

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Sevilla Fútbol Club, S.A.D., (Código Convenio: 4102500), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2005, hasta el 31 de diciembre de 2012.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2. b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero. Registrar el Convenio Colectivo de la Empresa Sevilla Fútbol Club, S.A.D., suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2005, hasta el 31 de diciembre de 2012.

Segundo. Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero. Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 11 de octubre de 2005. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta

En Sevilla, siendo las 17.00 horas del día 16 de mayo de 2005, y en las dependencias de la entidad «Sevilla F.C., S.A.D.», se reúnen los siguientes señores:



En representación de la empresa:

Don José María Cruz de Andrés.

Don Manuel Vizcaíno Fernández.

Asesor jurídico:

Don Javier Vega de la Peña.

En representación de los trabajadores:

Don Javier Canseco Gracia.

Don José Luis Silva Oliva.

Don Jesús Gómez Jiménez.

Los comparecientes forman la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa «Sevilla F.C., S.A.D.» y sus trabajadores, y en tal calidad se reúnen.

Tras dejar constancia de las reuniones mantenidas los días 3 y 10 de febrero, 9 de marzo y 22 de abril, se abordan distintos aspectos del Convenio Colectivo que se negocia, llegándose en este acto a la aprobación y firma del mismo, cuyo texto completo se adjunta a la presente Acta.

Como consecuencia de ello, los comparecientes dan por finalizadas las negociaciones al haberse llegado a un acuerdo, conviniendo ambas partes en presentar ante el organismo correspondiente tanto el texto del Convenio como la documentación reglamentariamente establecida, para solicitar su registro y publicación.

Y para que así conste, se firma la presente Acta en Sevilla, en el lugar y fecha al principio indicados.

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA EL
«SEVILLA F.C., S.A.D. Y SUS TRABAJADORES»**

Capítulo I. Ámbito de aplicación y vigencia.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación a la empresa Sevilla F.C., S.A.D. y sus trabajadores.



Quedan excluidos de este Convenio los trabajadores vinculados a la empresa por contrato laboral especial, así como los deportistas profesionales, que se registrarán por su propia normativa.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2005, y tendrá una duración de 8 años a contar de la fecha de su entrada en vigor, terminando el día 31 de diciembre de 2012.

Artículo 3. Denuncia del Convenio.

El presente Convenio, una vez finalizada su vigencia, se prorrogará de año en año si no fuera denunciado por alguna de las partes, y mediante comunicación escrita, con una antelación mínima de tres meses a su fecha de expiración, cuyo plazo se computará a partir de la fecha de recepción por la otra parte de la denuncia.

Si, denunciado el Convenio, las negociaciones se prorrogasen por plazo que excediera al de su vigencia, el mismo se entenderá prorrogado hasta que entre en vigor el nuevo Convenio.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimas y obligatorias por lo que subsistirán, en su caso, las condiciones pactadas que, con carácter global y en cómputo anual, excedieran del conjunto contemplado en el presente Convenio, manteniéndose las mismas con carácter estrictamente «ad personam», en tanto no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuros Convenios Colectivos o normas laborales, y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el art. 37 respecto del Complemento Personal.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio constituye un todo orgánico, quedando las partes vinculadas a su totalidad.

Artículo 6. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de pertinente aplicación.

Capítulo II. Del contrato de trabajo.

Artículo 7. Forma del contrato.

El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra, presumiéndose existente entre todo el que preste un servicio por cuenta del Sevilla F.C., S.A.D. y

dentro de su ámbito de organización y dirección.

No obstante lo anterior, deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal.

Artículo 8. Ingresos y periodo de prueba.

Cualquier contratación que se efectúe, y aunque no se haga constar en el contrato de trabajo, se entenderá realizada con un periodo de prueba de seis meses para los Técnicos Titulados y Directivos, dos meses para los Técnicos no titulados, un mes para el personal Administrativo y quince días para el resto de los trabajadores.

En cualquier momento, dentro del periodo de prueba, el Club podrá desistir del contrato de trabajo sin necesidad de causa alguna y sin que de ello se derive derecho para el trabajador de percibir indemnización de ningún tipo.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido tal desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo transcurrido como de servicios prestados a efectos de antigüedad.

Artículo 9. Regulación del contrato.

En toda la materia relativa a la contratación y tipos de contratos de trabajo que no se encuentre regulada en el presente Convenio, será de aplicación la normativa de carácter general vigente.

Artículo 10. Terminación del contrato por jubilación.

Los trabajadores vendrán obligados a jubilarse, como máximo, al cumplir los 65 años de edad, en cuyo momento percibirán un Premio de Jubilación equivalente a tres mensualidades corrientes de sus retribuciones.

