

Divendres, 13 de maig de 2011

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 12 d'abril de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa RCD Espanyol de Barcelona, SAD per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 0816602)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa RCD Espanyol de Barcelona, SAD, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 9 de març de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa RCD Espanyol de Barcelona, SAD per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 0816602) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2. Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DEL RCD ESPANYOL DE BARCELONA, SAD PER ALS ANYS 2011-2013

Capítol 1

Disposicions generals

Article 1

Àmbit personal i funcional

El present conveni és d'aplicació a tot el personal que, amb relació jurídic-laboral, presti serveis al RCD Espanyol de Barcelona SAD, amb excepció d'aquells altres treballadors vinculats al Club per una relació laboral de caràcter especial (Alta Direcció, Esportistes Professionals i/o qualsevol altra relació jurídic-laboral especial establerta per la legislació vigent en cada moment). Així mateix queden exclosos del present Conveni els treballadors de caràcter discontinu al servei del Club que regularan la seva relació de treball pel seu propi Conveni col·lectiu de treball.

Article 2

Àmbit territorial

El present Conveni serà d'aplicació a tots el centres de treball del RCD Espanyol de Barcelona SAD, actualment existents, o que es puguin crear en el futur.

Article 3

Àmbit temporal

Aquest conveni entrarà en vigor l'1 de gener de 2011, qualsevol que sigui la data de la seva publicació oficial, i tindrà una durada de 3 anys, finalitzant el 31 de desembre de 2013.

Article 4

Denúncia i pròrroga

1. Denúncia: La denúncia del Conveni haurà de realitzar-se mitjançant comunicació escrita i expressa de la part que la promogui cap a l'altra part amb una antelació mínima de 4 mesos a la data que finalitza la seva vigència, o la de qualsevol de les seves pròrrogues.

Divendres, 13 de maig de 2011

2. En cas de denúncia es prorroga el contingut normatiu fins que s'arribi a la signatura d'un nou Conveni.

Article 5

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible, i, als efectes de la seva aplicació pràctica, serà considerat globalment i unitàriament.

Si, per resolució administrativa o judicial, fos considerat nul o ineficax tot o part del seu articulat, fos quin fos el contingut afectat per aquella decisió, o es veiés modificat o substituït, el present Conveni quedarà automàticament sense cap efecte ni eficàcia havent-se de constituir de nou la Comissió Negociadora en el termini dels 30 dies següents, a comptar des de la notificació de nul·litat/ineficàcia total o parcial, a l'objecte de negociar novament la integritat del seu contingut.

Article 6

Condicions més beneficioses

Es respectaran com a condicions més beneficioses adquirides a títol individual, les retribucions i/o condicions de treball que, a la signatura d'aquest Conveni, resultin superiors en el seu conjunt i còmput anual a les que s'hi estableixen.

Aquestes retribucions constaran als rebuts oficials de salaris com a millores voluntàries, i seran compensables i absorbibles d'acord amb el que s'estableix a l'article 7 següent.

Article 7

Absorció i compensació

Les retribucions i altres condicions que s'estableixen en el present Conveni, siguin o no de naturalesa salarial, es compensaran i/o absorbiran en el seu conjunt i còmput anyal, amb totes les retribucions, condicions laborals i millores de qualsevol tipus (complements temporals/antiguitat, complements personals de quantitat i qualitat, de lloc de treball, etc.), que vingués satisfent anteriorment el Club, bé sigui per imperatiu legal, conveni col·lectiu, contracte individual, ús o costum, concessió o millora voluntària del Club, etc., i que ja es vinguin percebent a la data de signatura del present Conveni.

Article 8

Comissió Paritària

1. Es constitueix una Comissió Paritària per a la intervenció, vigilància i estudi del present Conveni, que estarà integrada per tres representants de cadascuna de les parts.

A sol·licitud d'una de les parts, podrà assistir a les reunions de la Comissió Paritària, un assessor que tindrà veu, però no vot.

2. Els acords d'aquesta Comissió, sempre que s'adoptin almenys per dos membres de cadascuna de les parts, tindran la mateixa eficàcia que el que s'ha pactat en Conveni i seran vinculants per a les dues parts.

3. En el termini de 15 dies següents a la signatura d'aquest Conveni, cada part comunicarà a l'altra, les persones concretes designades per formar part de l'esmentada Comissió, i en tot cas, els seus suplents.

Capítol 2

Organització del treball

Secció primera

Principis generals, ingrés i cessament en el treball

Article 9

Règim de l'empresa i organització del treball. Principis d'ordenació

1. Organització de l'Empresa/Club:

L'organització de l'empresa és facultat de la seva Direcció, la qual l'exercirà d'acord amb la normativa legal i convencional vigent i posarà en coneixement de la representació dels treballadors els canvis que es produeixin.

Divendres, 13 de maig de 2011

2. Organització del treball:

L'organització del treball l'exercirà la Direcció de l'empresa, conforme al que estableix la normativa legal i convencional vigent. No obstant l'anterior, en tot el relacionat amb l'aplicació o revisió dels sistemes d'organització i control de treball, així com qualsevol modificació substancial de les condicions de treball, quan existeixin provades raons econòmiques, tècniques, productives i organitzatives, es donarà compliment a allò establert a l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Article 10

Ingrés de nou personal i període de prova

1. L'ingrés de nou personal a l'empresa s'ajustarà a les disposicions legals vigents en matèria d'ocupació i contractació. Els aspirants hauran de tenir l'edat mínima legal, sent de lliure elecció de l'empresa la contractació de tot el personal. Els aspirants hauran de superar amb èxit un procés de selecció mitjançant les proves teòriques, pràctiques i psicotècniques que l'empresa consideri convenients en cada grup/nivell o categoria professional, amb l'objecte de comprovar el seu grau de preparació per desenvolupar les funcions adequades al lloc de treball, dins de les normes legals aplicables sobre la matèria.

2. Admissió i període de prova. Tot el personal de nou ingrés quedarà sotmès al període de prova que pel seu grup professional s'estableix a continuació:

- Grups I, II, i III: Sis mesos.
- Grups IV, V, VI i VII: Dos mesos.

