

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

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

Expediente: 29/01/0066/2015.

Fecha: 7 de julio de 2015.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Joaquín Gonzalo Palomares.

Código 29008142012009.

Visto el texto del acuerdo de fecha 25 de marzo de 2015, de la comisión negociadora y del texto del Convenio Colectivo de Empresa de Málaga Club de Fútbol, S.A.D con expediente REGCON número 29/01/0066/2015, y código de acuerdo 29008142012009, y de conformidad c, lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), 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 Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, 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.

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

La Delegada Territorial, P.S. El Delegado del Gobierno (Resol. 18 de mayo de 2015, BOJA 97), Jose Luis Ruiz Espejo.

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

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal*

El presente convenio colectivo será aplicable durante su período de vigencia a los trabajadores/as de la entidad deportiva Málaga Club de Fútbol, S.A.D. Se excluye expresamente del ámbito de este convenio colectivo a aquellos trabajadores/as vinculados al club mediante relación laboral de carácter especial de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 2 del 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, fisioterapeuta, masajista y recuperador, a los 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., con centro de trabajo en la provincia de Málaga.

Artículo 3. *Ámbito temporal*

El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2014, respecto a lo preceptuado en los artículos 3 y 20; entrando en vigor el resto del articulado en enero de 2015, y extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2017. Una vez finalizada su vigencia se entenderá prorrogado en todo su articulado por años sucesivos, a no ser que cualquiera de las partes exprese su voluntad de darlo por terminado mediante denuncia que deberá formularse, al menos, con un mes de antelación a la fecha de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

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

Los conceptos retributivos, durante los años 2014 y 2015, serán conforme a las tablas salariales anexas a este convenio.

Los salarios experimentarán, durante los años 2016 y 2017, un incremento del 2% anual.

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 trabajador/a viene obligado a cumplir las instrucciones de la empresa, debiendo ejecutar los trabajos o actividades que se le ordenen dentro del general cometido de su 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. *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 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.

El departamento de comercio al por menor y tiendas tendrán horario comercial, de 10:00 a 22:00 horas, de lunes a sábado, estableciéndose los turnos correspondientes. El departamento de taquillas tendrá un horario de 10:00 a 22:00 horas, de lunes a domingo, en función de sus necesidades organizativas y productivas.

Salvo en los departamento de comercio al por menor y tiendas, y taquillas, 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 8:00 a 15:00 horas, estableciéndose guardias por la tarde.

Salvo en los departamento de comercio al por menor y tiendas, y taquillas, en Semana Santa el 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.

Salvo en los departamento de comercio al por menor y tiendas, y taquillas, 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.

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

Artículo 7. *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/a 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 8. *Vacaciones*

Las vacaciones serán 26 días al año, retribuidos a salario real. En caso de no existir acuerdo para su fijación, entre la empresa y el trabajador/a, se respetará el principio de que la empresa decidirá las fechas de 13 días laborables y el trabajador/a las restantes. En todo caso, como mínimo, el trabajador/a deberá disfrutar de 5 días laborales 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 todos los trabajadores/as de un mismo departamento que realicen una tarea común.
- B) En caso de no alcanzarse ese acuerdo, tendrán preferencia a elegir aquellos 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 9. *Festivos*

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

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

Artículo 10. *Conciliación de la vida familiar y laboral*

Reducción de jornada. El trabajador/a podrá reducir su jornada de trabajo, con la reducción proporcional del salario, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- A) El trabajador/a que, por razón de 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.
- B) 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.
- C) 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. Los trabajadores/as tendrán 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 los trabajadores/as 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 trabajadores/as 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 el trabajador/a 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 por la empresa firmante del presente convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante los dos primeros años el trabajador/a 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 11. *Permisos y licencias*

El trabajador/a, con aviso previo por escrito 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) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- B) 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.
- C) 1 día por matrimonio de cada hijo, padre, madre o hermano.
- D) 1 día por cambio de domicilio habitual.
- E) 3 días naturales en concepto de asuntos propios. No se podrán acumular los días de asuntos propios entre sí, ni a los días de vacaciones o fiestas.
- F) Por asistencia a consultas médicas del S.A.S. 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, entendiéndose como tal la que no derive de accidente o enfermedad.

