



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio: Málaga Club de Fútbol, S. A. D.

Expediente: 29/01/0359/2022.

Fecha: 1 de septiembre de 2022.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29008142012009.

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO, Y UNIVERSIDADES, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL MÁLAGA CLUB DE FÚTBOL, S. A. D.

Visto el acuerdo de fecha 28 de julio de 2022 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Málaga Club de Fútbol, S. A. D. número de expediente REGCON, 29/01/0359/2022 y código de convenio colectivo 29008142012009 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que el ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al SMI que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 1 de septiembre de 2022.

La Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento, y Universidad en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

ÍNDICE

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Artículo 4. Marco legal y remisiones.

Condiciones de trabajo

Artículo 5. Ordenación y prestación del trabajo.

Artículo 6. Trabajo a distancia.

- Artículo 7. Jornada laboral.
- Artículo 8. Horas extraordinarias.
- Artículo 9. Vacaciones.
- Artículo 10. Festivos.
- Artículo 11. Conciliación de la vida familiar y laboral.
- Artículo 12. Permisos y licencias.
- Artículo 13. Plan de igualdad.

Condiciones de contratación

- Artículo 14. Ingreso al trabajo.
- Artículo 15. Grupos profesionales.
- Artículo 16. Fomento de la contratación indefinida.
- Artículo 17. Contratación temporal.
- Artículo 18. Jubilación obligatoria.
- Artículo 19. Promoción por jubilación anticipada.
- Artículo 20. Formación.

Condiciones económicas

- Artículo 21. Salarios.
- Artículo 22. Premios.
- Artículo 23. Antigüedad.
- Artículo 24. Garantías personales.
- Artículo 25. Anticipos y/o préstamos.
- Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 27. Plus de nocturnidad.
- Artículo 28. Plus de toxicidad.
- Artículo 29. Indemnización en caso de fallecimiento e incapacidad permanente.
- Artículo 30. Ayudas sociales.
- Artículo 31. Ropa de trabajo.
- Artículo 32. Complemento de incapacidad temporal.

Solución extrajudicial de conflictos

- Artículo 33. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.
- Artículo 34. Solución extrajudicial de conflictos.
- Artículo 35. Inaplicación de las condiciones de trabajo.

Seguridad y salud

- Artículo 36. Prevención de riesgos laborales.
- Artículo 37. Vigilancia de la salud.
- Artículo 38. Delegados/as de prevención.
- Artículo 39. Comité de Seguridad y Salud.
- Artículo 40. Garantías sindicales.

Anexo I

Tablas salariales Málaga Club de Fútbol S. A. D. año 2021.

CONVENIO COLECTIVO MÁLAGA CLUB DE FÚTBOL, S. A. D.

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo será aplicable durante su periodo de vigencia a la totalidad del personal laboral de la entidad deportiva Málaga Club de Fútbol, S. A. D.

Se excluye expresamente del ámbito de este convenio colectivo a aquel personal laboral vinculado al club mediante relación laboral de carácter especial de acuerdo con lo preceptuado

en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y al personal relacionado directamente con los equipos de fútbol, tales como jugadores/as, dirección deportiva, ojeadores/as, utilleros/as, técnicos, delegados/as y personal médico, fisioterapeutas, masajistas y recuperadores/as, a los/las que será de aplicación lo pactado libremente con la empresa.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo será de aplicación, a todos los centros de trabajo de la entidad deportiva Málaga Club de Fútbol, S. A. D. ubicados en la provincia de Málaga.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor desde la fecha de su firma y extenderá su vigencia hasta el día 30 de junio de 2023.

Una vez finalizada su vigencia se entenderá prorrogado en todo su articulado por años sucesivos, a no ser que cualquiera de las partes exprese su voluntad de darlo por terminado mediante denuncia que deberá formularse, al menos, con un mes de antelación a la fecha de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. Marco legal y remisiones

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

Las condiciones pactadas en el presente convenio son un todo orgánico e indivisible.

En el supuesto de que algún artículo del presente convenio se declarara nulo, quedará inaplicable, no afectando al resto del articulado, hasta que las partes firmantes le den contenido conforme a la legalidad.