El trabajador que opte por jubilarse voluntariamente antes de cumplir la edad máxima prevenida en el párrafo anterior, percibirá, por una sola vez, un Premio de Jubilación equivalente a las siguientes mensualidades corrientes de sus retribuciones en función de la edad con que se jubile y de la antigüedad que tenga consolidada en la empresa y siempre que lo preavise con un mínimo de un mes de antelación:

	Antigüedad entre 15 y 25 años	Antigüedad superior a 25 años
Hasta cumplir 60 años	10	30
Entre 60 años y 1 día y 61 años	8	20
Entre 61 años y 1 día y 62 años	7	12



Entre 62 años y 1 día y 63 años	6	9
Entre 63 años y 1 día y 64 años	4	5,5
Entre 64 años y 1 día y hasta 65 años	3	4

Artículo 11. Ceses voluntario.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal incluido en los Grupos Profesionales 0, 1 y 2: 3 meses

Personal incluido en los Grupos Profesionales 3 y 4: 1 mes

Personal incluido en los restantes grupos: 15 días

La falta de cumplimiento por parte del trabajador de este preaviso, permitirá a la empresa reclamar una indemnización por daños y perjuicios equivalente a los salarios correspondientes a los días de retraso en el preaviso que será descontada, en su caso, de la liquidación.

Artículo 12. Otros tipos de terminación del contrato.

Con independencia de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, quedará extinguido el contrato de trabajo de aquellos trabajadores que sean declarados en situación de Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez. En tal caso, y siempre que en el momento de iniciarse la situación de Incapacidad Temporal que haya dado lugar a la declaración de Invalidez, el empleado llevara un mínimo de cinco años de servicios a la empresa, recibirá una cantidad equivalente a cinco mensualidades corrientes de sus retribuciones.

Cuando fallezca un empleado que lleve, como mínimo, cinco años de servicios al Club, se entregará a sus herederos una cantidad equivalente a diez mensualidades corrientes de sus retribuciones.

Capítulo III. Organización del trabajo.

Artículo 13. Dirección de la actividad laboral.

La organización y dirección del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

Artículo 14. Aspectos que comprende la organización del trabajo.

La facultad de organización del trabajo a que se refiere el artículo anterior,



comprende:

- a) La calificación de los trabajos.
- b) La fijación de los rendimientos exigibles.
- c) La adjudicación de las tareas necesarias para la saturación del trabajador.
- d) La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de las instalaciones, materiales y utillajes encomendados al trabajador.
- e) La movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades del trabajo y de la organización.
- f) La realización en cualquier momento de modificaciones en los métodos, distribución de personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las instalaciones y utillajes.
- g) El mantenimiento de la organización en los casos de disconformidad de los trabajadores, en tanto en cuanto no exista resolución al respecto de los organismos competentes.
- h) Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores.

Artículo 15. Cambio de puesto de trabajo.

Dentro de la organización del trabajo, la empresa podrá efectuar cambios de puesto de trabajo cuando sean necesarios para la buena marcha de su organización.

Artículo 16. Valoración de los puestos de trabajo.

El Club, dentro de su facultad de organización, podrá realizar valoraciones de los puestos de trabajo para jerarquizar éstos y adscribirlos a los Grupos Profesionales.

Artículo 17. Obligaciones del trabajador.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su Grupo Profesional.

Artículo 18. Disciplina en los centros de trabajo.

El trabajador tendrá el deber profesional de cuidar los materiales y útiles que se le confíen, siendo responsable de los desperfectos, deterioros o pérdidas que se produzcan por su culpa o negligencia.





Si el trabajador observara entorpecimiento para ejecutar su trabajo o faltas o defectos en el material, estará obligado a dar cuenta inmediata a sus superiores, y éstos al directivo de quien dependan.

Artículo 19. Diligencia en el trabajo.

Es deber primordial del trabajador la diligencia en el trabajo que se le tenga encomendado y la colaboración con los demás empleados para la buena marcha de la empresa.

Artículo 20. Discreción profesional y deber de no concurrencia.

El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la marcha de la empresa, tanto durante la duración del contrato como después de su extinción. De igual modo, tiene el deber de no concurrir con la actividad de la empresa.

Capítulo IV. Grupos profesionales.

Artículo 21. Clasificación profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en el Sevilla F.C., S.A.D., serán clasificados en atención al contenido general de la prestación.

Dicha clasificación se realizará en Grupos Profesionales mediante la interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrolle cada trabajador.

Artículo 22. Factores de encuadramiento.

El encuadramiento de los trabajadores dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo y Categoría Profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores en cuya valoración se considerarán:

a) Conocimientos y experiencia. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de



autonomía de acción, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los Recursos Humanos, técnicos y productivos.

e) Mando. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad. Factor para cuya valoración se considerará el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 23. Adscripción de Categorías.

Siguiendo los criterios expuestos en los factores de encuadramientos, la empresa asignará a cada trabajador la Categoría profesional que corresponda.