Los derechos que correspondan a los permisos cuya base sea el matrimonio, se extenderán a las parejas que convivan en común, 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.

Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de un permiso retribuido para acompañar a los hijos menores de edad hospitalizados por enfermedad común o accidente y hasta un máximo de 5 días laborales, pudiendo pedirse un permiso especial a partir de ese límite si la situación lo requiere. Se procederá de la misma manera cuando la asistencia sea a personas que tenga a su cargo el trabajador/a.

Artículo 12. *Plan de igualdad*

El Comité y la Dirección de la empresa se comprometen a negociar la implantación del Plan de Igualdad conforme establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y

luchar conjuntamente contra cualquier tipo de discriminación y por la debida consideración y respeto a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.

Condiciones de contratación

Artículo 13. *Ingreso al trabajo*

La entidad 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, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores/as se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Artículo 13 bis. *Grupos profesionales*

– Grupo 0: Dirección y gerencia

Empleados/as que ostentan la Dirección del Club, y por tanto, la responsabilidad de establecer las directrices generales y estratégicas del mismo en toda su amplitud, o bien en áreas funcionales de importancia básica. Tendrán bajo su autoridad directa una o más direcciones del club. Formación: se requiere la equivalente a titulación universitaria de grado superior o bien una dilatada experiencia en el sector. Las condiciones económicas y sociales serán las pactadas individualmente, quedando expresamente excluidos del presente convenio.

– Grupo I: Responsables de departamento

Empleados/as que se encuentran bajo la dependencia de un trabajador/a adscrito al grupo 0, o bien a otro trabajador/a del propio grupo I. Establecen las directrices y estrategias de dirección en sintonía con sus superiores en lo relativo a uno o varios departamentos y sus trabajadores/as, 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:

- Responsable financiero.
- Responsable de Recursos Humanos.
- Responsable Jurídico.
- Responsable de desarrollo y área de negocio, marketing y comercial.
- Responsable de infraestructuras y mantenimiento.
- Responsable de Comunicación.
- Responsable de Seguridad.
- Responsable de Tiendas.
- Responsable de la Academia.
- Responsable de Taquillas.

– Grupo II: Encargados y coordinadores

Empleados/as que desarrollan actividades de marcada complejidad y responsabilidad, y aquellos empleados/as con elevada capacitación que a las órdenes inmediatas de un responsable 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 encargados o coordinadores de los siguientes departamentos:

- Financiero.
- Recursos humanos.
- Jurídico.
- Desarrollo y negocio.
- Taquillas.

- Infraestructuras y mantenimiento.
- Comunicación.
- Seguridad.
- Tiendas.
- Protocolo.

– Grupo III: Personal administrativo y de operaciones

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

Forman parte de este grupo las siguientes categorías profesionales:

- Administrativo/a.
- Redactor/a.
- Fotógrafo/a.
- Comercial.
- Operador/a de cámara.
- Informático/a.
- Técnico/a audiovisual.
- Secretario/a de dirección.
- Supervisor/a de jardinería.

– Grupo IV: Auxiliares administrativos y oficiales

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

Forman parte de este grupo las siguientes categorías profesionales:

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

– Grupo V: Ayudantes, peones y subalternos

Están incluidos en este grupo los trabajadores/as que ejercen 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 14. *Fomento de la contratación indefinida*

Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores/as desempleados/as y de empleados/as sujetos a contratos temporales, podrán concertarse los contratos de trabajo que para el fomento de la contratación indefinida estén vigentes a la fecha de la contratación.

Artículo 15. *Contratación temporal*

Cuando se contrate al trabajador/a para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada

en el tiempo, sea en principio de duración incierta, estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, el período máximo dentro del cual se podrá realizar la contratación eventual será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato 12 meses, contados a partir de que se produzcan dichas causas.

Artículo 16. *Jubilación*

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de que es necesario acometer políticas de empleo encaminadas a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo y, entendiendo la imposibilidad de establecer la jubilación obligatoria conforme a la disposición adicional 10.^a del Estatuto de los Trabajadores se comprometen a favorecer la jubilación voluntaria de los trabajadores, que cumplan la edad ordinaria de jubilación. Para el caso de que fuera modificada la referida disposición adicional 10.^a, en el sentido de que permita la jubilación obligatoria, las partes acuerdan su adhesión en ese sentido; y en este caso, la extinción del contrato por jubilación obligatoria del trabajador/a obligaría a la entidad a suscribir un contrato indefinido o transformar un contrato temporal en indefinido en un periodo de 15 días.