Si transcurren dos meses desde la fecha de declaración de nulidad y no se hubiera alcanzado un acuerdo en su contenido, las partes se someterán a la mediación del SERCLA.

Condiciones de trabajo

Artículo 5. Ordenación y prestación del trabajo

La ordenación del trabajo es facultad de la empresa o de la persona delegada por ella. El personal laboral viene obligado a cumplir las instrucciones de la empresa, debiendo ejecutar los trabajos o actividades que se le ordenen dentro del general cometido de su competencia. En los indicados trabajos, se incluyen las tareas complementarias que sean conducentes e indispensables para el normal funcionamiento de la actividad, tales como mejora de las instalaciones, cuidados, limpieza, etc.

Artículo 6. Trabajo a distancia

1. El sistema de trabajo a distancia se establecerá, con carácter voluntario y reversible, como medida organizativa, de conciliación de la vida familiar y laboral y/o de salud.

2. En todo caso, la empresa podrá establecer el sistema de trabajo a distancia, para atender situaciones preventivas de riesgo o sanitarias, previa comunicación a la representación social del personal laboral.

3. En atención a la especificidad de la actividad desarrollada, los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, por razones de conciliación de la vida familiar y laboral, son los correspondientes a los siguientes grupos profesionales y/o categorías profesionales:

GRUPO PROFESIONAL I: Todas las categorías profesionales.

GRUPO II: Todas las categorías profesionales.

GRUPO III: Técnico/a audiovisual, abogado/a, administrativo/a, informático/a, diseñador/a gráfico, operador/a de cámara, fotógrafo/a, secretario/a de dirección, coordinador/a de ventas y redactor/a.

GRUPO IV: Comercial, auxiliar administrativo y taquillero/a.

El acceso a la modalidad de trabajo a distancia en los puestos de trabajo expresados dependerá, en cuanto a la afectación del porcentaje de jornada, así como su distribución en jornadas completas o parciales, a la necesidad de desarrollo presencial de su actividad en la empresa.

4. Acceso y duración de la prestación de servicios en la modalidad de trabajo.

Se establecerán dos procedimientos de solicitud, en función de la naturaleza de la necesidad que motive la petición.

A) SUPUESTO DE TRABAJO A DISTANCIA POR RAZONES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR A INSTANCIAS DEL PERSONAL TRABAJADOR:

El/la trabajador/a remitirá su solicitud por escrito al departamento de RRHH y a su director/a de área correspondiente y/o al superior inmediato con competencias.

La empresa deberá responder por escrito dicha solicitud en un plazo máximo de 15 días.

La negativa empresarial deberá motivarse por escrito dentro del plazo anteriormente mencionado.

La duración de la prestación de servicios a distancia será las que las partes determinen.

Las partes podrán notificar la finalización de la prestación de servicios a distancia, mediante escrito, motivado y comunicado con 15 días de antelación a la fecha en que se pretenda la reincorporación a la jornada presencial.

B) SUPUESTO DE TRABAJO A DISTANCIA POR RAZONES DE URGENCIA Y/O SALUD A INSTANCIA DEL PERSONAL TRABAJADOR:

El/la trabajador/a que, por razones justificadas de urgencia y/o de salud necesite acceder a la prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia, remitirá su solicitud por escrito al departamento de RRHH y a su responsable superior y/o director/a de área, acreditando dichas circunstancias.

La empresa deberá contestar por escrito, con la mayor brevedad posible, a la solicitud.

La prestación de servicios a distancia se mantendrá mientras las circunstancias que motivaron la solicitud persistan.

5. La empresa hará un seguimiento concreto del puesto de trabajo a distancia a efectos de seguridad e higiene.

6. La empresa dotará de los medios materiales mínimos necesarios para prestar servicios en la modalidad de trabajo a distancia.

7. Las tareas que se desempeñen en la modalidad de trabajo a distancia deberán estar sujetas a supervisión y evaluación por el responsable del servicio.

8. En lo no regulado en el presente artículo será de aplicación la normativa actual concordante.

9. La representación del personal laboral deberá ser informado puntualmente del número de solicitudes recibidas por la empresa, de las peticiones aceptadas y rechazadas.