Tanto los Grupos Profesionales como las distintas Categorías, tienen un carácter meramente enunciativo, sin que la empresa venga obligada a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos pudiendo, en su caso, establecer las correspondientes asimilaciones.

La empresa, de acuerdo con las características del mercado y a tenor de los nuevos procedimientos y técnicas laborales que se introduzcan en el mundo del trabajo, así como conforme a las nuevas necesidades y especializaciones que se generen en el futuro, tiene plena facultad de crear y establecer nuevas categorías profesionales que se ajusten a dichas necesidades, con libertad de contratación y de fijación inicial de la correspondiente remuneración salarial.

Artículo 24. Movilidad funcional.

Habida cuenta la obligación del trabajador de cumplir las instrucciones de sus superiores en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, vendrá obligado a ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, sin más límite que lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

La empresa, dentro de sus facultades de organización, podrá destinar a sus trabajadores a puestos de trabajo distintos dentro del mismo Grupo Profesional, en cuyo caso percibirán éstos la retribución fijada para el nuevo puesto.

Artículo 25. Trabajos en diferentes Grupos Profesionales.

La realización de funciones que correspondan a superior o inferior Grupo Profesional, se hará conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y





a las siguientes normas:

a) Trabajos de superior grupo profesional. En caso de necesidad y por plazo que no exceda de seis meses ininterrumpidos durante un año o de diez meses alternos en dieciocho meses, el trabajador podrá ser destinado a ocupar puesto de superior Grupo Profesional percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe, pero sin consolidar la categoría profesional ni la retribución.

Lo dispuesto en este apartado no será aplicable a los casos de sustitución por Incapacidad Temporal, permisos y excedencias forzosas, en cuyos casos la sustitución no será computable a los efectos contemplados en el párrafo anterior y comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, y ello sin perjuicio del derecho a percibir la superior retribución durante el tiempo de sustitución.

b) Trabajos de inferior grupo profesional. La empresa, por necesidades perentorias y transitorias, podrá destinar a un trabajador a realizar funciones de Grupo Profesional inferior al que pertenezca, sin que el trabajador pueda negarse a efectuar el trabajo encomendado, si bien continuará percibiendo las retribuciones que por su Grupo Profesional anterior le correspondan.

Artículo 26. Grupos Profesionales.

Se crean los siguientes Grupos y Categorías Profesionales, cuyas definiciones han de considerarse a título enunciativo y orientativo:

Grupo profesional 0.

Criterios generales. El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento del Club, excluida la actividad deportiva.

A las órdenes del Consejo de Administración, realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los medios materiales y de los Recursos Humanos, excluido el personal deportivo, la orientación y control de las actividades de la organización conforme al programa o política establecidos, tomando, dentro de su ámbito de actuación, decisiones y participando en su elaboración cuando corresponda a estamentos superiores.

Categorías:

Director General.

Grupo profesional 1.





Criterios generales. El personal perteneciente a este grupo realiza funciones que suponen la ejecución de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de trabajos realizados por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también los trabajadores que realizan funciones que supongan responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de las directrices generales emanadas del Director General, a quienes deben dar cuenta de su gestión, así como quienes llevan a cabo la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad, pudiendo participar incluso en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Categorías:

Director Deportivo.

Director Administrativo y Financiero.

Director de Marketing.

Director Médico.

Titulado Superior.

Grupo profesional 2.

Criterios generales. Corresponde a empleados con funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores, tareas complejas pero homogéneas que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, todo ello en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica, con responsabilidad de ordenación y supervisión en cuanto a la ejecución de servicios de administración, tareas de mantenimiento, asuntos deportivos, etc.

Categorías:

Secretario Técnico.

Jefe de Negociado (Personal, Compras y Ventas, Comunicación, Relaciones Externas, etc.).

Jefe de instalaciones y mantenimiento.

Titulado de Grado Medio.





Grupo profesional 3.

Comprende a trabajadores cuyas funciones suponen la ejecución, integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor que el anterior, tareas que, aún sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía restringida dentro del proceso establecido, pudiendo ostentar el mando directo de un conjunto de trabajadores de diversos oficios.

Categorías:

Programador de Informática.

Periodista.

Oficial Administrativo de 1.ª

Secretaria de Dirección.

Encargado de Tienda.

Jefe de Cuadrilla.

Grupo profesional 4.

Criterios generales. Comprende a los empleados que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de quienes los desempeñen comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otros trabajadores.

Quedan incluidas actividades tales como la operativa de ordenadores, redacción de correspondencia y tramitación de pedidos, medios de comunicación, marketing, establecimiento parcial de contabilidad a base de los correspondientes documentos, cálculos salariales, tareas de oficios industriales con capacitación al más alto nivel que permita resolver todos los requisitos de su especialidad, y otros de similar naturaleza.

Categorías:

Fisioterapeuta.

Uterero.

Oficial Administrativo de 2.ª





Redactor-Locutor.

Técnico de sonido.