Artículo 17. *Promoción por jubilación anticipada*

El 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 18. *Formación*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al modelo que en su momento regule el subsistema de formación continua. Ambas partes se comprometen a llegar a un acuerdo para solicitar ayudas para planes de formación continua amparados en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y esto mediante la suscripción con el SEPE de contratos programados que tengan por objeto desarrollar acciones formativas de interés general para un sector productivo, o con el fin de satisfacer necesidades específicas de formación continua. La formación deberá realizarse en horario de trabajo.

Condiciones económicas

Artículo 19. *Tabla salarial*

Durante la vigencia del convenio, y sin perjuicio de las revalorizaciones que puedan experimentarse derivadas de lo establecido en el artículo 3 del presente convenio colectivo, la entidad deportiva abonará a sus trabajadores/as las cantidades que figuran en la tabla salarial que se adjuntan al texto de este convenio como anexo I. La liquidación y pago del salario se efectuará dentro del plazo de los diez días siguientes a su devengo, salvo que por causas no imputables a la voluntad de la empresa sea materialmente imposible su abono en el plazo expresado por falta de liquidez. En todo caso, la liquidación y abono del salario no podrá exceder de un mes desde la fecha de su devengo.

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/a tendrá derecho a percibir, en un solo pago, 1.000 euros brutos.

- En caso de que el primer equipo masculino se clasifique para disputar la final de la UEFA Champions League, cada trabajador/a tendrá derecho a percibir, en un solo pago, 2.000 euros brutos.
- En caso de que el primer equipo masculino del club se clasifique para la fase de grupos de la UEFA Europa League, cada trabajador/a tendrá derecho a percibir, en un solo pago, 500 euros brutos.
- En caso de que el primer equipo masculino se clasifique para disputar la final de la UEFA Europa League, cada trabajador/a tendrá derecho a percibir, en un solo pago, 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/a tendrá derecho a percibir, en un solo pago, 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/a tendrá derecho a percibir, en un solo pago, 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 hitos.

Artículo 20. *Antigüedad*

El complemento de antigüedad desaparece a partir del 1 de enero de 2014, no siendo devengado ni consolidado con posterioridad a dicha fecha. Excepcionalmente, los trabajadores/as que por razón de su antigüedad hubiesen devengado dicho concepto en cualquier fecha anterior al día 1 de julio de 2014, percibirán un complemento 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 ni absorbible.

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

Durante el mes de septiembre de 2015 se pagará el complemento correspondiente al periodo entre el 1 de julio de 2014, al 30 de junio de 2015.

Artículo 21. *Garantías personales*

Se respetarán las condiciones particulares de aquellos trabajadores/as 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 22. *Anticipos y/o préstamos*

El personal de plantilla con más de dos años de antigüedad en la misma y que se encuentre ante una necesidad urgente, imprevista y no suitaria, 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 23. *Gratificaciones extraordinarias*

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

Artículo 24. *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 25. *Plus de toxicidad*

Los trabajos realizados con productos tóxicos o peligrosos 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 (mascarillas, guantes y demás prendas que estén indicadas para la protección del 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 26. *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 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 27. *Ayudas sociales*

Con efectos económicos de la fecha de la firma del presente convenio, toda unidad familiar o trabajador/a de la empresa con hijos/as en edad escolar, y aquellos trabajadores/as que realicen estudios oficiales, percibirán una ayuda de 90 euros por cada hijo/a al inicio del ciclo escolar. Asimismo, y con efectos económicos desde la firma del presente convenio, se establece a favor de los trabajadores/as de la empresa con hijos/as afectados/as por una disminución física, intelectual o sensorial a su cargo, una ayuda mensual por cada hijo/a en esta situación, la cual habrá de justificarse oficialmente.

Los trabajadores/as que no realicen en la empresa la jornada completa recibirán esta ayuda proporcionalmente a la jornada trabajada.