3. Durant el període de prova, l'empresa i el treballador podran resoldre/desistir lliurement el contracte sense necessitat d'al·legar ni justificar causa alguna de resolució/desistiment, ni d'observar cap termini de preavís, i sense mèrit ni dret a percebre cap mena de compensació/indemnització per causa de tal resolució contractual, sens perjudici d'abonament per part de l'empresa de la retribució corresponent al període de temps en què s'hagi prestat servei.

4. Un cop finalitzat el període de prova, quedarà formalitzada la seva admissió i es computarà a tots els efectes l'esmentat període.

5. Només es comprendrà que el treballador està en període subjecte al període de prova, si així consta per escrit en el contracte.

Article 11

Cessament en el treball

1. Els treballadors que vulguin cessar voluntàriament en la prestació dels seus serveis hauran de comunicar-ho per escrit a la Direcció observant els terminis de preavís següents respecte a la data en què, efectivament, hagin de causar baixa en el treball:

- Grup I: Quatre mesos.
- Grups II i III: Dos mesos.
- Grup IV: Un mes.
- Grups V, VI, i VII: Quinze dies.

2. L'incompliment del termini de preavís, donarà lloc a una deducció econòmica a la seva quitança equivalent a les retribucions corresponents als dies de retard en la comunicació.

Article 12

Cessament voluntari a determinades edats del treballador/a: Gratificació especial de fidelitat

Tot treballador/a que l'any que aconsegueixi les edats que es diran i que, a més, acreditat qualsevol dels períodes de prestació ininterrompuda de serveis a l'empresa que s'expressen seguidament, causi baixa voluntària en la seva relació laboral amb l'empresa l'any de compliment de les edats que es relacionen, i no hagi estat sancionat/da per falta molt greu en els últims dos anys de serveis efectius, tindrà dret a percebre en la data del cessament voluntari una gratificació especial segons els import següents:

a) Amb 59 anys d'edat i 15 anys de prestació ininterrompuda de serveis: Una mensualitat del seu Salari Base Grup Professional (SGP).

Divendres, 13 de maig de 2011

- b) Amb 61 anys d'edat i 20 anys de prestació ininterrompuda de serveis: Dos mensualitats del seu Salari Base Grup Professional (SGP).
- c) Amb 63 anys d'edat i 25 anys de prestació ininterrompuda de serveis: Tres mensualitats del seu Salari Base Grup Professional (SGP).
- d) Amb 65 anys d'edat i 30 o més anys de prestació ininterrompuda de serveis: Quatre mensualitats del seu Salari Base Grup Professional (SGP).

Article 13

Extinció del contracte a l'acompliment de l'edat ordinària de jubilació

A l'empara de la Disposició addicional desena del Reial Decret Leg. 1/1995, de 24 de març, i com a part integrant dels objectius de millora de l'ocupació en el sector i l'empresa, tant a la seva vessant qualitativa com quantitativa, traduïts en les mesures destinades a la reducció de l'ocupació temporal, manteniment i increment dels nivells d'ocupació i contractació laboral fixa i augment general de l'estabilitat en l'ocupació dins el sector, es pacta expressament que constituirà causa d'extinció del contracte del treball dels treballador/es afectats/des pel present Conveni l'acompliment per aquells/es de l'edat mínima ordinària de jubilació establerta amb caràcter general a la normativa de Seguretat Social i, per tant, la decisió en tal sentit comunicada per la Direcció de l'empresa a qualsevol treballador/a que hagi arribat a l'edat mínima ordinària establerta legalment per tenir dret a l'accés a la pensió de jubilació de la Seguretat Social determinarà l'extinció del seu contracte de treball tenint en compte que, perquè aquesta extinció contractual operi i sigui efectiva, serà necessària la concurrència dels següents requisits:

Referits al/la treballador/a que hagi complert l'edat mínima ordinària de jubilació legalment establerta en cada moment:

- a) Que el/la treballador/a afectat/da per l'extinció del contracte de treball tingui cobert el període mínim necessari de cotització exigint per la normativa de Seguretat Social per tal de tenir dret a l'accés a la pensió de jubilació.
- b) Que el treballador/a afectat/da per l'extinció del contracte compleixi tots els altres requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva.
- c) Que el treballador/a afectat/da per l'extinció de contracte, tot i acomplint els anteriors requisits A) i B), a més del d'haver complert l'edat mínima ordinària de jubilació establerta amb caràcter general, tingui dret a una prestació del 100% de la base reguladora de la seva pensió de jubilació.

En el cas que el/la treballador/a, acomplerta aquella edat i els requisits de les lletres A) i B) del número anterior, no tingués dret al 100% de la base reguladora de la pensió de jubilació, l'extinció contractual, en les condicions assenyalades anteriorment, es podrà produir a partir de la data en la qual es constati que el/la treballador/a afectat/da té dret a percebre el 100% de la base reguladora de la pensió de jubilació.

d) Els treballador/es que hagin complert l'edat mínima ordinària de jubilació legalment establerta en cada moment vindran obligats, quan així se'ls requereixi per la Direcció de l'empresa, a l'aportació de còpies dels documents i certificats de la Seguretat Social que siguin necessaris per tal que es pugui analitzar el compliment o no dels requisits establerts a les lletres A), B), i C) d'aquest article.

Referits a l' empresa:

Concertació en el termini d'un mes a comptar des de l'extinció del contracte de treball del treballador que hagués complert l'edat mínima ordinària de jubilació legalment establerta en cada moment, d'un nou contracte de treball a temps indefinit o conversió en indefinit d'un contracte temporal dels que existeixin a l'empresa, per cobrir, al menys, la mateixa jornada que la del contracte que s'extingeix.