Oficial de publicidad.

Operador de ordenador.

Oficial 1.º de mantenimiento y otros oficios no administrativos.

Chófer-Mecánico.

Grupo profesional 5.

Criterios generales. Quedarán incluidos en este grupo los trabajadores cuyas tareas consistan en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad esté limitada por una supervisión directa o sistemática, quedando incluidas las tareas de oficios industriales con capacidad suficiente para realizar los trabajos normales del oficio, vigilancia, realización de ventas en tienda, conducción de vehículos, y otras de similar alcance.

Categorías:

Masajista.

Auxiliar Técnico-Deportivo.

Dependiente de tienda.

Oficial 2.º de mantenimiento y otros oficios no administrativos.

Conserje con vivienda.

Conserje sin vivienda.

Chófer.

Grupo profesional 6.

Criterios generales. Comprende a los trabajadores cuyas funciones consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo establecido y preciso, con alto grado de supervisión por parte de terceros, operaciones que exigen conocimientos profesionales de carácter menor, incluyendo actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos, introducción de datos, manejo de programas de tratamientos de textos y mecanografía en general, así como tareas auxiliares





en general.

Categorías:

Auxiliar Administrativo (Publicidad, Congresos, Gestión de compras, Introducción de datos en ordenador y Administración en general).

Auxiliar de publicidad.

Ayudante de mantenimiento y otros oficios no administrativos.

Ayudante de Masajista.

Auxiliar de Conserje.

Grupo profesional 7.

Criterios generales. Quedarán incluidos en este grupo los empleados que realicen trabajos simples, con un alto grado de dependencia y que no necesiten de formación específica.

Categorías:

Telefonista.

Guarda.

Limpiador.

Peón.

Capítulo V. Tiempo de trabajo.

Artículo 27. Jornada laboral y horarios de trabajo.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada de trabajo de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. No obstante ello, la empresa podrá, por necesidades de organización o del servicio, establecer jornadas semanales superiores, debiendo quedar regularizadas en cómputo cuatrisesemanal.

Los horarios, con carácter general, serán los siguientes:

a) Personal de oficina.

Del 15 del junio al 15 de septiembre: De lunes a viernes, de 9,00 a 14,00 horas y de 18,00 horas a 21,00 horas.





Del 16 de septiembre al 14 de junio: De lunes a viernes, de 9,00 a 14,00 horas y de 17,00 a 20,00 horas.

Sábados, en los meses que dure el Campeonato Nacional de Liga de 1.ª División y Copa del Rey, se efectuará una guardia de 9,30 a 13,30 horas. Las horas realizadas en la guardia del sábado se descansarán en la mañana del lunes.

b) Personal de estadio y ciudad deportiva.

Del 16 de septiembre al 14 de junio: De lunes a viernes, de 8,30 a 13,30 horas y de 14,30 a 17,30 horas. Este horario incluye media hora de descanso para desayuno.

Del 15 de junio al 15 de septiembre: De lunes a viernes, de 7,00 a 15,00 horas.

Sábados, en los meses que dure el Campeonato Nacional de Liga de 1.ª División y Copa del Rey se establecerá una guardia de 9,30 a 13,30 horas.

Las horas realizadas en la guardia del sábado se descansarán dentro de la misma semana.

Si por necesidades de la empresa hiciera falta algún personal en sábado del calendario de verano, éstos vendrán obligados a trabajar descansando, compensatoriamente, el tiempo empleado de acuerdo con la Empresa.

c) Personal de tienda.

De lunes a sábado, inclusive, de 10 a 21 horas. Independientemente de ello, habrá de prestar servicios cuando los aficionados concurren al Estadio con motivos de eventos deportivos o actos de otro tipo organizados por el Club, y también en aquellos festivos que el Club considere necesario por razones comerciales.

La empresa establecerá los correspondientes turnos de trabajo para adaptar la jornada semanal al horario de apertura de la tienda.

d) Horarios especiales. Se descansarán las jornadas de tarde en los siguientes días:

Día 5 de enero.

Lunes, martes y miércoles de Semana Santa.

Martes, miércoles, jueves y viernes de Feria.

Días 24 y 31 de diciembre.





El tiempo de trabajo que no se preste como consecuencia de estos horarios especiales, se recuperará en las fechas que determine la empresa.

Los viernes por la tarde trabajará el 50% de la plantilla, con obligación de recuperar dicho tiempo quienes hubiesen descansado.

Artículo 28. Domingos y fiestas no recuperables.

Se considerarán fiestas no recuperables las fijadas anualmente y de forma reglamentaria en el Calendario Laboral vigente en Sevilla.

El personal a quien se comunique que deba prestar servicios en sábados, domingos o festivos por necesidades de la Empresa, tendrá derecho a disfrutar el descanso compensatorio con carácter previo, salvo que no fuere posible por razones de organización del trabajo, en cuyo caso lo disfrutaría en la semana siguiente.