10. La comisión de seguimiento del Plan de Igualdad valorará, con la periodicidad que proceda, si la medida cumple con los objetivos establecidos en el diagnóstico de situación.

Artículo 7. Jornada laboral

La duración máxima de trabajo efectivo será de 40 horas semanales. Se establecerá, de forma general, una jornada laboral, de lunes a jueves, en horario de 9:00 a 14:00 horas, y de 16:00 a 18:30 horas. Y los viernes de 9:00 a 15:00 horas, completándose las horas semanales que faltan en los días de la disputa de los partidos.

El personal de oficinas, tienda online, almacén y aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos administrativos en los departamentos de tienda y taquilla, realizarán de forma general, una jornada laboral de lunes a jueves en horario de 9:00 a 14:00 horas, y de 16:00 a 18:30 horas. El viernes, la jornada será de 9:00 a 15:00 horas, completándose las horas semanales que faltan en los días de la disputa de los partidos.

El departamento de mantenimiento establecerá, de forma general y sin perjuicio de las específicas funciones de sus componentes, el horario de 7:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes, estableciéndose guardias para los fines de semana.

La tienda y taquilla física tendrán horario comercial, de 9:00 a 22:00 horas, de lunes a domingo, estableciéndose los turnos correspondientes.

El personal de oficinas, tienda online y aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos administrativos en los departamentos de tienda y taquilla tendrán los siguientes horarios:

Desde el 1 de junio, siempre y cuando haya concluido la competición oficial de los equipos del club, y hasta dos semanas antes del inicio de la competición oficial de la próxima temporada, se establecerá un horario de verano, de 08:00 a 15:00 horas, estableciéndose guardias por la tarde.

En Semana Santa su horario será de 9:00 a 14:00 horas, salvo que por excepcionales circunstancias deportivas y/o administrativas de los distintos departamentos sea necesaria la asistencia a jornada completa.

En Navidad, de forma general y salvo circunstancias deportivas, del 22 de diciembre al 31 de diciembre, el horario será de 9:00 a 15:00 horas. El día 24 de diciembre será considerado no laboral.

En el caso del personal de tienda y de taquilla física, al no ser posible establecerse una jornada intensiva en estos servicios, se establecerá un sistema de compensación para equiparar sus horas trabajadas al resto de personal que disfruta de las jornadas intensivas expresadas en los periodos anteriores, cubriendo las necesidades de esta.

La jornada laboral establecida en los cuadrantes de trabajo de cada departamento conforme a lo preceptuado en este artículo, podrán ser modificados en el caso de que las circunstancias deportivas obliguen a ello, poniéndose en conocimiento de los trabajadores/as afectados y al comité de empresa, con una antelación mínima de una semana.

Artículo 8. *Horas extraordinarias*

Se considerarán como horas extraordinarias las que superen la jornada ordinaria de 40 horas semanales.

A efectos de su cómputo, las horas extraordinarias realizadas serán registradas mensualmente por cada jefe de departamento y totalizándose en el periodo fijado para su abono.

Se entregará copia del resumen a cada trabajador en recibo al efecto.

La realización de las horas extraordinarias será voluntaria. Las horas extraordinarias serán compensadas económicamente (15 euros/hora) o con descansos equivalentes.

El abono de las mismas se hará efectivo en el mes siguiente al de su devengo.

Artículo 9. *Vacaciones*

Las vacaciones serán de 26 días laborables al año, retribuidos a salario real. En caso de no existir acuerdo para su fijación, se respetará el principio de que la empresa decidirá las fechas de 13 días y el/la trabajador/a las de 13 días laborables. En todo caso, como mínimo, el/la trabajador/a deberá disfrutar de cinco días laborables continuados.

El calendario de vacaciones se fijará con la adecuada antelación y, en caso de controversia, se fijarán los siguientes principios:

A) Deberá existir un acuerdo de todo el personal de un mismo departamento que realicen una tarea común.

B) En caso de no alcanzarse ese acuerdo, tendrán preferencia a elegir aquellos/as con responsabilidades familiares para que las suyas coincidan con las de sus hijos en edad escolar, considerándose edad escolar a estos efectos la comprendida entre los 3 y los 16 años. La fijación de las vacaciones respetará el principio de antigüedad de cada trabajador/a.