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

- Los grados de disminución 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 28. *Ropa de trabajo*

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

Artículo 29. *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/a con una duración máxima de 365 días.

Solución extrajudicial de conflictos**Artículo 30. *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. Esta Comisión Paritaria velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en este convenio.

– Funciones:

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

La Comisión Paritaria regulará su propio funcionamiento.

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

Artículo 31. *Solución extrajudicial de conflictos*

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

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

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

En caso de que no se llegue en dicha comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA cuando lo solicite una de las partes o por acuerdo de las mismas. Asimismo, podrá 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. Sólo será posible este procedimiento por solicitud y acuerdo de ambas partes y por acuerdo en la designación de árbitros.

El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos,

siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 31 bis. *Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo*

Las partes firmantes del presente convenio comparten la necesidad de dotar a este de un instrumento adecuado para que la entidad, en caso de graves dificultades no se vea obligada a asumir compromisos adquiridos para situaciones de normalidad que pudiesen agravar su situación o impedir su superación.

Por otro lado, conviene también en acotar con la mayor claridad posible en qué condiciones y con qué efectos podría limitarse la aplicación del convenio, con el fin de evitar efectos no deseados.

Por ello, cuando concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción explicitadas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, y que afecten a las siguientes materias:

- A) Jornada de trabajo.
- B) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- C) Régimen de trabajo a turnos.
- D) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- E) Sistema de trabajo y rendimiento.
- F) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional.
- G) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para la inaplicación de condiciones de este Convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando no se haya solicitado la intervención de la comisión paritaria o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos regulados en el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA).

SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 32. *Prevención de riesgos laborales*

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

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

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

Artículo 33. *Vigilancia de la salud*

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

La empresa estará obligada a solicitar en el primer trimestre del año, informando previamente a la representación de los trabajadores/as,

un reconocimiento médico anual para todos los trabajadores/as de la empresa.

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

Artículo 34. *Delegados de prevención y comité de seguridad y salud*

De entre el total de los trabajadores/as se nombrarán los Delegados/as de Prevención que por el número de trabajadores/as de la empresa correspondieran.

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

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

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

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

El comité de seguridad y salud se reunirá trimestralmente 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 LPRL y normativa que se derive de esta. En su seno se debatirán los asuntos que correspondan al desarrollo del artículo 39 de la LPRL.

Artículo 35. *Garantías sindicales*

Cuando un miembro del comité de empresa o delegado 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 delegados/as sindicales y miembros del comité de empresa para ejercer sus funciones sindicales.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores/as afiliados/as 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 convocantes serán los responsables del normal desarrollo de la misma, no pudiéndose tratar temas que no figuren en el orden del día.

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

ellos. Para ello, los representantes de los trabajadores/as lo solicitarán con tiempo suficiente de antelación a la empresa.

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

ANEXO I

Tablas salariales Málaga Club de Fútbol, S.A.D.

Grupo I. La retribución a percibir por los responsables de departamento será de 30.000 euros brutos anuales, en concepto de salario base y pagas extras, que será prorrateado en 12 pagas anuales.

Grupo II. La retribución a percibir por los encargados y coordinadores será de 25.000 euros brutos anuales, en concepto de salario base y pagas extras, que será prorrateado en 12 pagas anuales.

Grupo III. La retribución a percibir por el personal administrativo y de operaciones será de 20.000 euros brutos anuales, en concepto de salario base y pagas extras, que será prorrateado en 12 pagas anuales.

Grupo IV. La retribución a percibir por los auxiliares administrativos/as y oficiales será de 12.500 euros brutos anuales, en concepto de salario base y pagas extras, que será prorrateado en 12 pagas anuales.

Grupo V. La retribución a percibir por los ayudantes, peones y subalternos será de 10.000 euros brutos anuales, en concepto de salario base y pagas extras, que será prorrateado en 12 pagas anuales.

8119/15

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚM. 1 DE RONDA

Procedimiento: Expediente de dominio. Inmatriculación 29/2014.

Negociado: MA.

Solicitante: Don Manuel Garces Vázquez y doña Margarita Lobo Rodríguez.

Procuradora: Doña Virginia Fonollosa Muñoz.

Letrada: Doña Francisca Jiménez Gil.

