

**Convenio colectivo da empresa Real Club Celta S.A.D.
(Anos 2004-2005)¹**

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este convenio colectivo será de aplicación na empresa Real Club Celta, S.A.D., con domicilio social na avenida Balaídos, s/n, abarcando tanto o domicilio social como as demais dependencias dentro da área metropolitana de Vigo.

Artigo 2º.-Ámbito funcional.

Este convenio abarca todas as actividades existentes actualmente para o desenvolvemento das funcións propias da sociedade e do seu obxecto social. As condicións aquí pactadas terán o carácter de mínimas obrigatorias.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

Enténdese comprendidos baixo o ámbito de aplicación deste convenio todos os traballadores e traballadoras dependentes desta empresa, así como o que ingrese no futuro, excluíndose aqueles que segundo a lei poidan saírse do seu ámbito.

Artigo 4º.-Vixencia.

Este convenio colectivo entrará en vigor para todos os efectos a partir do 1 de xaneiro de 2004 e ata o 31 de decembro do 2005. Ao remate da vixencia deste convenio colectivo manterán a súa vixencia todas e cada unha das cláusulas ata a entrada en vigor do seguinte convenio.

Artigo 5º.-Denuncia.

Este convenio deberá ser denunciado por algunha das partes con 2 meses de antelación ao seu vencemento. De non efectuarse denuncia ningunha, quedará prorrogado excepto nos conceptos salariais, que se verán actualizados no IPC que para o ano anterior estableza o INE.

Artigo 6º.-Salarios.

Os salarios para este convenio serán os establecidos para cada categoría na táboa anexa. Non haberá discriminacións salariais por razóns de sexo e suprimiranse as diferenzas dentro da mesma categoría.

A suba salarial para o ano 2004 será de 30 euros.

A suba salarial para o ano 2005 será de 40 euros.

Artigo 7º.-Revisión salarial.

No caso de que o IPC rexistrara o 31 de decembro de 2005, un incremento superior ao 3,5% efectuarase unha revisión salarial tan pronto se constate oficialmente a dita circunstancia, no exceso sobre a indicada cifra. Tal incremento aboarase con efectos de primeiro de xaneiro de 2005.

Artigo 8º.-Xornada de traballo.

Persoal de oficina administrativo:

De luns a venres:-De 10.00 a 14.00 horas.-De 17.00 a 20.00 horas.

Sábados día ou véspera de partido de 10.30 a 14.00 horas.

Os domingos de partido entrarán hora e media antes do mesmo.

O persoal que traballe o sábado de partido terá dereito a un descanso na semana seguinte dunha tarde. A semana que cadre festivo non se descansará.

Para o xornada de verán estableceranse quendas pola tarde, para que a oficina permaneza aberta, o que veña pola mañá non virá pola tarde, e o que veña pola tarde non virá pola mañá. Estas

¹ Publicado no DOG núm. 90, do 11 de maio de 2005.

quendas están supeditadas a un mínimo de 4 persoas para realízalos, de xeito que cada persoa traballe 1 semana cada catro semanas.

Persoal oficina socios:

De luns a venres:-De 10.00 a 14.00 horas.-De 17.00 a 20.00 horas.

Na semana que haxa partido, os sábados traballaranse de 10.30 a 14.00 horas, e os domingos de 10.30 a 14.00 horas, así como hora e media antes da celebración do partido, establecendo unha quenda de 1 persoa na ventá de incidencias, cando no domingo non se traballe.

Pola tarde dependendo se o partido e máis tarde, virase 2 ou 3 horas antes do comezo do mesmo.

O persoal que desenvolva o seu traballo na oficina de socios terá dereito a un descanso rotativo todas as semanas. A semana que cadre festivo nos se descansará.

Persoal de campo:

De luns a venres:-De 9.00 a 13.00 horas.-De 16.00 a 19.00 horas.

Sábados de 9.00 a 14.00 horas.

Este horario na semana de partido.

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

Nas semanas que non haxa partido o horario será:

De luns a venres:-De 9.00 a 14.00 horas.-De 16.00 a 19.00 horas.

Persoal de limpeza:

De luns a venres:

De 8.00 a 15.00 horas.

Sábados de partido de 9.00 a 14.00 horas.

Sábados sen partido de 9.00 a 12.00 horas.

Persoal de lavandaría.