Artículo 10. *Festivos*

Las fiestas anuales tendrán carácter retribuido y no recuperable, siendo éstas las establecidas en los calendarios laborales publicados en los diarios oficiales.

Cuando el día festivo coincida con día de trabajo se pagará el mismo como festivo y se tendrá derecho a dos días de descanso. En caso en que el personal, por razones de programación del trabajo, no puedan disfrutar de los días festivos de acuerdo con el calendario laboral, estos se acumularán en su beneficio, pudiendo ser disfrutados los mismos en fecha a consensuar con el club.

Artículo 11. *Conciliación de la vida familiar y laboral*

REDUCCIÓN DE JORNADA. El personal laboral podrá reducir su jornada de trabajo, con la reducción proporcional del salario, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

El/la trabajador/a que, por razón de su guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de 12 años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no realice actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de entre un octavo y la mitad de su jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

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

En los casos de nacimiento de hijos que, por cualquier causa médica, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, con independencia de la ausencia retribuida de una hora establecida legalmente, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de su salario.

EXCEDENCIAS. El personal laboral tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, y ello a contar desde el nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

En los casos contemplados en los apartados anteriores de este artículo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador/a tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la empresa firmante del presente convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante los dos primeros años la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

Artículo 12. *Permisos y licencias*

El personal laboral, con aviso previo de al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia y posterior justificación, está facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de sus conceptos retributivos, por el tiempo y hechos causantes que se relacionan a continuación:

- a) Quince (15) días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres (3) días naturales por nacimiento o adopción de un hijo o por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de producirse el hecho a una distancia superior a los 50 km del lugar de trabajo, el indicado permiso será ampliado a 4 días naturales. En el caso de nacimiento de hijo o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, al menos uno de los dos días del permiso deberá coincidir con día hábil a efectos de la inscripción del hecho en el Registro Civil y demás gestiones que pudieran surgir.
Cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, siendo de aplicación íntegra la regulación dispuesta en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, en todo caso, se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.
- c) Un (1) día por matrimonio de cada familiar dentro del primer grado de consanguinidad.
- d) Un (1) día por cambio de domicilio habitual.
- e) Tres (3) días naturales en concepto de asuntos propios. No podrán adjuntarse a festivos y/o vacaciones.
- f) Por asistencia a consultas médicas del Sistema Público de Salud y en horario coincidente con la jornada laboral: Para medicina general hasta 25 horas al año, y para especialistas, hasta 40 horas al año, siempre con la debida justificación por medio del volante expedido por cada facultativo, quedando excluida la cirugía estética no reparadora.

Los derechos que correspondan a los permisos cuya base sea el matrimonio, se extenderán a las parejas que convivan, debiendo justificarse esta convivencia mediante certificado de empadronamiento u otro equivalente. En lo no dispuesto en el presente apartado, se estará a lo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal laboral disfrutará de un permiso retribuido para acompañar a los hijos menores de edad hospitalizados hasta un máximo de cinco días laborables, pudiendo pedirse un permiso especial a partir de ese límite si la situación lo requiere. Se extenderá este derecho en caso de asistencia a personas a cargo.

Artículo 13. *Plan de igualdad*

A la fecha de la firma del presente convenio, existe en la empresa un Plan de Igualdad negociado con la representación social.

Condiciones de contratación

Artículo 14. *Ingreso al trabajo*

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

Artículo 15. Grupos profesionales

GRUPO I: DIRECTORES/AS DE ÁREA

Personas que establecen las directrices y estrategias de dirección en sintonía con sus superiores en lo relativo a uno o varios departamentos, sobre los que ostentan la responsabilidad directa. Controlan, organizan y supervisan la total actividad de sus respectivos departamentos con un alto grado de autonomía. Formación: Se requiere la equivalente a titulación universitaria de grado superior, medio o titulación específica del puesto de trabajo, o bien una dilatada experiencia en el sector.

Forman parte de este grupo las siguientes categorías:

- Área de Negocios y Servicios Generales.
- Área Financiera, Jurídica y Administrativa.
- Área de Relaciones Institucionales.
- Área de Dirección Deportiva.
- Área Social.