Artículo 29. Vacaciones.

Las vacaciones serán de treinta días naturales seguidos o divididos en dos periodos, a elección del trabajador, por cada año completo de servicios. Uno de los periodos tendrá una duración mínima de quince días y habrá de disfrutarse entre los meses de junio y septiembre. Los trabajadores que no hayan completado el año de servicios, tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional correspondiente.

La fecha de disfrute para cada trabajador, se fijará con arreglo a lo establecido en la Legislación vigente.

Artículo 30. Programación del periodo vacacional.

Con una antelación mínima de dos meses a la fecha de disfrute de las vacaciones, la empresa determinará la misma con carácter individual o colectivo, pudiendo excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad de la empresa. Una vez fijado el periodo vacacional, el mismo no se interrumpirá por el hecho de entrar el trabajador en situación de Incapacidad Temporal ni tampoco por producirse alguna de las causas que, con arreglo al Estatuto de los Trabajadores, dan derecho a permiso retribuido.

Artículo 31. Retribución de las vacaciones.

Las vacaciones se abonarán al término del correspondiente mes natural y a tenor de los salarios correspondientes según el presente Convenio y pactos particulares en su caso.

Capítulo VI. Licencias, permisos y excedencias.



Artículo 32. Licencias, permisos y excedencias.

Toda esta materia se regulará a tenor de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general aplicables.

Artículo 33. Licencias para asuntos propios.

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de permiso retribuido de dos días al año, previa comunicación de su causa.

Capítulo VII. Política salarial.

Artículo 34. Retribuciones.

Las retribuciones del personal al servicio del Sevilla F.C., S.A.D., estarán integradas por los siguientes conceptos:

- a) Salario Base.
- b) Complemento de Antigüedad.
- c) Complemento Personal.
- d) Pagas Extraordinarias.

Todos los anteriores conceptos tendrán la consideración de salario a todos los efectos y específicamente a los prevenidos en el art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Salario Base.

El Salario Base de cada categoría profesional para el año 2005 es el que aparece en la Tabla Salarial anexa al presente Convenio.

Artículo 36. Complemento de Antigüedad.

El complemento de Antigüedad se establece en una cuantía equivalente al 3% del Salario Base por cada trienio devengado, con un límite de percepción del 40%.

Artículo 37. Complemento Personal.

A fin de respetar los derechos económicos consolidados, se establece:

A) Para los trabajadores ingresados en la plantilla con contrato de carácter fijo entre el 1 de enero de 2002, y el 31 de diciembre de 2004, un Complemento Personal de carácter no compensable ni absorbible, en el que se incluirán, en cómputo anual y divididas por 16 pagas al año, las cantidades que, por el





concepto de Salario Base y Plus de Convenio, vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 2004, en la parte que superen las que resulten de las nuevas Tablas Salariales.

B) Para los trabajadores ingresados en la plantilla con contrato de carácter fijo antes del 1 de enero de 2002, un Complemento Personal de carácter no compensable ni absorbible, en el que se incluirán, en cómputo anual y dividido por 16 pagas al año, los siguientes conceptos:

a) Las cantidades que, por el concepto de Salario Base y Plus de Convenio, vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 2004, en la parte que superen las que resulten de las nuevas Tablas Salariales.

b) Las cantidades que, por el concepto de Premio de Antigüedad, vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 2004, en la parte que superen las que resulten de aplicar la fórmula de cálculo de este Premio prevenida en el art. 36.

c) Conforme el trabajador vaya cumpliendo un nuevo trienio, y hasta un máximo de 5 a contar desde su fecha de antigüedad consolidada, o sea, desde su ingreso en la empresa como trabajador fijo, este Complemento se incrementará en la cantidad resultante de aplicar un 4% sobre el Salario Base vigente en el momento del cumplimiento del nuevo trienio. Cuando se cumpla el 6 trienio, el Complemento se incrementará en la cantidad resultante de aplicar un 2% sobre el Salario Base.

A partir de este momento, el trabajador dejará de devengar nuevos trienios por el concepto de Premio de Antigüedad regulado en el artículo 36. del presente Convenio que, por tanto, quedará consolidado en el porcentaje máximo del 18%.

C) Este Complemento se revisará anualmente en el mismo porcentaje en que se incremente el Salario Base.

D) En el supuesto de que el empleado accediese a una superior categoría que implicase una mayor retribución con arreglo a las Tablas Salariales, este Complemento Personal se reducirá en la misma cuantía en que, como consecuencia del ascenso, se incrementen el Salario Base y el Premio de Antigüedad.

Artículo 38. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán cuatro pagas extraordinarias, todas las cuales se abonarán en la cuantía correspondiente a treinta días de salario y serán pagaderas los días 15 de marzo, 15 de julio, 15 de octubre y 15 de diciembre, devengándose cada una de ellas a lo largo del año anterior a su fecha de devengo, prorrateándose para periodos inferiores.