De luns a venres:-De 9.00 a 14.00 horas.-De 17.30 a 19.30 horas.

Sábados de 9.00 a 14.00 horas.

Respectaranse as melloras que as traballadoras actuais teñan pactadas.

Persoal de tendas:

De luns a venres:-De 10.00 a 14.00 horas.-De 17.00 a 20.00 horas.

Sábados:-De 10.00 a 13.30 horas.-De 17.00 a 20.00 horas.

Domingos de partido, pola mañá de 11.30 a 13.30 horas, e antes e despois do partido 1.15 horas.

Descansarán unha tarde todas as semanas.

Xornada de verán para todo o persoal:

Desde o 15 de xuño ao 30 de xullo todo o persoal realizará xornada de mañá de 9.00 a 15.00 horas.

A xornada de verán non é de aplicación ao persoal das tendas.

Na primeira quincena de agosto haberá unha reunión da comisión paritaria co fin de ver as necesidades do club, torneos, trofeos, campaña de socios, etc. co fin de estudar a posibilidade de continuar coa xornada de verán os 15 primeiros días de agosto.

Artigo 9º.-Horas extraordinarias.

As partes asinantes deste convenio acordan reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias.

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

A empresa informará mensualmente o representante dos traballadores 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 ao aboamento ou desfrute das horas extraordinarias, optarase 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 compensadas dentro dos dous meses seguintes á súa realización.

Artigo 10º.-Vacacións.

As vacacións serán de 30 días naturais nos meses de xuño a setembro. O calendario de vacacións fixarase na empresa con dous meses de antelación ao comezo do seu desfrute.

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

O desfrute das vacacións será de xeito rotativo entre o persoal. Todo o persoal que antes ou durante o período de vacacións estea en situación de IT terá dereito ao desfrute das mesmas ou da parte pendente.

Artigo 11º.-Pagas extraordinarias.

Establécese catro pagas extraordinarias. Todas elas aboaranse na contía correspondente a 30 días a salario real, pagadoiras 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, calquera que fose a causa, durante o transcurso do ano, terá dereito á parte proporcional das ditas pagas en relación ao tempo traballado.

Así mesmo, e no suposto de que o club obtivese un ou máis títulos (Campión de Liga, Campión da Copa S.M. o Rei, Campión de Europa, Recopa ou UEFA), así como ascenso de categoría, terase dereito a unha paga extraordinaria por tal motivo na mesma contía có resto das pagas extraordinarias.

Artigo 12º.-Antigüidade.

Os aumentos por antigüidade serán calculados por trienios desde o ingreso na empresa; os ditos trienios aboaranse a razón do 8% sobre os salarios do convenio vixente e comezaranse a percibir o mesmo mes no que se cumpra o trienio. De calqueira xeito ningún traballador/a poderá percibir neste concepto contías superiores ás que establece o Estatuto dos traballadores.

De todos os xeitos respectaranse as condicións máis favorables que veñan desfrutando os afectados polo presente convenio nesa materia.

Artigo 12º bis.-Premio antigüidade.

Insignia de prata do club, que se lle outorgará a todos os traballadores/as que leven na empresa 25 anos, ininterrompidos.

Insignia de ouro, otorgaráselle aos traballadores/as que leven na empresa 30 anos ininterrompidos.

As ditas medallas terán tamén unha dotación económica de meses de salario para a de prata e de 5 meses para a de ouro.

Artigo 13º.-Licenzas.

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

- a) Matrimonio: 16 días.
- b) Nacemento de fillo: 3 días laborais.
- c) Enfermidade grave, ou morte de parentes ata segundo grao de consagüinidade ou afinidade, dous días, e cinco se existise desprazamento fóra 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 a dita consulta polo facultativo de medicina xeral, debendo presentar o/a traballador/a o volante xustificativo da devandita prescrición médica. Nos demais casos ata un límite de 18 horas ano.

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

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ámbolos dous traballen.

A concreción horaria e a determinación do período de aproveitamento do permiso de lactación e da redución de xornada, corresponderá ao traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O/a traballador/a

deberá preavisar o empresario con 15 días de antelación da data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador/a sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de aproveitamento previstos e serán resoltos pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de procedemento laboral.

Quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de 6 anos ou minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desenvolva unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

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

h) Por asuntos persoais ou particulares do traballador/a poderá solicitar permiso retribuído de seis días e sen retribuír ata un máximo de trinta, de común acordo entre empresa e o traballador/a 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 laborables para todos os efectos, nos casos de partido non se cobrarían as horas.

k) Morte de parente de primeiro grao: 5 días.

l) Todo traballador/a que se teña que presentar por unha citación xudicial terán dereito a dispor do tempo necesario para asistir á mesma, igualmente retribuída pola empresa.

m) O tempo necesario para facer exames.

n) Casamento dun fillo/a: 1 día.

- o) No non expresamente regulado rexerá o disposto no Estatuto dos traballadores.
- p) Cursos de formación, a empresa facilitará o tempo necesario para a formación e reciclaxe dos traballadores, previa discusión co comité de empresa e posterior aceptación da empresa.

Artigo 14º.-Desprazamentos.

Se, por necesidade ou conveniencia da empresa e por requirimento desta, o traballador tivese que desprazarse empregando o seu propio vehículo e con aceptación voluntaria deste, aboaráselle a cantidade de 0,18 euros por km.

Artigo 15º.-Complemento de nocturnidade.

As horas traballadas durante o período comprendido entre as 10.00 da noite e as 6.00 da mañá, terá unha retribución específica incrementada nun 30% do salario base.

Artigo 16º.-Excedencias.

Todo traballador/a fixo cunha antigüidade polo menos dun ano na empresa terá dereito a que se lle recoñeza a excedencia voluntaria por un prazo non inferior a 2 anos e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercido outra vez, polo mesmo traballador/a se transcorreron catro anos desde o remate da anterior excedencia.

Os/as traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo/a, tanto que o sexa por natureza ou por adopción nos supostos de acollemento tanto permanente como preadoptivo a contar desde a data de nacemento ou, se é o caso da resolución xudicial ou administrativa.

Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dara fin ao que, se é o caso, se viñese gozando. Cando o pai ou a nai traballen só un deles poderá exercer este dereito.

O período no que o traballador/a permaneza na situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para efecto de antigüidade e o traballador/a terá dereito a asistencia de cursos de formación profesional a cuxa 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 o dito prazo a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

No non regulado neste precepto rexerá o 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 traballador/a poderán prever a concesión de situacións de excedencia fóra das legalmente reguladas.

Artigo 17º.-Cambio de postos de traballo por embarazo. Suspensión con reserva do posto de traballo.

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

Non obstante o anterior, sen prexuízo das 6 semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e nai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai desfrute dunha parte determinada e

ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co o da nai, salvo que no momento da súa efectividade na incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

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 traballador/a, 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, así mesmo, de 16 semanas no supostos de adopción e acollemento de menores maiores de 6 anos de idade cando se trata de menores discapacitados ou minusválidos 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 a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalos de xeito simultáneo ou sucesivo, sempre que con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

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

Os períodos os que se refiren este artigo poderán disfrutarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de 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 pais ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso neste artigo, poderá iniciarse ata 4 semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Artigo 18º.-Protección á maternidade.

1. A avaliación dos riscos o que se refire o artigo 16 da Lei deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír 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 lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. As ditas medidas incluirán, 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 puideran influír 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 Servizo Nacional da Saúde que asista facultativamente a traballadora, esta deberá desenvolver un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado.

O empresario deberá determinar, logo da consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos para estes 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 ao anterior posto.

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

3. Se o dito cambio de posto non resultara técnica ou obxectivamente posible, ou non poida razoablemente exixirse por motivos xustificadas, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, recollida no artigo 45.1º d) do Estatuto dos traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao 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 lactación, se as condicións de traballo puideran influír negativamente na saúde da muller ou do fillo/a e así o certifique o médico que, no réxime da Seguridade Social aplicable, asista facultativamente a traballadora.

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

Artigo 19º.-Situación protexida.

Para os efectos da prestación económica por risco durante o embarazo.

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.

Esta situación dará lugar a unha suspensión do contrato de traballo cunha duración máxima de dezaseis semanas, remitíndonos ao Decreto lei do 3 de

marzo de 1989. Durante o período citado a traballadora terá dereito ao aboamento das prestacións económicas correspondentes, con cargo á Seguridade Social e complementada ata o 100% do salario como para o caso de baixas por enfermidade ou accidente.