GRUPO II: RESPONSABLES DE DEPARTAMENTOS

Personas que desarrollan y gestionan actividades de marcada complejidad y responsabilidad, con elevada capacitación, que a las órdenes inmediatas de un/a director/a del grupo I realizan trabajos que requieren iniciativa y un cierto grado de complejidad y especialización. Formación: se requiere el equivalente a titulación universitaria de grado superior o medio, o bien una dilatada experiencia en el sector. Forman parte de este grupo los/las responsables de los siguientes departamentos:

- Responsable Academia.
- Responsable Recursos Humanos.
- Responsable Financiero.
- Responsable Jurídico .
- Responsable Informática.
- Responsable Taquillas.
- Responsable Seguridad.
- Responsable Área Social.
- Responsable de Infraestructuras y Mantenimiento.
- Responsable de Comunicación.
- Responsable de Marketing.
- Responsable de Compras.
- Responsable de Tiendas.

GRUPO III: PERSONAL CUALIFICADO, ADMINISTRATIVO Y DE OPERACIONES

Personas que, con iniciativa y responsabilidad de carácter limitado, con subordinación al personal del grupo II o superior, realizan trabajos que requieren conocimientos generales sobre tareas administrativas u operativas, y sometidos a instrucciones precisas. En determinados casos puede ostentar alguna potestad limitada de coordinación y control de la actividad de otros/as personal/as. Formación: Titulación específica de la tarea que desempeñe. Si no posee dicha titulación, podrá suplirse con un periodo de experiencia acreditada.

Forman parte de este grupo las siguientes categorías profesionales:

- Técnico/a audiovisual.
- Abogado/a.
- Administrativo/a.
- Informático.
- Diseñador/a gráfico.
- Operador/a de cámara.
- Fotógrafo/a.

- Secretario/a de dirección.
- Coordinador/a de jardinería.
- Coordinador/a de ventas.
- Redactor/a.

GRUPO IV: PERSONAL AUXILIAR O NO ESPECIALIZADO

Personas que realizan trabajos no especializados y que no ejercen coordinación ni control de actividad sobre otros/as empleados/as pero tienen conocimientos específicos sobre sus tareas a desarrollar. Formación: Grado Medio, E. S. O., Graduado Escolar, titulación específica de la tarea que desempeñe. Si no posee dicha titulación, podrá suplirse con un periodo de experiencia acreditada.

Forman parte de este grupo las siguientes categorías profesionales:

- Comercial.
- Auxiliar Administrativo/a.
- Taquillero/a.
- Recepcionista- telefonista.
- Dependiente/a.
- Oficial mantenimiento.
- Almacenero/a.
- Locutor/a de megafonía.

GRUPO V: AYUDANTES, PEONES Y SUBALTERNOS

Está incluido en este grupo el personal que ejerce tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas, que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación. Formación: Graduado Escolar que puede suplirse con experiencia.

Forman parte de este grupo las siguientes categorías profesionales:

- Peón.
- Limpiador/a.
- Jardinero/a.
- Conserje.
- Conductor/a.
- Camarero/a.
- Ayudante de dependiente/a.
- Mozo/a de almacén

Artículo 16. *Contratación indefinida*

Con objeto de favorecer la estabilidad en el empleo, como medida social y laboral, la empresa en la medida de lo posible y atendiendo a sus circunstancias organizativas y productivas, facilitará la contratación indefinida de personas desempleadas y/o personal sujeto a contratos temporales.

Artículo 17. *Contratación temporal*

El contrato de trabajo de duración determinada se podrá celebrar conforme a lo preceptuado en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Jubilación obligatoria*

Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, establecen (siempre y cuando la normativa aplicable lo permita) la jubilación obligatoria a la edad ordinaria

correspondiente según normativa aplicable al momento de la jubilación, salvo pacto individual en contrario, del personal que tengan cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Dicha medida se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el presente convenio colectivo se encuentra en la regulación del fomento de la contratación indefinida prevista en el artículo 16, así como la de la contratación temporal contemplada en el artículo 17 del presente convenio; de modo que la extinción del contrato por jubilación obligatoria del/la trabajador/a obligará a la entidad a suscribir un contrato indefinido o transformar un contrato temporal en indefinido, en un periodo de 15 días.