Artículo 39. Gratificación por objetivos.

Se abonarán a los trabajadores afectados por el presente Convenio en función de los objetivos conseguidos por el primer equipo de fútbol de la entidad, las siguientes gratificaciones:

- a) Una paga extraordinaria si es Campeón de Liga.
- b) Media paga extraordinaria si es Subcampeón de Liga.
- c) Una paga extraordinaria si es Campeón de Copa.
- d) Media paga extraordinaria si el Subcampeón de Copa.

Artículo 40. Quebranto de moneda.

En concepto de quebranto de moneda, el Cajero o Ayudante de Caja percibirá la cantidad de Ciento treinta y ocho euros con sesenta y dos céntimos mensuales.

Artículo 41. Desplazamientos.

Cuando cualquier empleado del Sevilla F.C., S.A.D. afectado por el presente Convenio sea desplazado de su lugar habitual de trabajo por motivos laborales, serán de cuenta del Club los gastos de desplazamiento, estancia y manutención, con las cantidades máximas recogidas en la Tabla Salarial.

Si el desplazamiento se realizare con el vehículo propio del empleado, se le abonará los kilómetros a razón de la cantidad fijada por kilometraje en la Tabla Salarial.

Artículo 42. Revisión salarial.

Para los años 2006 a 2012, y siguientes en supuesto de prórroga del Convenio, el Salario Base se revisará mediante la siguiente fórmula: I.P.C. real del año anterior, menos la subida aplicada en el año anterior por la previsión de dicho I.P.C., más la previsión de subida del I.P.C. para el año en curso, y todo ello con un mínimo del 2,50%.

Capítulo VIII. Régimen asistencial.

Artículo 43. Prendas de trabajo.

La empresa Sevilla F.C., S.A.D., facilitará anualmente al Personal de Estadio y ciudad Deportiva las siguientes prendas de trabajo:

Invierno-hombres:





- 2 camisetas de manga larga.
- 2 pantalones.
- 2 jerseys o similar, manga larga.
- 1 par de zapatillas.
- 1 par de botas de agua.
- 1 equipo de ropa de agua (cada 2 años).

Verano-hombres:

- 2 blusas o camisetas, manga corta.
- 2 pantalones o calzonas.
- 1 par de zapatillas.

Invierno-mujeres:

- 2 batas de manga larga.
- 2 jerseys o similar manga larga.
- 1 par de zuecos.
- 1 par de botas de agua.

Verano-mujeres:

- 2 batas de manga corta.
- 1 par de zuecos.

En estas prendas podrá fijarse el escudo y/o nombre del Club sin que su tamaño pueda exceder de 25 cm.

Artículo 44. Enfermedad y accidente.

El Sevilla F.C., S.A.D. complementará, durante todo el tiempo que dure la situación de Incapacidad Temporal, las prestaciones económicas derivadas de Enfermedad Común y Accidente Laboral y no Laboral hasta alcanzar el 100% del salario establecido en el presente Convenio.

En el caso de que se produzca la baja por causa de maternidad, se perderá el derecho a la percepción mencionada siempre que la empresa proceda a la





suspensión del contrato de conformidad con lo establecido en el art. 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. Acceso al Estadio.

A todo el personal de carácter fijo que cause baja por jubilación, se le autorizará, en la forma que el Club establezca, el acceso al Estadio Ramón Sánchez Pizjuán para presenciar todos los partidos que se celebren en el mismo.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 46. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos establecidos en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La de faltas muy graves requerirá la tramitación de expediente previo en que deberá ser oído el trabajador afectado.

Artículo 47. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 48. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad superiores a 10 minutos en un periodo de treinta días naturales consecutivos sin que exista causa justificada para ello.
- b) No comunicar con la suficiente antelación la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resulte perjudicial para la empresa ni perturbe el trabajo de los demás empleados, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
- d) Los pequeños descuidos en la conservación del material e instalaciones.
- e) La falta de la debida corrección y diligencia con los compañeros o con terceros ajenos a la empresa, así como la apatía para cumplir las indicaciones de sus superiores. Esta conducta podrá tener la consideración de falta grave en caso de





reincidencia y también cuando, por su especial trascendencia, merezca tal calificación.

f) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

g) Discutir durante la jornada laboral de asuntos ajenos al trabajo, pudiendo considerar falta grave o muy grave si se produjera alteración del orden laboral.

h) La embriaguez o toxicomanía ocasionales cuando no constituya otra falta más grave.

i) Cualquier otra de tipo análogo.