Edicto

Doña Alicia Alejo Jiménez, del Juzgado de Primera Instancia número uno de Ronda,

Hago saber: Que en este Juzgado se sigue el procedimiento expediente de dominio. Inmatriculación 239/2014, a instancia de don Manuel Garces Vázquez y doña Margarita Lobo Rodríguez, expediente de dominio para la inmatriculación de las siguientes fincas:

Urbana. Casa situada en el término municipal de Cortes de la Frontera, en la calle Alta, número 12, de gobierno. Consta de planta de semisótano, planta baja, primera y segunda. Tiene una superficie del suelo de ochenta y nueve metros cuadrados y una superficie construida entre todas sus plantas de ciento ochenta y cuatro metros cuadrados. Cuenta con los siguientes linderos:

1. Derecha entrando con la calle Alta, número 30, propiedad de don Juan Romero García.

2. Izquierda entrando con calle Alta, números 14 y 16, propiedad de don José Pecino Pérez y de don Juan López Sánchez, respectivamente. Y con calle San Roque, números 9 y 7, propiedad de don Manuel Garcés Fernández y de don Antonio Oriols Vázquez, respectivamente.

3. Frente con la calle de su situación.

4. Fondo entrando con la número 8 de la calle Cantón, propiedad de Templer Tristain James.

Por el presente, y en virtud de lo acordado en providencia de esta fecha, se convoca a las personas ignoradas a quienes pudiera perjudicar la inscripción solicitada para que, en el término de los diez días siguientes a la publicación de este edicto, puedan comparecer en el expediente, alegando lo que a su derecho convenga.

En Ronda, a 5 de febrero de 2015.

La Secretaria Judicial (firma ilegible).

6529/15

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 3 DE MÁLAGA

Procedimiento: 984/2013.

Ejecución número 31.1/2015.

Negociado: RC.

De doña Francisca-María Santiago Contrera.

Contra Panificadora Valle del Sol, Sociedad Limitada (CIF B29784543).

Edicto

El Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número tres de Málaga

Hace saber: Que en este Juzgado se sigue la ejecución número 31.1/2015 sobre ejecución, a instancia de doña Francisca-María Santiago Contrera contra Panificadora Valle del Sol, Sociedad Limitada (CIF B29784543), en la que, con fecha 25 de febrero de 2015 se ha dictado auto y decreto cuya parte dispositiva, respectivamente, dice:

Parte dispositiva de auto 25 de febrero de 2015

Su señoría ilustrísima dijo: Procédase, sin previo requerimiento de pago, al embargo de bienes, derechos y acciones de la propiedad de la demandada, en cantidad suficiente a cubrir la suma de 9.709 euros en concepto de principal, más la de 1.553,44 euros calculados provisionalmente para intereses, gastos y costas, debiéndose guardar en la diligencia, el orden establecido en la Ley de Enjuiciamiento Civil, advirtiéndose al ejecutado, administrador, representante, encargado o tercero, en cuyo poder se encuentren los bienes, de las obligaciones y responsabilidades derivadas del depósito que le incumbirán hasta que se nombre depositario.

Teniendo en cuenta el importe del principal adeudado requiérase al ejecutante para que en el plazo de diez días señale bienes, derechos o acciones propiedad de la parte ejecutada que puedan ser objeto de embargo sin perjuicio de lo cual librense oficios al Servicio de Índices en Madrid y al Decanato de los Juzgados de Sevilla, a fin de que informen sobre bienes que aparezcan como de la titularidad de la ejecutada.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de reposición, sin perjuicio del derecho del ejecutado a oponerse a lo resuelto en la forma y plazo a que se refiere el fundamento cuarto de esta resolución, y sin perjuicio de su efectividad.

Así, por este auto, lo acuerdo mando y firma el ilustrísimo señor don Francisco Javier García Gutiérrez, Magistrado Juez del Juzgado de lo Social número tres de Málaga. Doy fe.

El Magistrado-Juez. El Secretario.

Parte dispositiva de decreto 20 de julio de 2015

En orden a dar efectividad a las medidas concretas solicitadas, acuerdo:

Procédase, en la presente ejecución instalada instada por doña Francisca-María Santiago Contrera, sin previo requerimiento de