Secció segona
Contractació

Article 14

Modalitats de contractació

En l'exercici de les facultats atorgades pel Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors es pacta i convé que en allò relatiu a la modalitat contractual prevista per l'article 15.1.a) d'aquella norma i la seva utilització a l'empresa, tindran la consideració d'obra o servei determinat amb substantivitat i autonomia pròpies:

Divendres, 13 de maig de 2011

a) Les tasques i treballs referits a l'elaboració i posada en marxa/execució de plans específics d'organització o iniciatives administratives, de gestió, informàtiques, tecnològiques, comptables, comercials, de seguretat, promocionals, de prospecció de mercats, o de foment o pràctica de l'esport en general i del futbol en particular.

b) En general, les tasques i treballs referits a la posada en marxa i execució de plans a qualsevol àrea d'activitat del RCDE susceptibles de precisa i concreta identificació i de submissió a termini/s d'execució.

c) Les tasques de preparació, organització i prestació de serveis relacionats amb partits de futbol, bàsquet o qualsevol altra pràctica esportiva que es desenvolupi i/o organitzi en el si de l'entitat que no fos possible atendre amb el personal fix de plantilla, així com altres esdeveniments (assemblees de socis, abonats, penyes, juntes/reunions d'accionistes, concerts, clínics esportius, seminaris, etc.) a les instal·lacions de l'empresa o fora d'elles. Hi seran incloses l'obertura de nous centres o llocs d'atenció al públic i activitats semblants. A aquest efecte es consideraran compreses a l'obra o servei determinat tant les tasques i treballs preparatoris com els de inauguració i inici de l'explotació.

Tanmateix, i en allò relatiu a la modalitat contractual prevista per l'article 15.1.b) de l'esmentada norma legal, es consideraran circumstàncies de mercat, d'acumulació de tasques i/o excés de comandes als efectes d'habilitar i justificar la contractació eventual, les següents:

a) Els períodes de petició/renovació d'abonaments i carnets.

b) Els períodes de preparació i celebració/realització de campanyes o iniciatives promocionals o esportives adreçades als socis/abonats o al públic en general.

c) Qualsevol altra que suposi un increment de la demanda de serveis del Club susceptible d'ésser individualitzada i acotada temporalment.

Secció tercera

Classificació de personal, règim d'ascensos, cobertura de vacants i mobilitat funcional

Article 15

Principis d'ordenació

La classificació professional del personal s'establirà segons grups professionals atenent a les activitats i tasques efectivament desenvolupades pels treballadors i de caràcter equivalent quant a la responsabilitat, especialització o formació requerides, així com complexitat d'aquelles.

Article 16

Grups professionals

El personal queda enquadrat en els següents grups professionals:

- Grup I. Direcció i Gerència:

Empleats/des que, sotmesos/es al Consell d'Administració, ostenten la direcció efectiva del Club i, per tant, la responsabilitat d'establir les directrius generals i estratègiques de l'empresa en tota la seva amplitud, o bé a les àrees funcionals o estratègiques concretes que es determini. Poden tenir sota la seva autoritat orgànica i funcional directes una o més àrees o departaments del Club.

- Grup II. Caps-Directors de Departament:

Empleats/des que es troben sota la dependència jeràrquica i funcional d'un empleat adscrit al Grup I, o bé a un altre treballador del mateix Grup II. Estableixen les directrius i estratègies de direcció en sintonia amb el seus superiors en allò relatiu a un o més departaments o àrees i els seus treballadors, sobre els quals ostenten la responsabilitat directa. Controlen, organitzen, supervisen i es responsabilitzen de la total activitat dels seus respectius departaments/àrees amb un alt grau d'autonomia.

- Grup III. Tècnics superiors:

Empleats/des amb titulació superior universitària que desenvolupen activitats de marcat caràcter tècnic i intel·lectual amb elevat grau de complexitat i responsabilitat. No en són responsables de cap departament o àrea concretes.

Divendres, 13 de maig de 2011

- Grup IV. Responsables mitjos i assimilats:

Empleats/des amb elevada capacitat que, a les ordres immediates d'un cap/director adscrit al Grup II, realitzen tasques i treballs que requereixen iniciativa i un cert grau de complexitat i especialització. Tenen limitades facultats d'organització i comandament sobre d'altres treballadors. S'aplegaran sota aquesta categoria els titulats/des mitjos/es i superiors/es l'activitat dels quals requereixi especials connotacions de responsabilitat o complexitat tècnica.

Nivell A:

Cap administratiu.

Encarregat de serveis/manteniment (elèctric/mecànic/informàtica, etc.).

Nivell B:

Ajudants de responsables.

- Grup V. Administratius i operacions:

Empleats/des que, amb iniciativa i responsabilitat limitades, subordinats a un/a empleat/da del Grup IV o superior, realitzen tasques de caràcter que requereixen coneixements generals sobre tasques i processos administratius o operatius i comercials i sotmesos a instruccions precises. En determinats casos poden ostentar alguna potestat limitada de coordinació i control de l'activitat d'altres treballadors/es.

Nivell A:

Oficials 1a administratius.

Oficials 1a mecànica, elèctrica/electrònica, informàtica, etc.

Nivell B:

Oficials 2a administratius.

Oficials 2a mecànica, elèctrica/electrònica, informàtica, etc.

- Grup VI. Auxiliars i assimilats:

Empleats/des que realitzen tasques administratives o d'un altre caire dins l'organització empresarial. No gaudeixen d'iniciativa ni autonomia especials en el desenvolupament del seu treball i la seva tasca requereix un alt grau de dependència i supervisió. Atenen a instruccions concretes i clarament establertes.

Nivell A:

Auxiliars administratius, mecànics, etc.

Nivell B:

Ajudants comercials, vendes, comunicació, etc.

- Grup VII. Auxiliars d'operacions, dependent/es, massatgistes, manteniment i neteja, bugaderia, materials, jardineria, telefonistes, encarregats de material i subalterns:

Empleats/des que realitzen tasques laborals pròpies d'operaris i eminentment de caràcter físic o no intel·lectual. No gaudeixen d'iniciativa ni autonomia i la seva tasca requereix d'un alt grau de dependència i supervisió. Atenen a instruccions concretes i clarament establertes. No disposen de comandament sobre d'altres treballadors/es malgrat que poden tenir assignades facultats de mera coordinació del treball realitzat per treballadors/es del mateix grup o nivell.

Divendres, 13 de maig de 2011

Article 17

Classificació professional

A més del que s'estableix en aquest Conveni, en matèria de classificació professional, s'estarà a allò que disposen els articles 22, 23, 24 i 39 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 18

Ascensos i cobertura de vacants

1. Ascensos:

Els ascensos estaran subjectes al règim següent:

L'ascens dels empleats i treballadors que impliquin confiança i responsabilitat seran de lliure designació pel Club.