Artículo 49. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad no justificadas por periodo superior a 10 minutos, todo ello un periodo de treinta días naturales.

b) La entrega no puntual de los partes de baja, de confirmación y de alta en supuestos de Incapacidad Temporal.

c) La falta al trabajo sin justificación de dos días consecutivos o de cuatro alternos en un periodo de un año.

d) Intervenir en juegos de cualquier clase durante la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier asunto relacionado con el trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

g) La imprudencia en acto de servicio si no implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones o utillajes o para el propio trabajador o sus compañeros.

h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo.

i) La reincidencia en falta leve, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, en un periodo de seis meses seguidos.

j) La disminución voluntaria ocasional en el rendimiento.

k) El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios para la empresa.



- l) Proporcionar información falsa a la dirección o a los superiores en relación con el trabajo.
- m) La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la empresa.
- n) Encontrarse en los locales de la empresa fuera de los horarios de trabajo e introducir en los mismos a personas ajenas, sin la debida autorización.
- ñ) Los descuidos de importancia en la conservación de materiales y utillaje que el trabajador tenga a su cargo cuando se derive de ello peligro para los compañeros de trabajo o para la integridad de las instalaciones.
- o) Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma o tarjeta de control.
- p) Utilizar reiteradamente el teléfono de la empresa para asuntos particulares en contra de las instrucciones emanadas de la misma.
- q) Cualquier otra de carácter análogo a las anteriores.

Artículo 50. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La acumulación de diez o más faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un periodo de seis meses consecutivos o de quince faltas en un periodo de seis meses.
- b) Faltar al trabajo tres o más días consecutivos o seis alternos sin causa justificada en un periodo de un año.
- c) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- d) Los actos contra la propiedad de los demás trabajadores, de la empresa o de cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de los mismos durante actos de servicio.
- e) El falseamiento de datos para las acciones asistenciales de la empresa y de la Seguridad Social.
- f) Inutilizar o causar desperfectos de forma voluntaria en materiales, útiles e instalaciones de la empresa.
- g) Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia por delito contra la propiedad cometido fuera de la empresa.





- h) La continuada y habitual falta de higiene en la empresa que produzca queja de los compañeros de trabajo.
- i) La embriaguez o toxicomanía habitual, la distribución de drogas en la empresa o su consumo durante la jornada laboral.
- j) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a elementos extraños a los mismos datos de reserva obligatoria.
- k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros o familiares de cualquiera de ellos.
- l) El abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses consecutivos.
- n) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- ñ) La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.
- o) La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la empresa con perjuicio para la misma.
- p) El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores, e igualmente la imprudencia en acto de servicio cuando implique los mismos riesgos.
- q) La insubordinación y la desobediencia a los superiores que puedan motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ello se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.
- r) La simulación de enfermedad o accidente.
- s) La deslealtad consistente en realizar trabajo de cualquier clase, por cuenta propia o ajena, cuando el trabajador se encuentre en situación de baja por Incapacidad Temporal.
- t) Cualquier otra falta de índole muy grave similar a las señaladas así como las definidas como tales en la legislación vigente.

Artículo 51. Sanciones.

Según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, la empresa podrá imponer, con libertad de opción de entre las previstas, las siguientes sanciones:

A) Faltas leves:





- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días naturales.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días naturales.
- b) Inhabilitación por plazo de dos años para el ascenso al Grupo Profesional superior.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días naturales.
- b) Despido.

Artículo 52. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 53. Abuso de autoridad.

Se considerará abuso de autoridad la orden al trabajador por parte de Jefes y Encargados, contraria a las condiciones legales o pactadas de trabajo o a su dignidad como persona.

El trabajador que se considere objeto de tal comportamiento, deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa.

Capítulo X. De los derechos de representación colectiva.

Artículo 54. Derechos sindicales.

Se estará a lo establecido en la normativa legal aplicable en cada momento, respecto de toda la materia concerniente a los principios sindicales, representación de los trabajadores, derechos y deberes de los representantes, promoción de elecciones, derecho de información, acción sindical y asambleas de los trabajadores.

Capítulo XI. Comisión paritaria y procedimiento voluntario para la solución de conflictos.



Artículo 55. Comisión Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, a la que se le reconocen todas las facultades que establece la Ley y las reguladas en el presente Convenio.

Estará compuesta por dos Vocales representantes de los trabajadores, elegidos de entre ellos por los Delegados de Personal, y dos representantes designados por la Dirección de la Empresa.

Su domicilio se establece en Sevilla, Estadio Ramón Sánchez-Pizjuán, Avenida Eduardo Dato s/n.

Artículo 56. Funciones.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) La interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.
- b) La actuación en procedimientos de mediación y arbitraje.
- c) La homologación y legitimación de las revisiones de las Tablas Salariales.
- d) El establecimiento de mediadores y árbitros para la solución de conflictos.
- e) Cualesquiera otras que le vengan reconocida por disposición legal.

Artículo 57. Procedimiento.

Las reuniones serán convocadas por escrito presentado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la fecha de celebración, debiendo incluir necesariamente el Orden del Día, necesitando la unanimidad de las partes para la validez de los acuerdos.

