 2	Técnico/a deportivo e fisioterapeuta primeiro equipo	Coidador/a de instalacións	Comercia	Caixeiro/a xefe/a		1.087,69€
Nivel Retributivo 3	Fisioterapeuta 2º equipo	Utileiro especialista 1º equipo e delegado 1º equipo	Dependente/a e auxiliar comercial	Administrativo/a caixeiro/a contable técnico/a		978,92€
Nivel Retributivo 4	Auxiliar de fisioterapeuta 1º e 2º equipo	Olleador/a 1º e 2º equipo e axudante utilleiro 1º	Axudante de prensa	Auxiliar Administrativo/a telefonista	Limpeza e Chófer	848,39€
Nivel Retributivo 5					Conserxe e peón	804,88€

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
 Código seguro de verificación:JOB00IRZX0LTY65G