2. Cobertura de vacants:

Davant la necessitat de cobrir les vacants que es produeixin durant la vigència del Conveni, l'empresa haurà de prendre en consideració les peticions que realitzi en aquest sentit el personal que ja en formi part d'aquella. D'aquesta manera, els empleats que així ho sol·licitin es sotmetran d'igual manera que la resta d'aspirants al corresponent procés de selecció i en les mateixes condicions que aquells.

Article 19

Canvis de lloc de treball

Els canvis de lloc de treball hauran de respectar, en tot cas, les formalitats i requisits previstos als articles 39, 40 i 41 de l'Estatut dels Treballadors i no es podran realitzar de manera arbitrària ni discriminatòria ni quan perjudiquin greument la formació professional o la dignitat personal del treballador.

Article 20

Treballs de categoria superior o inferior

1. En el supòsit de necessitats especials del servei, el treballador podrà ser destinat a un lloc de categoria superior durant un període no superior a 6 o 8 mesos i, mentre realitzi les anomenades funcions, percebrà el salari corresponent a la categoria superior exercida. Si es perllonga aquesta situació més enllà de 6 mesos consecutius o acumulats durant un any o durant 8 mesos durant 2 anys, el treballador podrà reclamar l'ascens a la categoria superior de conformitat a la normativa vigent i les regles aplicables en matèria d'ascensos al Club.

No obstant això, i sense perjudici del dret de percebre les retribucions corresponents a la categoria desenvolupada, no es consolidarà la categoria superior en els casos que obeeixin a substitució per incapacitat temporal, maternitat, permisos o excedències forçoses. En qualsevol d'aquests casos, la substitució comprendrà tot el temps que durin les circumstàncies que l'hagin motivat.

2. Així mateix, per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat del Club, es podrà destinar al treballador a un lloc de categoria inferior a la que tenia reconeguda pel temps imprescindible, tot mantenint-li la retribució i la resta de drets derivats de la seva categoria professional i comunicant-ho als representants legals dels treballadors.

Article 21

Acoblament del personal amb capacitat disminuïda

A fi de mantenir el treball de qualsevol persona amb deficiències/discapacitats de les seves condicions físiques o psíquiques o per altres circumstàncies o que no es trobi en situació d'assolir un rendiment normal a la seva categoria professional, podrà acordar-se la seva adscripció a un altre lloc de treball.

Capítol 3

Temps de treball

Article 22

Jornada laboral

1. Durant la vigència d'aquest Conveni s'estableix la següent Jornada Laboral de treball per a tot el personal afectat:

- Any 2011: 1.800 hores de treball efectiu a l'any.
- Any 2012: 1.796 hores de treball efectiu a l'any.
- Any 2013: 1.792 hores de treball efectiu a l'any.

Divendres, 13 de maig de 2011

2. Durant la vigència del present Conveni, per àrees i/o departaments i centres de treball, i d'acord amb les necessitats específiques de treball en aquells, s'establirà, regularà i determinarà el seu respectiu horari laboral corresponent, respectant, com a màxim, el que està legalment establert a l'Estatut dels treballadors.

3. La jornada anual podrà sotmetre's a distribució irregular, amb motiu de les necessitats operatives i organitzatives del Club.

4. De la mateixa manera, i sempre que quedin cobertes les necessitats de servei existents en cada moment, s'establirà un horari de jornada intensiva durant els mesos d'estiu (juliol i agost) que afectarà als centres de treball, Departaments o Àrees que s'estableixin en el respectiu Calendari Laboral de l'any.

Article 23

Calendari laboral

1. Donades les peculiaritats derivades de l'activitat principal del Club i les seves necessitats esportives i socials, s'adaptaran i establiran els horaris i dies de treball dels departaments atenent sempre als calendaris de competicions així com als festius.

2. Es respectaran els descansos mínims diaris, setmanals i anuals establerts a la legislació vigent sens perjudici que, degut a les peculiaritats de l'activitat del Club, es pugui establir per determinats casos i/o àrees o departaments un règim d'acumulació del descans setmanal per períodes de dues setmanes.

3. El calendari laboral anual es confeccionarà a principis de cada any natural per la Direcció de l'empresa, amb la intervenció legalment prevista pels representants dels treballadors, i contemplarà la distribució anual dels dies de treball, festius, recuperables i no recuperables, descansos setmanals i vacances del personal.

El calendari laboral que, per imperatiu legal, s'estableixi a principis de cada any natural, es considerarà provisional fins al moment en el qual es coneguin o siguin publicats oficialment pels organismes corresponents aquells calendaris oficials de les competicions en les quals hi participin els diferents equips del Club i els ajustos que s'hagin de realitzar sobre aquest calendari provisional es faran, amb la intervenció legalment prevista del Comitè d'Empresa, al mes de juliol de cada any.

Sens perjudici d'allò establert a l'apartat primer de l'article 22, aquest calendari contemplarà com a mitja jornada els dies de Dijous Sant, la vigília del dia de Sant Joan (23 juny), el 24 i el 31 de desembre i 5 de gener.

Article 24

Vacances

1. Els treballadors vinculats per aquest Conveni tindran dret a gaudir d'un període de vacances anuals retribuïdes, no substituïbles per compensacions econòmiques, de 32 dies naturals, durant el qual percebran el sou íntegre, inclosos tots els complements personals. Aquestes vacances es gaudiran durant l'any natural, encara que per el seu gaudi, es podrà establir, un marge màxim fins al 31 de gener de l'any següent al qual s'hi corresponguin.

2. La fixació dels períodes de vacances a l'empresa es farà preferentment en els períodes que coincideixin amb l'absència/aturada o suspensió de les competicions esportives en les quals hi participin els equips del Club.

3. El període de vacances es podrà fraccionar en dos períodes de gaudi: un d'ells continuat i sense interrupció que haurà de coincidir obligatòriament amb el període d'absència/aturada de les competicions esportives en les quals hi participin els equips del Club i que haurà de computar, al menys, 21 dies naturals consecutius. La resta de dies de vacances podran gaudir-se en un nou període continuat que s'hagi establert al calendari laboral o bé distribuir-se, de comú acord entre l'empresa i el/la treballador/a afectat/da, en la resta de l'any.