Artículo 19. *Promoción por jubilación anticipada*

El/La trabajador/a con 60 o más años de edad que se jubile anticipadamente y cese voluntariamente en la empresa, percibirá como indemnización, en base a su antigüedad reconocida, una de las siguientes cantidades:

- De 5 a 10 años de servicio, dos (2) mensualidades netas.
- De 10 a 15 años de servicio, tres (3) mensualidades netas.
- De 15 a 20 años de servicio, cuatro (4) mensualidades netas.
- De 20 a 25 años de servicio, cinco (5) mensualidades netas.
- De más de 25 años de servicio, seis (6) mensualidades netas.

Artículo 20. *Formación*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al modelo que regula el sistema de formación bonificada y no bonificada.

La empresa implantará anualmente un plan de formación previamente negociado con la representación legal de los trabajadores.

La formación deberá realizarse en horario de trabajo, excepto que el/la trabajador/a solicite una formación en concreto que podrá ser fuera de jornada de trabajo.

Condiciones económicas

Artículo 21. *Salarios*

El salario mínimo a percibir por el personal trabajador de la entidad deportiva es el que que figura en la tabla salarial que se adjunta al texto de este convenio como anexo I.

Con efectos del día 1 julio de 2022, los salarios brutos experimentarán un incremento del 5 %.

Con efectos del día 1 de enero de 2023, los salarios brutos experimentarán un incremento del 3 %.

Los referidos incrementos afectarán, exclusivamente, a los grupos profesionales recogidos el presente convenio colectivo.

La liquidación y pago del salario se efectuará dentro del plazo de los diez días siguientes a su devengo, salvo que por causas no imputables a la voluntad de la empresa sea materialmente imposible su abono en el plazo expresado por falta de liquidez. En todo caso, la liquidación y abono del salario, no podrá exceder de un mes desde la fecha de su devengo.

Artículo 22. *Premios*

La empresa abonará las siguientes retribuciones variables en concepto de premios por objetivos de la primera plantilla deportiva:

- En caso de que el primer equipo masculino del club se clasifique para la fase de grupos de la UEFA Champions League, cada trabajador tendrá derecho a percibir 1.000 euros brutos.

- En caso de que el primer equipo masculino se clasificase para disputar la final de la UEFA Champions League, cada trabajador tendrá derecho a percibir 2.000 euros brutos.
- En caso de que el primer equipo masculino del club se clasificase para la fase de grupos de la UEFA Europa League, cada trabajador tendrá derecho a percibir 500 euros brutos.
- En caso de que el primer equipo masculino se clasificase para disputar la final de la UEFA Europa League, cada trabajador tendrá derecho a percibir 1.000 euros brutos.
- En caso de que el primer equipo masculino del club se proclamase campeón de la Copa de S. M. el Rey, cada trabajador tendrá derecho a percibir 1.000 euros brutos.
- En caso de que el primer equipo masculino del club se proclamase subcampeón de la Copa de S. M. el Rey, cada trabajador tendrá derecho a percibir 500 euros brutos.

El abono de estas retribuciones se hará efectivo al mes siguiente del abono por parte de la RFEF o de la UEFA del premio económico que haya supuesto el lograr dichos objetivos.

Artículo 23. *Antigüedad*

El complemento de antigüedad desaparece a partir del 1 de enero de 2014, no siendo devengado ni consolidado con posterioridad a esta fecha. El personal laboral que por razón de su antigüedad devenguen o hayan devengado dicho concepto en cualquier fecha anterior al día 1 de julio de 2014, percibirán el mismo a razón de quinquenios al 3 % del salario base establecido en las tablas salariales de este convenio a partir de la nómina de julio de 2015, quedando dicha cuantía consolidada y sin variar, salvo por los incrementos que experimente el convenio, como complemento “ad personam” no compensable.

En ningún caso se considerará como devengado a efectos de antigüedad los periodos de prestación de servicios al club no sujetos al ámbito funcional de este convenio.