O traballador/a que, por causa de accidente ocorrido na prestación de traballo para empresa, lle sexa recoñecida polo tribunal médico 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, S.A.D., que se adapte a nova aptitude do traballador/a sempre que exista praza vacante, na que o traballador/a terá prioridade sobre calquera contratación eventual.

Artigo 20º.-Roupa de traballo.

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

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

Artigo 21º.-Recoñecemento médico.

A empresa está obrigada a solicitar no primeiro trimestre do ano, informando previamente o representante dos traballadores, un recoñecemento médico anual para todos os traballadores da

empresa. O tempo investido no citado recoñecemento será a cargo da empresa que, cando sexa necesario facilitará así mesmo os medios de transporte para o desprazamento.

Artigo 22º.-Seguridade e hixiene.

A empresa obrígase ao cumprimento inescusable das normas de seguridade e hixiene no traballo en materia de aseos, vestiarios, dotacións sanitarias, duchas, etc. de conformidade coa Ordenanza xeral de seguridade e hixiene e a nova Lei de prevención de riscos laborais.

Artigo 23º.-Traballos tóxicos, penosos ou perigosos.

Sinalase expresamente que os traballadores afectados polo presente convenio quedarán expresamente excluídos, e non estarán, polo tanto, obrigados a realizar traballos que teñan a consideración de tóxicos, penosos ou perigosos.

Artigo 24º.-Complemento por IT.

A empresa estará obrigada a complementar ata o 100% do salario fixado no convenio desde o primeiro día de baixa.

Artigo 25º.-Premio de xubilación.

Todo traballador/a que cese na empresa, tanto por xubilación como por pasar a situación de invalidez permanente, que teña máis de 5 anos de vínculo á empresa, esta aboaralle o equivalente a 6 meses

de traballo. Este premio percibirao o seu viúvo/a se o traballador morre antes de xubilarse e, no seu defecto, aos orfos menores de 18 anos ou de máis de 18 anos, se non posúen traballo. Tamén terá dereito a un pase gratuíto para a grada de tribuna.

Artigo 26º.-Xubilación anticipada aos 64 anos.

A empresa poderá acordar, conxuntamente cos traballadores xubilacións anticipadas aos 64 anos de conformidade co Real decreto 1194/1985, e Real decreto lei 14/1981. No tal suposto, a empresa deberá cubrir a contratación dun traballador demandante de emprego mediante un contrato da mesma natureza.

Artigo 27º.-Xubilación forzosa.

Establécese a xubilación forzosa aos 65 anos de idade dos traballadores e traballadoras que teñan cuberto o período legal de carencia para obtela ou no momento que a alcancen.

Quedan excluídos do disposto no parágrafo anterior aqueles traballadores/as que cumpran os requisitos da idade e carencia con anterioridade á entrada en vigor deste convenio.

A empresa fará fixos aos traballadores e traballadoras con contrato temporal, á finalización do mesmo, se durante a vixencia se produce un cesamento na empresa por mor da xubilación forzosa. No caso de existir varios traballadores e traballadoras temporais no momento do cesamento a comisión paritaria decidirá que persoa é a máis idónea para ocupar o posto.

Este artigo entrará en vigor no momento que así se determine por lei.

Artigo 28º.-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 psíquico polo INSS e que non se atope traballando. O traballador achegará 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 aboamento íntegro e dunha soa vez da expresada axuda familiar.

Artigo 29º.-Dereitos sindicais.

Cota sindical: os traballadores poderán solicitar da empresa o desconto en nómina da cota sindical. Esta solicitude farase por escrito no que conste a central sindical e o número de conta da mesma onde a empresa ingresará as cotas retidas aos afiliados.

Créditos horarios: o delegado de persoal, como representante legal dos traballadores, 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 o dito crédito horario, acumularase 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 ao mes.

Artigo 30º.-Pluriemprego.

Calquera persoa que realice traballos na empresa, mesmo que estes sexan esporádicos, deberá estar debidamente contratado e coa correspondente alta na Seguridade Social sendo competencia do delegado de persoal controlar e vixiar o cumprimento da lei neste aspecto.

Artigo 31º.-Superior e inferior categoría.