4. Cada any, i sense perjudici del dret de consulta i intervenció/negociació que la Llei atribueix als representants legals dels treballadors, la Direcció de l'empresa per conducte del Departament de RRHH i prèvia consulta amb els Directors de departament o caps d'Àrea, farà les oportunes propostes de calendari/s de vacances als diferents departaments, intentant sempre obtenir el màxim consens possible respecte a la fixació dels períodes de vacances que, finalment, hauran d'ésser formalitzats per escrit i contemplats al calendari laboral de l'empresa.

5. El personal que ingressi o cessi durant l'any, tindrà dret a la part proporcional de vacances, corresponent al temps de servei. Pel seu meritament es considerarà l'any natural, és a dir, des de l'1 de gener fins al 31 de desembre.

Divendres, 13 de maig de 2011

6. Les treballadores embarassades que comencin un període d'incapacitat temporal per risc durant l'embaràs, la lactància o la maternitat, abans o durant les vacances o que provoqui la seva d'interrupció, tindran dret a gaudir-ne posteriorment de les mateixes.

Article 25

Hores extraordinàries

Es consideraran hores extraordinàries les que superin la jornada anual de treball fixada en aquest conveni i la seva realització serà voluntària.

En cada departament del Club, el Responsable o Director determinarà i comunicarà als treballadors l'existència de necessitat de realització d'hores extraordinàries quan, per acumulacions de feina, necessitats puntuals o qualsevol altre circumstància, el Club ho demani.

El personal que, per necessitats del propi Club i per circumstàncies de caire operatiu, logístic, tècnic, d'atenció al soci o qualsevol altre motiu d'obligat compliment, hagi de treballar els dies de partit de competició oficial o amistosa, en dies festius o inclòs en dies laborables, però fora de l'horari habitual de treball, i a partir del moment en què es superi la jornada laboral de treball, gaudiran de temps de descans necessari com a compensació per les hores extraordinàries realitzades, fixant de comú acord amb el responsable d'àrea i els treballadors afectats, els períodes de realització del descans compensatori.

La realització d'hores extraordinàries s'ha de compensar amb descansos, a raó de 1,5 hores de descans per cada hora extraordinària efectivament realitzada, dins dels tres mesos següents al mes de la seva realització.

Article 26

Permisos retribuïts

El treballador, amb previ avís i justificació documental, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun del motius i temps següents:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni o inici de convivència en comú per establiment parella estable de fet, degudament inscrita a qualsevol Registre dels Registres Oficials establerts a l'efecte.
2. Quatre dies naturals en casos de naixement d'un fill, adopció o acolliment permanent o preadoptiu, tant permanent com simple, d'un menor de sis anys o de menors d'edat que siguin majors de 6 anys quan es tracti de discapacitats o que per les seves circumstàncies i experiències personals o per provenir de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.
3. Tres dies naturals per malaltia greu o mort d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, i un dia per mort de nebots i oncles. El permís serà de quatre dies en el cas de que el treballador hagués de fer un desplaçament de més de 300 Km des del seu domicili.
4. Un dia per matrimoni de pares o de fills.
5. Dos dies naturals per trasllat de domicili.
6. Un màxim de 12 hores/any per a consultes mèdiques, siguin o no de la Seguretat Social, i sempre i quan les hores de la consulta mèdica coincideixin amb la jornada laboral del treballador/a.
7. El temps necessari per exàmens oficials, per l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
8. El temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprés l'exercici del sufragi actiu. Quan hi consti en una norma legal un període determinat, s'estarà a allò que la norma disposi respecte a durada de l'absència i la seva compensació econòmica.
9. Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts legalment.
10. El temps indispensable per la realització de preparacions prenatales i tècniques de preparació del part, que s'hagin de realitzar dins la jornada de treball.

Divendres, 13 de maig de 2011

11. Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en 2 fraccions de mitja hora cadascuna. Aquest permís es podrà gaudir indistintament per la mare o el pare, en el cas de que ambdós treballin. La dona, per la voluntat seva, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular en jornades complertes. A tal efecte, el nombre de dies naturals per acumulació de la lactància serà de 10 dies naturals.

Article 27 Excedències

Els treballadors afectats per aquest Conveni amb una antiguitat a l'empresa d'un any, tindran dret que se'ls reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària, sota els següents criteris:

a) Podran sol·licitar l'excedència voluntària els treballadors amb una antiguitat mínima d'un any, per un termini no inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys, sense dret a cap retribució mentre duri l'excedència i sense que es computi com a antiguitat. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys del final de l'anterior excedència.

b) Les peticions d'excedència es resoldran als 30 dies naturals següents a la sol·licitud i seran ateses en ordre de les necessitats del servei.

c) Els treballadors en excedència voluntària conserven el dret preferent al reingrés en vacant, en igual o similar categoria professional dins del mateix grup, sempre que s'hagi manifestat per escrit la sol·licitud de reingrés amb una antelació mínima de 30 dies a la finalització del termini de l'excedència.

d) En matèria d'excedència forçosa, s'estarà a allò establert per la normativa legal de general aplicació.

Capítol 4 Retribució del treball - Règim Salarial

Article 28 Règim salarial

1. L'estructura salarial dels empleats del RCD Espanyol de Barcelona, SAD que regirà a partir de l'1 de gener de 2011 es configurarà pels conceptes salarials següents:

A. Salari grup professional (SGP):

És la part de la retribució del treballador fixada per unitat de temps i amb concordança al seu grup de treball. El seu import queda reflectit a l'Annex I del present Conveni.

B. Millores voluntàries absorbibles (MVA):

Les retribucions salarials que, en el seu conjunt i còmput anual, superin l'establert per cada grup professional en què està inclòs l'empleat, s'inclouran en els respectius rebuts oficials com a millores voluntàries absorbibles, tal i com s'estableix a l'Article 7, exceptuant els complements salarials específics per primes, bonus i/o incentius de qualsevol mena lligats o vinculats a objectius de productivitat, qualitat o quantitat de treball.