Artículo 24. *Garantías personales*

Se respetarán las condiciones particulares del personal laboral que, con carácter general y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam” no absorbible las que vengan implantadas por disposiciones legales o pacto expreso entre empresa-trabajador/a, y en tanto no sean absorbidas, igualadas o superadas por futuros convenios colectivos o normas laborales.

Artículo 25. *Anticipos y/o préstamos*

El personal con más de dos años de antigüedad en la misma y que se encuentre ante una necesidad urgente, imprevista y no suxtuaria, que habrá de ser debidamente justificada, podrá solicitar de la empresa un anticipo de su salario por importe de una mensualidad (neta), a devolver mensualmente en el plazo de un año, sin cargo de intereses, y mediante los correspondientes descuentos en su nómina.

No obstante, lo anterior, se podrá solicitar como anticipo hasta un máximo de tres mensualidades atendiendo a la excepcionalidad de las causas que motiven la petición previo estudio y aprobación y según las condiciones que establezca la comisión paritaria del convenio, la cual deberá resolver por unanimidad.

Artículo 26. *Gratificaciones extraordinarias*

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

Artículo 27. *Plus de nocturnidad*

El personal de la entidad que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirá un plus de trabajo nocturno, igual al valor de la hora ordinaria incrementada en un 10 %.

Se entenderá que los partidos son nocturnos por su propia naturaleza.

Artículo 28. *Plus de toxicidad*

Los trabajos realizados con productos tóxicos tendrán un recargo del 10 % del salario/hora durante el tiempo de exposición, todo ello sin perjuicio de que se tomen las oportunas medidas de seguridad y formación que dichos trabajos requieran (epis y demás prendas que estén indicadas para la protección del/la trabajador/a). Los especiales trabajos de fumigación con uso de pesticidas, se realizarán con la periodicidad de una hora al mes (1 hora/mes), con un máximo de pago de 6 horas al semestre.

Artículo 29. *Indemnización en caso de fallecimiento e incapacidad permanente*

Se establece una indemnización para casos de muerte e incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de contingencias profesionales, consistente en un único pago de 12.000 euros por trabajador/a.

El/La trabajador/a que vea extinguido su contrato de trabajo por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de contingencias comunes, percibirá en concepto de indemnización y en función de su antigüedad en la empresa, las siguientes cantidades:

- Hasta quince años de servicio: Tres (3) mensualidades netas.
- Con más de quince años de servicio: Cinco (5) mensualidades netas.

Artículo 30. *Ayudas sociales*

Toda unidad familiar o personal de la empresa con hijos/as en edad escolar, y que cursen estudios oficiales, percibirán una ayuda de 90 euros por cada hijo/a al inicio del ciclo escolar.

Asimismo, se establece a favor del personal de la empresa con hijos/as afectados/as por una disminución física, intelectual o sensorial a su cargo, una ayuda mensual por cada hijo en esta situación, la cual habrá de justificarse oficialmente.

El personal laboral que no realice en la empresa la jornada completa recibirá esta ayuda proporcionalmente a la jornada trabajada.

La ayuda se percibirá de acuerdo con los siguientes grados de discapacidad:

- Los grados de discapacidad comprendidos entre el 1 y el 32 % no tendrán derecho a la mencionada ayuda.
- Los comprendidos entre el 33 % y el 65 %, percibirán una ayuda de 150 euros mensuales.
- Los que tengan un grado mayor al 65 % percibirán una ayuda mensual de 200 euros.

El importe de estas ayudas se incrementará anualmente en el mismo porcentaje del resto de condiciones económicas de este convenio.

Artículo 31. *Ropa de trabajo*

La empresa facilitará al personal laboral de los departamentos de jardinería, mantenimiento y tiendas cuya actividad lo requiera, dos juegos de uniformes completos, tanto en verano como en invierno, en periodo bianual; no obstante, lo anterior, cuando se produzca un deterioro en las citadas prendas, éstas serán repuestas por la empresa.

Artículo 32. *Complemento de incapacidad temporal*

En caso de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y profesionales, la entidad deportiva complementará la prestación hasta el 100 % de las retribuciones brutas del trabajador con una duración máxima de 365 días.