Ningún traballador/a estará obrigado a realizar traballo de inferior categoría; en tanto, por circunstancias excepcionais e debidamente acreditadas de carácter perentorio ou imprevisibles, a empresa poderá destinar un traballador/a a tarefas correspondentes a unha categoría inferior á súa, o cal só poderá facelo polo tempo imprescindible, manténdolle a retribución e demais dereitos derivados da súa categoría profesional, e comunicándollos ao delegado/a de persoal.

Cando se desenvolvan traballos de categoría superior o traballador/a terá dereito a diferenza retributiva entre a súa categoría e a función que nese momento efectivamente realice durante o tempo que dure o traballo encomendado.

O/a traballador/a que faga función de categoría superior á que lle corresponda e tivera recoñecida, por un período superior a 6 meses durante un ano ou 8 durante dous anos, poderá reclamar ante a dirección da empresa a clasificación profesional axeitada.

Artigo 32º.-Seguro colectivo.

Durante a vixencia deste convenio 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. O traballador facilitará o nome do beneficiario. Para o persoal de nova incorporación, a póliza de seguros deberá concertarse nun prazo dun mes a partir da contratación.

Unha copia das pólizas inserirase no taboleiro de anuncios.

Artigo 33º.-Capacidade diminuída.

Todos aqueles traballadores 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 34º.-Complemento de transporte.

Todo o persoal afectado polo presente convenio percibirá durante a vixencia do mesmo 19,03 euros mensuais en concepto de gastos de locomoción.

Artigo 35º.-Complemento de domingos.

O persoal que desenvolva o seu traballo en domingo percibirá un complemento deste concepto de 32 euros por domingo, os que veñan hora e media antes percibirán 14 euros por este concepto.

Artigo 36º.-Fondo de solidariedade.

Crearase un fondo de 18.030,37 euros para repartir entre os traballadores/as do club 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, e tres representantes designados pola empresa; a duración da 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 reunirse unha vez cada 3 meses como mínimo e establecerá un fondo de reserva de polo menos un 15% do total do fondo, que quedará liberado para a súa utilización nos derradeiros tres meses do ano.

Artigo 37º.-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.

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

Artigo 38º.-Criterios xerais de emprego e contratación.

As partes asinantes deste 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 do dito obxectivo na empresa.

Artigo 39º.-Contrato de traballo.

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

Farase constar en todos os contratos de traballo o contido xeral das condicións que se pacten e o grupo profesional ou categoría na que quede encadrado o traballador, 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, se é o caso, do centro de traballo ao que queda adscrito o traballador, o domicilio da sede social da empresa, o grupo, nivel ou categoría profesional, especialidade, oficio ou posto de traballo no que quede adscrito o traballador, a retribución total anual inicialmente pactada e a expresión e a identificación do convenio colectivo aplicable.

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

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

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

- * Técnicos titulados: 6 meses.
- * Técnicos non titulados: 2 meses.
- * Administrativos: 1 mes.
- * Subalternos: 1 mes.
- * Profesionais de oficio: 1 mes.
- * Peóns, especialistas, contratos de formación: 2 semanas.

No non regulado rexerá o disposto no artigo 14 do Estatuto dos traballadores.

2. Contrato para o fomento da contratación indefinida.

As partes asinantes deste convenio acordan declarar vixente e de aplicación a Lei 63/1997 e 64/1997, do 26 de decembro, que regulan estes contratos.

Artigo 40º.-Contratación eventual.

As partes asinantes deste convenio, para unha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como cadro de persoal eventual máximo un 35%.

1. Contrato en prácticas.

O contrato de traballo en prácticas so poderá concertarse con quen estean en posesión de título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos 4 anos, ou de 6 cando o contrato se concerte cun traballador minusválido, seguintes á terminación dos correspondentes estudos.

O posto de traballo será o adecuado para a finalidade de facilitar a práctica profesional do traballador, para perfeccionar os seus coñecementos e adaptalos ao 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 en posesión de título de grao medio e 1 mes para os de grao superior.

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

A retribución mínima dos traballadores 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 que desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo.

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

2. Contratos de formación.

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 categoría inferior a de especialista.

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

Cando o contrato para a formación se celebre por un prazo inferior ao 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 prórrogas, poida exceder do referido prazo máximo. O aviso previo de finalización do contrato deberá axustarse aos prazos e forma que indique o convenio.

A idade do traballador estará comprendida entre os 16 e 20 anos inclusive.