C. Primes/Incentius/Bonus per quantitat/qualitat/objectius de treball:

S'inclouran en aquest concepte i tindran aquesta consideració totes aquelles sumes o quantitats econòmiques que estiguin establertes o es puguin establir amb caràcter general o estiguin pactades o es puguin pactar a títol individual amb els treballadors i que retribueixin rendiments i/o objectius de productivitat o qualitat específics i determinats en el propi sistema general o col·lectiu i/o pacte individual que els estableixi.

2. Els augments que s'haguessin d'efectuar sobre la Taula salarial es determinaran, en el seus efectes tant quantitius com temporals, a través de les pertinents negociacions entre la Direcció del Club i els representants unitaris dels treballadors, d'acord amb el que s'estableix a la Disposició addicional segona d'aquest Conveni.

Divendres, 13 de maig de 2011

Article 29

Gratificacions extraordinàries

1. El salari grup professional (SGP) anual es distribuirà en dotze mensualitats i tres gratificacions extraordinàries, del mateix import, una al mes de juny, una altra al mes de setembre i una altra al mes de desembre, abonables amb la nòmina ordinària d'aquests mesos, excepció feta de la de desembre que s'haurà de pagar el dia 20 del mes.

2. Gratificació especial col·lectiva per títol ó Classificació esportiva del primer equip de futbol.

S'estableix en favor del personal laboral afectat pel Conveni una Gratificació especial col·lectiva per la consecució de Títols o Classificacions del primer equip de futbol del Club.

Aquesta gratificació especial consistirà en una quantitat econòmica, única per temporada, de l'import que després es dirà, a repartir entre tot el personal afectat pel Conveni d'acord amb les següents condicions i criteris:

2.1 Aquesta gratificació col·lectiva serà de 200.000,00 Euros i es meritara en cas que el primer equip de futbol del Club aconseguixi algun dels títols de les següents competicions: Campionat Nacional de Lliga, Copa de SM el Rei, Copa d'Europa o Copa de la UEFA.

2.2 Així mateix, i en funció de la classificació final del primer equip de futbol del Club en la Lliga Nacional de Futbol d'Espanya al final de la temporada esportiva, es meritaran, en aquest concepte, els següents imports col·lectius, en funció de la classificació final del primer equip:

a) Entre els quatre primers llocs de classificació: Gratificació col·lectiva de 100.000,00 Euros.

b) Cinquè, sisè o qualsevol altre lloc de classificació que doni accés a la participació a la Copa de la UEFA: Gratificació col·lectiva de 50.000,00 Euros.

2.3 D'aconseguir-se més d'un títol i/o classificació per temporada, es percebrà una única gratificació, que serà la de major import econòmic de les concurrents. El mèrit i percepció de qualsevol gratificació per títol exclourà, automàticament, el mèrit i percepció de la gratificació per classificació en primer lloc de la classificació esportiva de que es tracti.

2.4 La fórmula concreta de repartiment entre el personal d'aquesta gratificació col·lectiva, ja sigui lineal, proporcional, mixta o sota qualsevol altra consideració, serà negociada i determinada per acord entre les parts signatàries del Conveni en el termini dels tres mesos següents a la seva signatura.

Article 30

Remuneracions compensatòries: Viatges, dietes i quilometratge

1. Els treballadors/es que, per necessitats i per ordre del Club, hagin d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents a les quals radiqui el Club, i sempre que no es realitzin amb les despeses a càrrec del Club, gaudiran d'una dieta com a compensació, amb la quantia i despeses de viatge que seran com a mínim, les que senyalin les disposicions legals en cada moment.

2. En tot cas, el dia de sortida reportarà dieta completa i el dia d'arribada quedarà reduïda a la meitat, quan el treballador pernocti al seu domicili, tret que hagués de realitzar fora els 2 menjars principals.

3. Si per circumstàncies especials les despeses ocasionades pel desplaçament fora de la localitat sobrepassen l'import de les dietes, l'excés haurà de ser abonat pel Club, previ coneixement i autorització d'aquestes despeses i amb la seva posterior justificació i acreditació documental.

4. Si el treballador/a efectués el desplaçament en vehicle propi, percebrà una compensació de 0,22 euros per quilòmetre. Aquest import serà revisat anualment el mes de desembre. El Club abonarà, com a norma, el número de quilòmetres que figurin en les guies oficials de carreteres.

5. Les sortides i desplaçaments del treballador dins la localitat, per necessitats i ordre del Club, seran, pel que fa a despeses de locomoció, a compte del Club, prèvia justificació d'aquestes pel treballador/a.

Divendres, 13 de maig de 2011

Capítol 5 Acció social

Article 31 Complement per incapacitat temporal i maternitat

El Club abonarà la diferència entre la prestació que abona la Seguretat Social i el salari grup professional al qual tingui dret, el treballador/a en situació d'incapacitat temporal i baixa per maternitat, mentre estigui en aquesta situació, fins a un màxim de 6 mesos que s'ampliaran fins a 12 mesos en cas que la incapacitat en derivi d'accident de treball.

Article 32 Ajuda per a fills discapacitats

S'estableix a favor dels treballadors/es amb fills discapacitats físics o psíquics al seu càrrec, una ajuda mensual per a cada fill en aquesta situació, justificada oficialment i d'acord amb els següents graus de disminució:

- Els graus de disminució compresos entre l'1% i el 15 %, no tindran dret a l'esmentada ajuda.
- Els compresos entre el 16% i el 33%, l'ajuda serà de 140 euros mensuals.
- Els compresos entre el 34% i el 66%, l'ajuda serà de 190 euros mensuals.
- Els graus de disminucions superiors al 67%, percebran una ajuda mensual de 230 euros.

Aquestes ajudes s'incrementaran anualment en els mateixos percentatges que s'augmenti el salari grup professional.

Article 33 Ajuda per a despeses de matrícula d'estudis

1. El Club pagarà les despeses de matrícula a centres d'ensenyament oficial de qualsevol grau, a tot treballador que estigui realitzant estudis a fi de promocionar la seva situació professional dins del Club, prèvia autorització escrita i consentiment exprés del Club.

2. Aquest abonament es condiona a la justificació de l'aprofitament en els estudis, que es considerarà inexistent quan no siguin aprovades, almenys, la meitat de les assignatures d'una convocatòria. A aquest efecte, es consideraran suspeses aquelles assignatures a les quals el treballador no s'hagi presentat a examen.