Artículo 58. Procedimiento voluntario para la solución de conflictos.

Las partes establecen un sometimiento voluntario a las siguientes normas para la solución de conflictos o controversias que comprendan a una pluralidad de trabajadores.

Artículo 59. Tipos de procedimientos voluntarios.

Los procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos serán:

- a) Interpretación del Convenio.

b) Mediación.

c) Arbitraje.

Artículo 60. Procedimiento para la interpretación del Convenio.

El intento de solución de las divergencias laborales referidas a la interpretación del Convenio, se realizará a través de la Comisión Paritaria y tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo un trámite preceptivo para el acceso a la vía jurisdiccional.

Artículo 61. Procedimiento para la Mediación.

El procedimiento de Mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del Mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.

Este procedimiento tendrá carácter voluntario y requerirá, para el sometimiento al mismo, el acuerdo de ambas partes, tanto respecto del sometimiento en sí, como de la designación del Mediador y la determinación de los aspectos sobre los que versará su función.

Las propuestas de solución que ofrezca el Mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por ella.

Artículo 62. Procedimiento para el Arbitraje.

Mediante este procedimiento, las partes en conflicto pueden acordar encomendar a un tercero la solución de sus divergencias.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito en el que constarán, al menos, los siguientes extremos:

- Nombre del Árbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten al laudo arbitral.
- Plazo para dictarlo.

El compromiso arbitral será fruto del libre acuerdo de las partes, requiriéndose la unanimidad para la designación del Árbitro o árbitros, que deberá recaer en expertos imparciales.

Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes no podrán instar cualquier otro tipo de procedimiento ni realizar actuación alguna referidos o relacionados con las cuestiones sujetas al laudo arbitral.

El procedimiento arbitral se caracteriza por los principios de contradicción e igualdad entre las partes.

El laudo arbitral, que deberá resolver motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral, será vinculante e inmediatamente ejecutivo ante la jurisdicción social.

Artículo 63. Acciones contra el laudo.

El laudo arbitral solo podrá ser recurrido ante la jurisdicción competente cuando el Arbitro o los árbitros se hayan excedido en sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, hayan violado notoriamente los principios que han de informar el procedimiento, rebasen el plazo establecido para dictar resolución, o contradigan normas legales, procediendo en estos casos el recurso de nulidad que se sustanciará ante la jurisdicción social.

Artículo 64. Remuneración de árbitros y Mediadores.

En el supuesto de que se tuviesen que utilizar los servicios de árbitros o Mediadores, la remuneración, en su caso, de los mismos se pactará en su momento entre las partes.

Tabla salarial

	Salario mes	Salario/año (12 meses+4 extras)
Grupo profesional 0		
Director General	2.500	40.000
Grupo profesional 1		
Director Deportivo	1.500	24.000
Director Administrativo y Financiero	1.250	20.000
Director de Marketing	1.250	20.000
Director Médico	1.250	20.000
Titulado Superior	1.100	17.600
Grupo profesional 2		
Secretario Técnico	1.100	17.600
Jefe de Negociado	1.000	16.000
Jefe de Instalaciones y Mantenimiento	1.000	16.000
Titulado de Grado Medio	950	15.200
Grupo profesional 3		
Programador de Informática	925	14.800
Periodista	925	14.800
Oficial Administrativo de 1.ª	925	14.800
Secretaria de Dirección	750	12.000
Encargado de Tienda	850	13.600
Jefe de Cuadrilla	900	14.400
Grupo profesional 4		
Fisioterapeuta	850	13.600
Ullero	750	12.000



Oficial Administrativo de 2.ª	750	12.000
Redactor-Locutor	750	12.000
Técnico de Sonido	750	12.000
Oficial de Publicidad	750	12.000
Operador de Ordenador	725	11.600
Oficial de 1.ª de	850	13.600
Mantenimiento y Oficinas		
Chófer-Mecánico	850	13.600
Grupo profesional 5		
Masajista	700	11.200
Auxiliar Técnico-Deportivo	650	10.400
Dependiente de Tienda	625	10.000
Oficial 2.ª de Mantenimiento	750	12.000
y Oficinas		
Conserje con vivienda	650	10.400
Conserje sin vivienda	675	10.800
Chófer	675	10.800
Grupo profesional 6		
Auxiliar Administrativo	650	10.400
Auxiliar de Publicidad	650	10.400
Ayudante de Mantenimiento	650	10.400
y Oficinas		
Ayudante de Masajista	675	10.800
Auxiliar de Conserje	500	8.000
Grupo profesional 7		
Telefonista	650	10.400
Guarda	650	10.400
Limpiador	650	10.400
Peón	650	10.400

Conceptos no salariales**Euros**

Máximo por desplazamiento, estancia y manutención por día completo con pernoctación:	48,08
Máximo por iguales conceptos por medio día sin pernoctación:	24.03
Kilometraje por utilización vehículo propio euros/Km	0,25