Solución extrajudicial de conflictos

Artículo 33. *Comisión paritaria de vigilancia e interpretación*

- COMPOSICIÓN Y CONSTITUCIÓN

Al mes siguiente de la firma por ambas partes del actual convenio colectivo deberá constituirse la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación en aplicación del artículo 85.3 del

Estatuto de los Trabajadores, integrada por los miembros de cada una de las partes firmantes, que ostentarán el voto ponderado en relación con la representatividad de la organización a la que pertenezcan. Esta Comisión Paritaria velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente texto. A sus reuniones podrán asistir asesores de ambas partes, con voz pero sin voto.

– LAS FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA SERÁN LAS SIGUIENTES

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

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

Artículo 34. *Solución extrajudicial de conflictos*

El Málaga Club de Fútbol, S. A. D y el personal laboral en el ámbito de este convenio colectivo establecen un sistema de solución extrajudicial de conflictos, basado en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos.

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

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

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos.

Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

Artículo 35. *Inaplicación de las condiciones de trabajo*

1. La comisión paritaria será competente para resolver las discrepancias que puedan surgir como consecuencia de la inaplicación de las condiciones de trabajo, a que se hace referencia en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, pactadas en este convenio colectivo.

2. La inaplicación del convenio deberá ir precedida de un periodo de consultas según procedimiento regulado en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores de una duración, no superior a quince días.

3. Durante la celebración del periodo de consultas se entregará a la representación legal de los/as trabajadores/as la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que motiven dicha inaplicación.

4. El acuerdo alcanzado en el periodo de consultas determinará qué condiciones son sustituidas, fijando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración.

5. Si la comisión paritaria no alcanzara acuerdo, las partes recurrirán al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía - SERCLA. El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo, a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de su depósito.

Seguridad y salud

Artículo 36. *Prevención de riesgos laborales*

La empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de su personal laboral en todos los aspectos relacionados con el trabajo que desempeñen los mismos.

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

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior, y en el marco de sus responsabilidades, la empresa adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de su personal laboral, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con los medios necesarios; así como, establecer la prestación de servicios a distancia como medida sociosanitaria conforme a obligación normativa o instrucción del servicio de prevención de riesgos laborales.

Artículo 37. *Vigilancia de la salud*

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

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

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

Artículo 38. *Delegados/as de prevención*

La empresa facilitará a los/las delegados/as de prevención la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales mediante sus propios medios o concertados con organismos o entidades especializadas en la materia, y deberán adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose la formación periódicamente si así fuese necesario.

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

Artículo 39. *Comité de Seguridad y Salud*

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

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud que estará formado, por una parte, por los/las delegados/as de prevención elegidos conforme al artículo 33 de acuerdo a la escala fijada en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95, y por igual número de miembros por parte de la empresa, que gozarán de las mismas garantías (derechos y obligaciones) que los/las miembros del comité de empresa.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente o siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Las competencias y facultades serán las que establezca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa que se derive de esta. En su seno se debatirán los asuntos que correspondan al desarrollo del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 40. *Garantías sindicales*

Cuando un/a miembro del comité de empresa o delegado/a sindical haya agotado su crédito personal mensual (según la normativa vigente), podrá acumular y usar el de otros miembros de su mismo comité para el mismo periodo, con autorización expresa de estos y poniéndolo en conocimiento previo de la dirección de la empresa.

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

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

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

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

Para las asambleas de trabajadores/as, la dirección facilitará los locales de los que disponga. Los/las convocantes indicarán a la empresa los nombres del personal ajeno a la misma que acudan como asesores/as junto a la representación sindical a la reunión o asamblea, siendo estos responsables de ellos. Para ello, los/las representantes de los trabajadores/as deberán identificar a dichas personas en la convocatoria.

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

ANEXO I

Tabla salarial Málaga Club de Fútbol S. A. D.

La retribución anual bruta, incluida la prorrata de pagas extraordinarias, para cada grupo profesional será la siguiente:

Salario bruto anual mínimo, Grupo I: 30.000 euros.

Salario bruto anual mínimo, Grupo II: 25.000 euros.



Salario bruto anual mínimo, Grupo III: 20.000 euros.
Salario bruto anual mínimo, Grupo IV: 15.000 euros
Salario bruto anual mínimo, Grupo V: 14.000 euros

3513/2022