Article 34 Premis

El Club, per l'estímul i com a recompensa i reconeixement als seus treballadors/es, premiarà la vinculació perllongada en el temps de servei a l'entitat amb el següent premi:

Premi vinculació:

En complir-se els 15, 20 i 30 anys de prestació de serveis ininterromputs en el Club, els treballadors/es percebran una gratificació en concepte de "Premi de Vinculació" del següents imports:

- En assolir 15 anys de serveis ininterromputs: Una mensualitat del Salari Grup Professional (SGP) que correspongui al treballador/a.
- En assolir 20 anys de serveis ininterromputs: Una mensualitat del salari base del grup professional (SGP) que correspongui al treballador/a.
- En assolir 30 anys de serveis ininterromputs: Una mensualitat del salari base del grup professional (SGP) que correspongui al treballador/a.

Capítol 6 Règim disciplinari

Article 35 Règim disciplinari

Tota falta comesa per un treballador/a es classificarà, atenent la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

Divendres, 13 de maig de 2011

1. Faltes lleus:

- a) D'1 a 3 faltes de puntualitat en l'assistència al treball de fins a 15 minuts de retard, sense la deguda justificació raonable, comès en el període quinze dies. No es tindrà en compte com a falta de puntualitat el retard causat per les incidències climatològiques o del trànsit, sempre que s'hagi fet saber amb antelació suficient al cap responsable.
- b) No notificar amb caràcter previ, o en el seu cas, dins de les 24 hores següents, la raó de l'absència al treball, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
- c) Abandonar el treball sense causa justificada quan sigui per breu temps. Si es causa un perjudici al Club aquesta falta podrà ser considerada greu o molt greu.
- d) Petites negligències en la conservació del material.
- f) No atendre els socis i públic en general amb la deguda correcció. En funció de la gravetat d'aquesta falta podrà ser considerada greu o molt greu.
- g) No comunicar al Club els canvis de domicili o altres canvis de dades o de situacions personals de necessari coneixement i comunicació a l'empresa per la correcta gestió dels drets del treballador/a davant aquesta.
- h) Discutir amb els companys dins de la jornada de treball. Si aquestes discussions produeixen escàndol o tenen transcendència entre el públic, socis o mitjans de comunicació, seran considerades com a greus.

2. Faltes greus:

Seran considerades faltes greus les següents:

- a) La comissió de dues o més faltes lleus en un període de sis mesos.
- b) Més de tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball, sense causa justificada, comeses en el període de quinze dies. Quan l'infractor hagués de rellevar un company només caldrà una sola falta de puntualitat, perquè aquesta sigui considerada com a greu.
- c) Faltar un dia al treball, durant el període d'un mes, sense causa justificada.
- d) No prestar l'atenció deguda al treball encomanat.
- e) La simulació d'accident o malaltia.
- f) Les simples negligències o desobediències en el treball que n'afectin el funcionament.
- g) L'incompliment de les ordres i mesures de seguretat o higiene en el treball.
- h) La disminució voluntària en el rendiment del treball.

3. Faltes molt greus:

- a) Dues o més faltes greus en un període de sis mesos.
- b) Més de 8 faltes de puntualitat de fins a 15 minuts de retard no justificades en l'assistència al treball, comeses en el període de quinze dies.
- c) Faltar al treball injustificadament 3 dies en el període d'1 mes.
- d) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, el furt o robatori tant als companys de treball com al Club o a qualsevol persona de les dependències del Club o durant actes de servei en qualsevol lloc.
- f) Fer desaparèixer, inutilitzar o destrossar i causar desperfectes en primeres matèries, utensilis, eines, màquines, aparells i instal·lacions, efectes i/o documents del Club.

Divendres, 13 de maig de 2011

- g) La condemna ferma per delictes de robatori, furt, estafa o malversació comesos fora del Club, o qualsevol altre que impliqui desconfiança cap a l'autor i, en tot cas, les de duració superior a 6 mesos dictades per l'autoritat judicial.
- h) La blasfèmia habitual.
- i) L'abandonament del treball en llocs de responsabilitat.
- j) Originar baralles i renyines injustificades entre els companys de treball.
- k) Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o moral, anomenades assetjament sexual o moral, tant les que provinquin de la Direcció del Club com dels companys de treball.
- l) La venda al públic de les invitacions donades pel Club al treballador.
- m) El trencament o violació de correspondència o revelar a tercers secrets del Club. S'entendrà com inclòs en aquesta falta la comunicació directa amb els mitjans de comunicació sense la prèvia autorització de la Direcció.
- n) Fer servir per ús personal el mitjans telemàtics que el Club posa a disposició del treballadors pel desenvolupament de la seva feina.
- o) L'incompliment de la Llei antitabac a les instal·lacions del Club.
- p) L'incompliment del Reglament Intern d'ús de mitjans telemàtics.
- q) L'incompliment reiterat en la utilització del vestuari/uniforme de treball, i els equips de protecció individual per a la prevenció de riscos laborals.

4. Sancions:

Les sancions que procedirà imposar en cada cas, segons les faltes comeses, seran les següents:

- Faltes lleus: Amonestació verbal i amonestació per escrit.
- Faltes greus: Amonestació per escrit, suspensió de sou i feina per temps no superior a 2 mesos.
- Faltes molt greus: Suspensió de sou i feina per un període no inferior a dos mesos ni superior a 4 mesos, acomiadament.

En el supòsit d'imposició de sancions per faltes greus i molt greus es comunicarà per escrit a l'interessat així com a la representació legal dels treballadors.

Les sancions que, en l'ordre laboral poden imposar-se, s'entenen sense perjudici de passar la culpa als tribunals, quan la falta comesa pugui constituir delictes.

A l'hora de qualificar els fets constitutius de faltes el Club tindrà sempre en compte els següents factors que poden agreujar o disminuir la responsabilitat:

- Intenció o malícia.
- Responsabilitat del càrrec o categoria.
- Publicitat o reserva del fet.
- Conseqüències que se'n derivin.
- Antecedents personals.

Article 36

Abús d'autoritat

L'abús d'autoritat per part dels superiors serà considerada sempre com a falta molt greu.