O traballador 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 en formación.
A retribución será o SMI máis 30,05 euros para o primeiro ano. Para o segundo será o salario do primeiro ano máis 30,05 euros. Sempre en proporción ao 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 ao 77% da xornada semanal. Estes traballadores non poderán realizar horas extraordinarias, excepto as motivadas por forza maior de acordo co artigo 35.3º do Estatuto dos traballadores e gozarán dos mesmos dereitos que os traballadores a tempo completo.

4. Contrato por obra ou servizo 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 o traballador.

Con carácter xeral será para un só traballo, con independencia da súa duración e finalizará cando finalicen os traballos da categoría do traballador no dito posto.

Artigo 41º.-Subcontratación.

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

Artigo 42º.-Empresas de traballo temporal.

A empresa non poderá contratar os servizos das ETT, excluindo os supostos de substitución por IT, vacacións e licenzas.

Artigo 43º.-Aviso previo final de contrato.

Á finalización do contrato de traballo a empresa estará obrigada a notificar o cesamento ao traballador, 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 entregalle ao traballador copia da liquidación con 5 días laborais de antelación ao cesamento.

Nas liquidacións que teñan lugar por finalización ou rescisión do contrato ou outras causas, farase constar que o traballador non perderá o dereito a cobrar o que a empresa teña que pagar aos traballadores en concepto de revisións, atrasos ou calquer outro tipo de variación na retribución que corresponda ao tempo no que o traballador presta os seus servizos.

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

-Técnicos: 30 días.

-Empregados e operarios: 15 días.

Artigo 44º.-Indemnizacións dos contratos non indefinidos.

A empresa aboará mensualmente aos traballadores con contratos non indefinidos, en concepto de indem

nización, unha compensación de eventualidade equivalente ao importe de 8 días por ano traballado. O dito importe mensual figura no anexo I deste convenio.

Artigo 45º.-Dereitos lingüísticos e normalización do galego.

Os traballadores teñen dereito a desenvolver a súa actividade laboral e profesional en lingua galega, como lingua propia de Galicia (artigo 5.1º 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.

Artigo 46º.-Lexislación subsidiaria.

En todo o non expresamente regulado neste convenio aplicarase o previsto no Estatuto dos traballadores, Lei orgánica de liberdade sindical e ordenanza.

Artigo 47º.-Comisión paritaria.

Como órgano de interpretación, conciliación e arbitraje deste convenio, créase unha comisión mixta paritaria integrada por dous membros da parte social e dous da parte empresarial.

Esta comisión reunirse por petición de calquera das partes interesadas, reuníndose obrigatoriamente nun prazo máximo de 15 días despois de ser solicitada.

Ano 2005

Categorías	Soldo	Complemento
Secretaría xeral	2.359,62 €	
Adestrador	1.738,88 €	311,50 €
2º Adestrador	1.569,45 €	89,25 €
Entrenador Celta B	1.362,10 €	
Prep. físico 1º equipo	1.569,45 €	
Auxiliar prep. físico	872,27 €	
Delegado equipo	946,80 €	

Asesor	1.044,86 €	532,90 €
Observador técnico	859,76 €	130,54 €
Xefe Administración	1.296,99 €	605,45 €
D. comercial e market.	1.362,10 €	
Promotor comercial	1.016,82 €	
Axud. prom. comercial	815,18 €	
Relacións públicas	1.091,65 €	
Caixeira xefa	1.174,50 €	210,35 €
Admist. caixeira	1.093,88 €	36,06 €
Administrativo/a	1.049,57 €	18,03 €
Aux. Administrtr.	914,61 €	

Técnico informático	1.049,57 €	
Pers. limpeza	1.001,27 €	128,45 €
Conserxe	872,27 €	
Utileiro especialista	1.001,27 €	140,87 €
Axud. utilero	844,32 €	
Encarg. instalacións	1.077,71 €	66,11 €
Responsable instalac.	1.077,71 €	Responsable instalac.
Coidador instalacións	1.040,28 €	101,46 €
Fisioterapeuta 1 equipo	1.362,10 €	
Fisioterapeuta	968,44 €	
Aux. fisioterapeuta	899,32 €	
Chofer	1.001,27 €	103,39 €

Técnico deportivo	1.387,52 €	823,01 €
Titulado superior	1.588,62 €	
Dependenta	914,61 €	
Axud. dependenta	713,01 €	
Peón	872,27 €	
Telefonista	914,61 €	