Es considera abús d'autoritat el que un superior cometi un fet arbitrari amb infracció manifesta i deliberada d'un precepte legal i amb voluntat de perjudici notori a un inferior.

Divendres, 13 de maig de 2011

En aquest cas, el treballador ho posarà en coneixement del Comitè d'Empresa, i ho comunicarà per escrit al seu cap superior, el qual tindrà l'obligació de tramitar la queixa fins a la Direcció del Club, que ordenarà la instrucció de l'oportú expedient.

Amb independència de la resolució adoptada per la Direcció del Club sobre els fets denunciats, i amb coneixement del Comitè d'Empresa, si aquella no satisfés l'agreuja, aquest podrà sol·licitar de l'autoritat laboral la imposició de la corresponent sanció de conformitat amb el previst legalment.

Article 37

Procediment, prescripció i cancel·lació de faltes

1. Normes de procediment:

Correspon al Club la facultat, amb notificació/coneixement al/del Comitè d'Empresa, de corregir disciplinàriament tots els treballadors que se'n facin mereixedors.

De tota sanció greu i molt greu se'n donarà trasllat per escrit a l'interessat, que haurà d'acusar rebut de la comunicació.

De les sancions greus i molt greus imposades, se'n donarà la pertinent comunicació al Comitè d'Empresa.

En tot cas, s'observarà la legislació vigent al moment d'aplicació de les sancions.

2. Prescripció de les faltes:

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies, comptant a partir de la data que la Direcció del Club hagi tingut coneixement del fet i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

3. Anotació i cancel·lació:

El Club anotarà a l'expedient personal de cada treballador, els premis que li foren concedits, així com les sancions per faltes greus o molt greus que se l'imposin. També s'hi poden anotar les reincidències en faltes lleus.

Article 38

Roba de treball i aparcament

Tot el personal de camp i de taquilla que, per raó de treball, ho necessiti, serà proveït de roba de treball/uniforme i, si és procedent, de calçat adequat d'estiu i hivern, al menys amb periodicitat anual.

Així mateix, el personal que per raons del seu treball específic en dies de partit oficial hagi de personar-se a les dependències de l'Estadi, gaudirà d'una plaça d'aparcament el més a la vora possible del seu lloc de treball.

Capítol 6

Drets sindicals

Article 39

Drets i garanties sindicals

S'estarà en cada moment a allò que estableix la normativa legal vigent.

Article 40

Seguretat i higiene en el treball

S'estarà en cada moment a allò que estableix la normativa legal vigent.

Article 41

Disposicions finals

En tot el que no està previst en el present Conveni, s'estarà a allò establert en l'Estatut dels Treballadors i altres normes d'aplicació.

Divendres, 13 de maig de 2011

Disposicions transitòries

1. Durant el primer semestre de l'any 2011 es procedirà per l'empresa a elaborar el nou quadre de classificació professional del personal d'acord amb el que s'estableix als articles 15, 16, 17 i 18, tot seguint el següent procediment:

1.1 Durant els dos primers mesos següents a la signatura d'aquest Conveni i atenent als criteris i definicions establertes als Articles 15, 16, 17 i 18 per configurar cadascun dels Grups Professionals, l'empresa farà una primera i provisional assignació de cada treballador/a (segons la categoria professional que tingui consolidada a 31/12/2010) a un dels Grups i Nivells Professionals establerts a l'Article 16.

1.2 D'aquest primer quadre de classificació provisional, se'n donarà trasllat escrit al Comitè d'Empresa. Simultàniament es comunicarà individualment i per escrit a cadascun dels treballadors/es de l'empresa la seva personal classificació professional que en resulti.

1.3 En el termini d'un mes a comptar des de la recepció de les anteriors notificacions, tant el Comitè d'Empresa com els treballadors/es individualment, podran fer arribar per escrit a l'empresa la seva conformitat o disconformitat amb la classificació professional determinada per l'empresa. Transcorregut l'esmentat termini sense haver-ne manifestat disconformitat per escrit front l'empresa, s'entendrà acceptada individualment i definitiva la classificació determinada provisionalment per l'empresa.

1.4 Els escrits individuals de disconformitat que presentin els treballadors, així com les objeccions que pugui presentar el Comitè d'Empresa seran examinades i considerades per la Direcció en el termini del mes següent a la data en la qual hagin estat comunicats.

1.5 L'empresa comunicarà per escrit, tant al Comitè d'Empresa com a cadascun/a dels treballadors/es que hagin formulat objeccions a la seva classificació provisional, la seva decisió al respecte.

1.6 Davant aquesta última decisió de l'empresa, el treballador/a que continuï discrepant de la classificació professional que li hagi estat assignada/comunicada podrà interposar les accions i recursos que legalment procedeixin.

Disposicions addicionals

1. Taula salarial:

Annex 1

Taula salarial de grup professional que regirà a partir de l'1 de gener de 2011

G: grup professional; M: mensual; GJ: gratificació juny; GS: gratificació setembre; GD: gratificació desembre; TA: total any.

G	M	GJ	GS	GD	TA
I	5.333,33	5.333,33	5.333,33	5.333,38	80.000,00
II	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	60.000,00
III	3.333,33	3.333,33	3.333,33	3.333,38	50.000,00
IV. A	2.333,33	2.333,33	2.333,33	2.333,38	35.000,00
IV. B	2.133,33	2.133,33	2.133,33	2.133,38	32.000,00
V. A	1.800,00	1.800,00	1.800,00	1.800,00	27.000,00
V. B	1.600,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00	24.000,00
VI. A	1.333,33	1.333,33	1.333,33	1.333,38	20.000,00
VI. B	933,33	933,33	933,33	933,38	14.000,00
VII	800,00	800,00	800,00	800,00	12.000,00

2. Els augments que per anys successius s'hagin d'aplicar sobre la Taula Salarial vigent per l'any 2011 seran objecte de negociació entre les parts signatàries d'aquest Conveni.

3. Ambdues parts signatàries es comprometen a que en la propera negociació del present Conveni s'analitzi, tracti i estudiï la possibilitat i viabilitat d'establir un règim/sistema o Pla de jubilacions a l'empresa.

Barcelona, 12 d'abril de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès