

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo y Mujer

- 2** *RESOLUCIÓN de 1 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Real Federación Española de Fútbol” (código número 2815142).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Real Federación Española de Fútbol”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 25 de noviembre de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 1 de febrero de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Convenio Colectivo de la Real Federación Española de Fútbol

Preámbulo.- El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Real Federación Española de Fútbol y sus trabajadores, mediante sus respectivas representaciones.

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.*- Las estipulaciones del presente Convenio Colectivo regulan las relaciones de trabajo de todos aquellos trabajadores que, mediante contrato laboral directo, prestan sus servicios por cuenta y bajo la dependencia directa de la RFEF. Se excluyen formalmente del ámbito personal de este Convenio a los trabajadores comprendidos en los artículos 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a), del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (Presidente, Secretario General, Gerente y personal con contrato de alta dirección), aprobatorio del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*- El presente Convenio Colectivo es de aplicación a las relaciones laborales surgidas entre la RFEF y sus trabajadores directos, cualquiera que sea el lugar en el que se desempeñen las funciones encomendadas.

Artículo 3. *Ámbito Temporal.*- La duración del presente Convenio colectivo se establece por dos años es decir, desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2010. Cumplido este período, se entenderá prorrogado de año en año, salvo denuncia expresa de una de las partes a la otra, con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento, mediante cualquier medio fehaciente. Formalizada la denuncia, se establece un plazo máximo de treinta días, a contar desde la fecha de notificación de la misma, para la constitución de la mesa negociadora.

Artículo 4. *Vigencia.*- El presente Convenio colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid", expirando su vigencia el 31 de diciembre de 2010. Si al finalizar el plazo de vigencia se formulase denuncia expresa, seguirán en vigor las cláusulas normativas del presente Convenio hasta la aprobación de uno nuevo.

Los efectos económicos del presente Convenio se retrotraen al día 1 de enero de 2009 para los trabajadores que, en la fecha de su publicación, esté en vigor su contrato de trabajo. Para aquellos trabajadores que en dicha fecha hubiesen causado baja en la empresa, se les abonará una indemnización alzada, de carácter no salarial, igual a la revisión que, en su caso, les pudiera corresponder por la aplicación de la subida pactada en este Convenio. El trabajador que firme el finiquito debe hacer constar que queda pendiente de pago esta indemnización. En caso de no hacer esta salvedad, el finiquito surtirá efectos liberatorios.

En el supuesto de ser declarada, por la jurisdicción social, la nulidad de alguna o algunas de las disposiciones de este Convenio, las restantes cláusulas del mismo mantendrán su vigencia, quedando las partes obligadas a renegociar la disposición o disposiciones anuladas, al sólo objeto de subsanar la causa o causas origen de la nulidad.

Artículo 5. *Principios generales.*- 1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa, correspondiendo a los trabajadores cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo atendiendo fielmente las instrucciones emanadas de la Empresa a través de su estructura funcional, realizando los trabajos y tareas que le correspondan o encomienden de forma diligente conforme al rendimiento normal a un trabajador con perfecto conocimiento de su labor en el desempeño de sus funciones, teniendo presente además las responsabilidades derivadas de la actividad que desarrolla como parte del conjunto de la propia Empresa, percibiendo por dicho trabajo las retribuciones que el presente Convenio establezca, siendo además importante una correcta utilización de los útiles y elementos de trabajo que se pongan a su disposición.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores tendrán las funciones que les reconoce el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

Artículo 6. Modalidades de contratación.- En lo relativo a la modalidad contractual prevista por el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, merecerá la consideración de obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propias:

- a) Las tareas de preparación, organización y prestación de servicios relacionados con la escuela de niños, con partidos de fútbol que no fueran posible cubrir con el personal fijo en plantilla, así como con la preparación de otros eventos (asambleas, torneos, campeonatos, entregas de trofeos, eventos promocionales, servicio de utileros, etc.) en las instalaciones de la entidad o fuera de ellas.
- b) En general, las tareas referidas a la preparación y ejecución de actuaciones o servicios en cualquier área de la actividad de la RFEF susceptibles de precisar identificación y sometimiento a plazo de ejecución.

Artículo 7. Ingresos y períodos de prueba.- 1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, la RFEF podrán exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias, estableciéndose los siguientes periodos de prueba:

- a) Personal titulado: Seis meses.
- b) Subalternos y oficios varios: Un mes
- c) Restante personal: Dos meses.

2. Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

3. Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir del contrato sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

4. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

5. Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad, el tiempo invertido en el período de prueba.

6. Es potestativo para la empresa el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

7. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 8. Movilidad funcional.- Los trabajadores podrán ser adscritos sucesivamente a la realización de cualesquiera de las funciones que integran cada grupo profesional, sin menoscabo de su dignidad y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Quando se realicen funciones correspondientes a una categoría superior, se tendrá derecho a la retribución establecida para el personal de dicha categoría.

Transcurridos seis meses consecutivos o alternos en el período de un año realizándose las funciones de una categoría superior, o bien ocho meses en el período de dos años, se tendrá derecho al ascenso automático a dicha categoría.



No se producirá dicho ascenso, pero sí el derecho a la retribución establecida para el personal de dicha categoría, cuando el desempeño de las funciones sea debido a sustitución de otro trabajador en situación de incapacidad temporal, baja por maternidad, excedencia forzosa (por un período máximo de dos años continuados en caso de excedencia forzosa) y análogos, en cuyo caso la sustitución podrá durar hasta la reincorporación del trabajador sustituido.

Por necesidades imprevistas o perentorias de la producción o actividad debidamente justificadas se podrán adscribir trabajadores, por el tiempo estrictamente necesario, a la realización de funciones propias de categorías inferiores, manteniéndose el nivel retributivo de la categoría de procedencia. Si la situación se prolongara durante más de noventa días, la cobertura se realizará por turnos rotatorios entre varios trabajadores, salvo producirse la existencia de voluntarios.

Artículo 9. Principios generales en materia salarial.- 1. El salario base pactado para el ejercicio 2009, es el resultado de aplicar al salario base recogido en Punto I de la Tabla Económica adjunta, el porcentaje mayor de entre los siguientes parámetros:

- a) el IPC real al 31 de diciembre de 2009
- b) El aprobado para el mismo período por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid
- c) El 0,5%.

2. El salario base fijado para el ejercicio 2010 será el resultante de aplicar al salario base establecido para el año 2009 el mayor de los mismos tres parámetros anteriores pero referidos al año 2010, anticipándose en su caso el abono del incremento IPC previsto por el Gobierno, sin perjuicio de liquidarse posteriormente, las diferencias económicas que pudieran derivarse de un posible desajuste se liquidarán a lo largo del primer trimestre y en una sola paga

3. De prorrogarse el presente Convenio, en años sucesivos, el salario base se revisará automáticamente, con efectos del 1 de enero, en su cuantía económica conforme al incremento porcentual aprobado para el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid para ese ejercicio económico. Su liquidación se realizará en una sola paga.

4. El incremento salarial pactado en este Convenio Colectivo no es compensable ni absorbible con las mejoras que por cualquier concepto vinieran ya concediendo la empresa. Dicho incremento salarial se aplicará sobre el salario base, y en caso de su devengo, sobre el complemento personal y la retribución voluntaria.

5. Al trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, sean más beneficiosas que las establecidas con carácter general en la Tabla Salarial antes referida, se le mantendrán con carácter estrictamente personal en concepto de Complemento Personal, que, de futuro, se incrementará en la misma proporción que el salario base, abonándose dicho concepto en la cuantía y periodicidad que asegure los derechos adquiridos a la fecha de la firma del presente Convenio.

6. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño de cargo público, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

7. El salario, en cómputo anual, se abonará, con carácter general, en catorce pagas, doce mensualidades y dos extras, previstas en el artículo 14, a excepción de los técnicos deportivos que lo percibirán en doce pagas mensuales iguales.

Artículo 10. Fecha de pago.- 1. El pago mensual de los salarios y demás remuneraciones, como norma general, se efectuará en el último día hábil de cada mes.

2. Los atrasos o indemnizaciones, en su caso, correspondientes a la nueva tabla salarial, se tendrán que abonar, en su caso, en un plazo no superior a tres meses desde la fecha de publicación del Convenio en el "Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid".

Artículo 11. Forma de pago.- El pago del salario y demás remuneraciones, así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo la empresa, a su criterio, en metálico o mediante transferencia, cheque u otra modalidad de pago similar a través de Entidades de Crédito, previa notificación al Comité de Empresa.

Artículo 12. Salario base.- 1. El salario base retribuye el trabajo de las respectivas categorías profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

2. Los salarios base de las distintas categorías profesionales, agrupadas por secciones, son los que se recogen en el Punto I de la Tabla Económica aneja a este Convenio, salvo que por la empresa y el trabajador se hubiese pactado otro superior.

Artículo 13. Complemento personal de antigüedad.- 1. Los trabajadores cuyas categorías se encuentren encuadradas en las secciones de titulados, personal de oficina, subalternos y oficios varios, y categorías a extinguir, percibirán un complemento de antigüedad por bienio, por cada dos años de servicio efectivo, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 5 por 100 sobre el sueldo base, y sobre el complemento personal, quienes lo percibiesen.

2. Los bienios se computarán en razón del tiempo servicio efectivo en la empresa, comenzándose a devengar desde el inicio del mes en que se cumpla el bienio.

3. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 100 por 100 del sueldo base más el complemento personal; respetándose y bloqueándose los que lo superen a la firma del presente Convenio.

4. El salario base de las categorías encuadradas en la sección de técnicos deportivos se ha fijado valorando que no devengan el complemento de antigüedad.

Artículo 14. Complementos de vencimiento superior al mes.- 1. Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias al año, que se pagarán en los meses de julio y diciembre, antes del 20 de cada mes, a excepción de los técnicos deportivos, cuyo respectivo salario se ha cuantificado teniendo en cuenta que lo perciben en doce mensualidades. El importe de las pagas extraordinarias será de una mensualidad de todos los conceptos de la nómina mensual ordinaria.

2. Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Artículo 15. Retribución variable.- Se establece un concepto retributivo de carácter variable y liquidación anual ligado a una mayor dedicación, responsabilidad y aportación individual a los resultados de la RFEF y que premiará por tanto la consecución por parte del empleado de los objetivos fijados por la dirección, relativos a calidad y/o cantidad del trabajo encomendado. Será necesario que la RFEF alcance sus objetivos globales y que su cuenta de resultados permita su asignación.

Este complemento, de devengo anual, no tendrá carácter consolidable, no adquiriéndose el derecho a su percepción de no alcanzarse los objetivos referidos en el párrafo anterior. Los parámetros de valoración y asignación no son acumulables en el tiempo.

El sistema de establecimiento de los objetivos o requisitos de calidad y cantidad del trabajo desarrollado, cuya responsabilidad y fijación es exclusiva de la entidad, responderá, en todo caso, a criterios los más objetivos posibles. Igualmente el importe de la retribución referida será proporcional al sueldo del empleado y a los objetivos alcanzados, y su valoración y asignación corresponderá exclusivamente a la Empresa.

Artículo 16. Anticipos y préstamos.- Todo el personal de la empresa con un año al menos de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe equivalente al 25% del salario total bruto anual por las siguientes causas a justificar:

- a) Fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, hijos o padres.
- b) Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
- c) Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
- d) Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.
- e) Para aquellas obras en la vivienda del trabajador necesarias para su normal utilización.

El préstamo se amortizará en un plazo máximo de cuatro años, detrayéndose en cada mensualidad de ese periodo la parte proporcional que corresponda. No se podrá solicitar un nuevo préstamo hasta la cancelación total del anterior. En el supuesto de rescisión contractual, y a esa fecha, en el marco de la liquidación, se amortizará el préstamo, o lo que quede por devolver, de una sola vez.

Artículo 17. Ayudas.- 1. Comida: Todo el personal de la empresa cuyos ingresos anuales totales brutos sean inferiores a 24.000 euros recibirá una dieta de 42,07 euros mensual durante 10 meses al año. **2. Entradas:** La Empresa administrará una "bolsa" de entradas disponibles para un partido de fútbol en Madrid gestionado por la RFEF, de acceso gratuito para los empleados en activo en la RFEF. **3. Patrocinios:** La RFEF tratará de obtener ventajas comerciales para sus empleados, en los acuerdos con los patrocinadores y colaboradores.

Artículo 18. Navidades.- Todo el personal en activo y pasivo de la RFEF recibirá en Navidades, conforme años anteriores, un "Cheque Regalo" y la "Cesta" más completa que las circunstancias aconsejen. Así mismo, los hijos de empleados de hasta 10 años de edad inclusive recibirán un "juguete".

Artículo 19. Uniformes.- Todo el personal que lo precise, recibirá periódicamente un uniforme acorde con su trabajo (traje, chándal, bata, etc.)

Artículo 20. Jornada laboral.- 1. Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1.765 horas

2. La distribución de horarios los establecerá la Empresa anualmente a primeros de año.

Artículo 21. Horarios y descansos.- 1. La RFEF, oído el Comité de Empresa, al inicio de cada año establecerá el calendario laboral a aplicar en el mismo. Durante el año 2010 se mantendrá un calendario laboral similar al que la RFEF aprobó el 3 de febrero del 2009 manteniéndose el cómputo anual máximo de 1.765 horas.

2. La empresa podrá adaptar sus horarios, previa comunicación al Comité de Empresa y con sujeción, en todo caso, a las siguientes limitaciones en conjunto:

- a) Ninguna semana tendrá una jornada superior a treinta y siete horas y media de trabajo efectivo.
- b) Cada trabajador disfrutará de doce semanas, en las que la jornada será de treinta y cinco horas de trabajo efectivo, en régimen de jornada intensiva y de lunes a viernes.

Se disfrutarán seguidas y, precisamente, dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

- c) No será obligatorio para la empresa conceder estas semanas de treinta y cinco horas simultáneamente a toda la plantilla.

En cualquier posible incumplimiento de lo previsto en los párrafos anteriores, se faculta a la representación de los trabajadores en el seno de la Comisión Paritaria, para ejercitar las acciones legales que procedan.

A los solos efectos de arbitrar en esta materia, la Comisión Paritaria podrá elegir, de común acuerdo, a una o tres personas que, junto a los miembros de la propia Comisión y formando número impar, adopten las decisiones arbitrales que correspondan.

3. De conformidad con lo señalado en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, sin que rija lo establecido en los puntos anteriores. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en dicho Estatuto.

Artículo 22. Formación.- 1. El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo, no retribuido en caso de no ser auspiciados por la Empresa.

2. La empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

3. Ayuda estudios/formación.- Todo el personal de la RFEF que tenga hijos entre los 10 y los 25 años inclusive, matriculados en centros oficiales, recibirán una ayuda de 180,30€ euros por curso académico. Los empleados, que a petición propia, participen en cursos de formación en la RFEF, tendrán un descuento del 50% del precio de la matrícula a los mismos, excepto en los gastos externos si los hubiere. Los hijos de empleados que participen en actividades infantiles estarán exentos del 100% de la matrícula, excepto en los gastos externos.

Artículo 23. Licencias sin sueldo.- El trabajador que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

Artículo 24. Permisos retribuidos y vacaciones.- 1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo.
- c) Tres días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos polífticos.

- d) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
- e) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.
- f) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.
- i) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.

2. Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

3. Todo el personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales preferentemente en período estival, de treinta días naturales y dentro del año en curso. Las mismas podrán fraccionarse en un máximo de tres partes, siempre y cuando uno de los períodos sea igual o superior a quince días. El disfrute y su cómputo se iniciarán en día laborable y finalizará el día anterior a la reincorporación efectiva al trabajo, sea o no laborable. Dentro del primer trimestre cada Director de Área, atendiendo a las necesidades de la misma, confeccionará una propuesta de calendario de vacaciones del año, que enviará para su validación a RRHH. En la preferencia para la elección de vacaciones entre trabajadores de la misma Área primará la antigüedad.

4. Todo el personal sujeto al presente Convenio disfrutará de uno de los dos turnos de vacaciones en la semana coincidentes con el día de Navidad y el de Año Nuevo. Cada Director distribuirá los turnos en función de sus necesidades.

Artículo 25. Maternidad, paternidad, cuidado de familiares y lactancia.- De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. Excedencias

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la plantilla generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

2. Suspensión del contrato por maternidad

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el derecho de paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas

ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado y en los de suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

3. Suspensión del contrato por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el apartado 2 de este artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado 2 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado 2 de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación el ejercicio de este derecho.

4. Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la

misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de quince días laborables o la que se acuerde con el empresario respetando, en su caso, la prevista en este Convenio.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

5. Vacaciones

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. Reducción de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

7. Protección a la maternidad

Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe

del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este número será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 26. Incapacidad temporal.- Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguridad Social, se tendrán en cuenta las siguientes mejoras:

1. En las enfermedades sin baja con aviso a la Empresa, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario, sin que ese beneficio pueda exceder de cuatro días al año. Lo señalado en ese punto será computable a los efectos establecidos en el punto 2 de este precepto para las enfermedades o accidentes a que se refieren los apartados a), b) y c).

2. La Empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social, en los casos y porcentajes que a continuación se expresan:

- a) Enfermedades o accidentes de duración inferior a cuatro días: En caso de enfermedad justificada, con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por las disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días por año. A efectos del cómputo del plazo de los cuatro días deberán tenerse en cuenta los que se hubiesen disfrutado con arreglo al punto 1.
- b) Enfermedades o accidentes de duración de hasta treinta días desde la fecha de la baja y por una duración máxima anual de cuarenta y cinco días en cada año natural.
 - o Durante los cuatro primeros días:
 1. En el caso de que el trabajador con anterioridad a esta baja hubiese tenido otras bajas en las que hubiera agotado los cuatro días a que se refiere el punto 1 y el apartado a) de este punto, la empresa no abonará nada.
 2. En el caso de que el trabajador con anterioridad a esta baja hubiese tenido otras bajas en las que no hubiese agotado los cuatro días a que se refiere el punto 1 y el apartado a) de este punto 2. En este caso la

empresa solo pagará con el 100 por 100 del salario los días que resten para completar los cuatro.

3. En el caso de que el trabajador con anterioridad a esta baja no hubiese tenido otras bajas, la Empresa abonará estos cuatro días con el 100 por 100 del salario.
 - o Durante los días 5 al 30 inclusive, la Empresa abonará al trabajador:
 - Hasta el día 15 de la baja, el 60 por 100 de su base de cotización a la Seguridad Social en el mes anterior a la baja.
 - Desde el día 16 hasta el 20, el 35 por 100 de dicha base.
 - Y desde el día 21 hasta el día 29, complementará la prestación de Seguridad Social con el 25 por 100 de dicha base.
- c) Enfermedades o accidentes no laborales de más de treinta días.
 - Durante los treinta primeros días se aplicará lo dispuesto en el apartado b) de este punto 2.
 - Desde el día 31 hasta el 270, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social en un 25 por 100.
 - Desde el 271 en adelante solo se cobrará la prestación de la Seguridad Social.
- d) En caso de varias enfermedades o accidentes no laborales de más de treinta días:
 - Solo abonará los complementos de los puntos 1 y 2 durante un máximo de nueve meses al año.

Artículo 27. Seguro de accidente.- La RFEF mantendrá un seguro de fallecimiento y/o invalidez permanente absoluta por accidente de 30.000 euros, para todos sus empleados. Cada trabajador designará el beneficiario o beneficiarios correspondientes.

Artículo 28. Excedencias.- 1. La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 29. Ceses.- El trabajador que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá quince días de salario.

Artículo 30. Jubilación .- 1. Anticipada: Los trabajadores que se jubilen antes de los sesenta y cinco años de edad y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicios, percibirán la gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución bruta.
2. Premio Fidelidad : Para los trabajadores que se jubilen con 65 o más años, la RFEF, previa audiencia al Comité de Empresa, valorará la viabilidad de crear un "Premio de Fidelidad", partiendo de cero, como gratificación a sus años de servicio en la Empresa.

Artículo 31. Dietas y kilometraje.- 1. Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de Madrid o tenga que pernoctar fuera de su

domicilio, percibirá una compensación económica / dieta cuyo valor se fija en la cantidad que se concreta en el punto 2 de la tabla económica aneja a este Convenio.

2. El disfrute de esta dieta / compensación económica se entiende que es para hacer frente a los gastos menudos de difícil justificación, e independiente de tener los gastos de viaje, alojamiento y manutención pagados, en su caso.

3. En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si estos se realizan con vehículo propio del trabajador, la empresa le abonará por kilometraje la cantidad que se fija en el punto 2 de la tabla económica aneja a este Convenio.

4. Lo previsto en el presente precepto no es de aplicación a las categorías encuadradas en la sección de técnicos deportivos.

Artículo 32. Clases de faltas.- Las faltas cometidas por los trabajadores de la RFEF, 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 33. Faltas leves.- Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y de limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez ocasional.

Artículo 34. Faltas graves.- Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Artículo 35. Faltas muy graves.- Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como la vulneración de la obligación de mantener el sigilo profesional y la obligación de no divulgar información interna de la Empresa; el no actuar, respecto a estas obligaciones, y en todos los supuestos, de buena fe y con diligencia.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
6. El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
7. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
8. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Artículo 36. Sanciones.- 1. Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- A. Faltas leves:
 - a. Amonestación verbal.
 - b. Amonestación por escrito.
 - c. Suspensión de empleo y sueldo por un día.
- B. Faltas graves:
 - a. Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
 - b. Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
 - c. Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.
- C. Faltas muy graves:
 - a. Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - b. Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
 - c. Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
 - d. Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
 - e. Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 37. Régimen sancionador.- 1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de:

- a) Miembro del Comité de Empresa
- b) Delegado Sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, si los hubiere.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por este a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los Delegados Sindicales, siempre que a la empresa le conste de forma fehaciente la afiliación y existan en la misma Delegados Sindicales.

5. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Artículo 38. Trabajadores minusválidos.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, mientras que la RFEF ocupe a más de 50 trabajadores fijos, empleará a un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de su plantilla, entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores minusválidos de la Oficina de Empleo.

Artículo 39. Derechos sindicales.- Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este Convenio se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Pese a lo establecido en el párrafo anterior, mientras la RFEF tenga una plantilla que exceda de 100 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10 por 100 de aquellos, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

Asimismo, se establece que mientras la RFEF tenga más de 100 trabajadores, un delegado sindical podrá acumular hasta el 50 por 100 de las horas sindicales asignadas al resto de los delegados, siempre y cuando que el delegado que acumule las horas no sea el único de su categoría profesional en la empresa y los delegados cuyas horas se van a acumular sean de su misma candidatura y colegio electoral; no obstante, permanecerá en su puesto de trabajo al menos el 50 por 100 de su jornada semanal.

Artículo 40. Comisión Paritaria.- Se constituye una Comisión Paritaria, formada por cuatro vocales, en representación paritaria de la empresa y de los trabajadores, para la vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del presente Convenio y cuyas funciones son las siguientes:

1. Emitir los informes que le sean requeridos por la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del Convenio.

2. Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.

3. Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter y, en concreto, las que se deducen del artículo 21.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cada una de las partes representadas en la misma mediante convocatoria previa por escrito, con orden del día, dándose éste a conocer, a la otra parte, con un mínimo de antelación de cinco días hábiles.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta, elaborada por el vocal designado al efecto por la propia Comisión, que suscribirán los asistentes a la reunión al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de todos los miembros de cada representación.

En el plazo de un mes desde la firma del Convenio ambas partes designarán, y comunicarán a la otra, la identidad de sus representantes en la misma, al objeto de proceder a su constitución.

La Comisión Paritaria, si así lo estimara conveniente, creará su propio reglamento de funcionamiento.

Artículo 41. Categorías profesionales.- Atendiendo a las posibles necesidades funcionales de la RFEF, derivadas de las características de su propia actividad y de la expansión experimentada por el fútbol en los últimos años, se precisa una paulatina adecuación a las mismas de las actuales categorías profesionales. Así, en la deseada adecuación, y en la medida de lo posible, algunas de las actuales categorías adoptan, atendiendo a su contenido funcional, una nueva denominación, otras, en tanto se encuentren cubiertas por sus actuales titulares, se mantendrán provisionalmente con carácter de a extinguir, y otras son de nueva creación; todo ello conforme se plasma en la siguiente relación:

| CATEGORÍAS ACTUALES | TRANSFORMADAS | NUEVAS CATEGORÍAS | A EXTINGUIR |
|------------------------|---------------|------------------------------|-------------|
| Titulado | | Titulado | |
| Licenciado | Titulado | | |
| Jefe Administrativo | | Jefe Administrativo | |
| Oficial de 1ª | | Oficial de 1ª | |
| Oficial de 2ª | | Oficial de 2ª | |
| Oficial 2ª Taquigrafía | Oficial de 2ª | | |
| Auxiliar | | Auxiliar | |
| | | Analista Informático | |
| | | Técnico mantenimiento Inf. . | |
| | | Técnico Audiovisuales | |

| | | | |
|---------------------------|------------------------|---------------------------|--------------------------|
| | | Encargado | |
| | | Oficial Subalterno | |
| Telefonista-Recepcionista | | Telefonista-Recepcionista | |
| Ordenanza | | Ordenanza | |
| Botones | | | Botones |
| Oficial 2ª varios | Oficial Subalterno | | |
| Limpiadora | | Limpiadora | |
| Chófer | | Conductor | |
| Cocinero | | Cocinero | |
| Secretario General | Titulado | | |
| Administrador General | Titulado | | |
| Presidente CTNAFS | | | Presidente CTNAFS |
| Titulado Grado Medio | | | Titulado Grado Medio |
| Director RRHH | Titulado | | |
| Director Técnico | Titulado | | |
| Director Revista | Titulado | | |
| Jefe Seguridad | | | Jefe Seguridad |
| Jefe Superior | | | Jefe Superior |
| Vicesecretario Juveniles | | | Vicesecretario Juveniles |
| Informático | | | Informático |
| Programador Informático | | | Programador Informático |
| Jefe Informático | | | Jefe Informático |
| Técnico Electrónica | Técnico Audiovisuales | | |
| Ayudante Técnico | Técnico Audiovisuales | | |
| Técnico M | Técnico | | |
| Selecciona Q | Seleccionador Nacional | | |
| Director Deportivo | | Director Deportivo | |
| Seleccionador nacional | | Seleccionador nacional | |
| | | Ayudante Seleccionador | |
| Preparador físico | | Preparador físico | |
| | | Entrenador | |
| | | Fisioterapeuta | |
| | | Técnico Informador | |
| Entrenador Porteros | Entrenador | | |
| Técnicos | | Técnico | |
| Director Escuela | Titulado | | |
| Ayudante Audiovisuales | Técnico Audiovisuales | | |
| | | | |

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, el personal de la RFEF, conforme a la adecuación prevista, se encuadrará en las categorías referidas, quedando agrupadas y definidas en los siguientes términos:

SECCIÓN PRIMERA
Titulados

DEFINICIÓN DE PUESTO

Titulado

FUNCIONES

Personal que acredita en el momento de su contratación hallarse en posesión de un título oficial de licenciatura o doctorado de grado superior y/o su equivalente en el R.D. 1393/2007 (Bologna), y que está unido a la empresa por un contrato laboral concertado en razón del título que posee.

SECCIÓN SEGUNDA*Técnicos deportivos*

| DEFINICIÓN DE PUESTO | FUNCIONES |
|-----------------------------|---|
| Director deportivo | Responsable del Área Deportiva. Tiene responsabilidad específica sobre todo el personal que conforma su Área, cuyo trabajo promueve, coordina y supervisa. Depende directamente del Secretario General. |
| Seleccionador nacional | Responsable de la Selección Nacional de la especialidad correspondiente y en cualquiera de sus categorías. Depende jerárquicamente del Director deportivo; goza de independencia para convocar, según su propio criterio, a los futbolistas que considere necesarios en cada momento. |
| Ayudante de Seleccionador | Depende directamente del Seleccionador Nacional correspondiente, al que asiste en sus funciones y le sustituye cuando sea necesario. |
| Preparador físico | Profesional que se ocupa de la preparación física de una Selección Nacional, a las órdenes directas del Seleccionador Nacional correspondiente. |
| Entrenador | Profesional especializado en las tareas de preparación y entrenamiento de una Selección Nacional, a las órdenes directas del Seleccionador Nacional correspondiente. También el profesional que acredite capacidad para ejercer la docencia en la Escuela del Fútbol de la RFEF. |
| Fisioterapeuta | Profesional que trabaja para la adecuación, mantenimiento y recuperación física de los futbolistas integrantes de una Selección Nacional, bajo supervisión directa del Seleccionador Nacional correspondiente. |
| Técnico Informador | Profesional cuya misión es observar equipos y futbolistas y emitir posterior informe. Actuará bajo supervisión directa del Director Deportivo o por delegación de un Seleccionador Nacional. |
| Técnico | Especialista deportivo no reflejado en el resto de puestos de la sección y que dependen de un Seleccionador y/o del Director Deportivo. |

SECCIÓN TERCERA*Personal de oficina*

| DEFINICIÓN DE PUESTO | FUNCIONES |
|-----------------------------|---|
| Jefe Administrativo | Personal que, bajo la dependencia directa de un superior, se responsabiliza de dirigir y distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa. |
| Oficial de 1ª | Personal que actúa a las órdenes de un superior, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa. Quedan adscritos a esta categoría los cajeros sin firma, secretarios/as de dirección, así como los/as telefonistas-recepcionistas, capacitados/as para expresarse en dos o más idiomas extranjeros. |

| | |
|-------------------------------|--|
| Oficial de 2ª | <p>Personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un superior u oficial de 1ª, si los hubiera, realiza trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.</p> <p>Quedan adscritos a esta categoría los/as telefonistas-recepcionistas con un nivel elevado de un idioma extranjero.</p> |
| Auxiliar | <p>Personal que, subordinado a un superior u Oficial, se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y/o despacho.</p> <p>Los auxiliares administrativos con cinco años de antigüedad en la categoría ascenderán a oficiales de 2ª;</p> |
| Analista Informático | Técnico que, bajo la dependencia de un superior, verifica análisis orgánicos de aplicaciones para obtener la solución mecanizada de las mismas. |
| Técnico mantenimiento Inform. | Técnico que, bajo la dependencia de un superior y con grado de conocimiento contrastado, facilita y mantiene en buen estado los recursos informáticos de uso habitual. |
| Técnico de Audiovisuales | <p>Técnico que, con grado de conocimiento contrastado, coordina los recursos necesarios para la producción y distribución de la información audiovisual en el evento que se le encomiende.</p> <p>Actuará bajo la dependencia directa del Director Deportivo, si está adscrito a la Dirección Deportiva, o de un superior asignado.</p> |

SECCIÓN CUARTA
Subaltermos y oficios varios

| <u>DEFINICIÓN DE PUESTO</u> | <u>FUNCIONES</u> |
|-----------------------------|---|
| Encargado | Personal que con conocimientos de uno o más oficios, realiza una labor de coordinación de dichos oficios, bajo la dependencia de un superior. |
| Oficial Subalterno | Personal, que como los utileros, realiza trabajos propios de un oficio, bajo la coordinación de un Encargado y/o dependencia de un superior. |
| Telefonista / Recepcionista | Personal que tiene como misión especial atender el teléfono y a quienes deseen acceder a las instalaciones de la RFEF. |
| Ordenanza | Personal cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus superiores. |
| Limpiador | Personal ocupado en la limpieza de los locales de la empresa. |
| Conductor | Bajo la dependencia de un Encargado y/o un superior realizará la función de chofer de los coches de la RFEF, así como el seguimiento mecánico de los mismos proponiendo llevarlos al taller cuando sea necesario. |
| Cocinero | Personal que tiene por oficio preparar y/o coordinar la compra y preparación de los alimentos necesarios para atender a las distintas Selecciones Nacionales en sus desplazamientos. |

SECCIÓN QUINTA
Categorías a Extinguir

Respecto a las categorías a extinguir, que a continuación se relacionan, dada su propia naturaleza, excluyéndose por tanto nuevas incorporaciones a las mismas, no se precisa definición alguna, sin perjuicio de serles de aplicación a las personas a ellas adscritas, como al resto del personal de plantilla, el principio de movilidad funcional en los términos regulados en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Botones, Presidente CTNAFS, Titulado Grado Medio, Jefe Seguridad, Jefe Superior, Vicesecretario Juveniles, Informático, Programador Informático, Jefe Informático.

Artículo 42. Solución de conflictos.- Las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse en el marco del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y de su Reglamento, a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos.

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se intentarán solventar de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y de su Reglamento.

2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y a la empresa, se intentará resolver conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Artículo 43. Política de igualdad.- El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la empresa.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquier posible conducta discriminatoria, la Empresa deberá negociar y, en su caso, acordar las medidas oportunas con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral.

Artículo 44. Prevención Riesgos Laborales.- Las normas de prevención de riesgos laborales así como los procedimientos de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud Laboral establecidos por la Empresa, son de obligado cumplimiento para todos los trabajadores



que desempeñen sus funciones para la RFEF, pertenezcan a la plantilla de ésta, o a la de cualquier empresa cliente / proveedora.

Disposición Adicional primera.- Las Federaciones de Fútbol de Ámbito Autonómico podrán adoptar los principios y regulaciones contenidas en este Convenio Colectivo como principios marco de actuación en el ámbito de las relaciones laborales con sus empleados.

Disposición Adicional segunda.- El texto íntegro del Pacto acordado y suscrito entre el Comité de Empresa y la RFEF el 23 de diciembre de 2008, sobre "modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo", en su redacción subsanada a 22 de enero de 2009, se incorpora al presente Convenio colectivo a todos los efectos y formando parte indivisible e inseparable del mismo validando y retrotrayendo sus efectos de aplicación a la fecha de entrada en vigor de dicho Pacto, fijado en carta de la RFEF, de 22 de enero de 2009, notificada individualmente a todos los trabajadores. Por tanto, y a esos efectos, se adjunta al texto del Convenio Colectivo el texto íntegro del referido Pacto.

Disposición Derogatoria Única: Queda expresamente derogado el Reglamento de Régimen Interior de 14 de mayo de 1976, así como cualquier otra práctica empresarial derivada, o no, de su aplicación; siendo el presente Convenio Colectivo, junto con el Pacto de 23 de diciembre de 2008, suscrito entre Empresa y Comité de Empresa, las únicas normas internas de aplicación al personal sometido al ámbito del presente Convenio.

ANEXO 1

TABLA ECONÓMICA

Punto 1

| Categoría | Nivel | Salario base | Salario anual |
|--------------------------------|-------|--------------|---------------|
| | | euros/mes | 14 pagas |
| Titulado | 11 | 1.250,67 € | 17.509,38 € |
| Director Deportivo | 21 | 5.500,00 € | *66.000,00 € |
| Seleccionador Nacional | 22 | 3.500,00 € | *42.000,00 € |
| Entrenador | 22 | 3.500,00 € | *42.000,00 € |
| Preparador Físico | 22 | 3.500,00 € | *42.000,00 € |
| Ayudante Seleccionador | 23 | 3.000,00 € | *36.000,00 € |
| Fisioterapeuta | 24 | 2.500,00 € | *30.000,00 € |
| Técnico Informador | 24 | 2.500,00 € | *30.000,00 € |
| Técnico | 25 | 2.000,00 € | *24.000,00 € |
| Jefe Administrativo | 31 | 1.407,78 € | 19.708,92 € |
| Analista Informático | 31 | 1.407,78 € | 19.708,92 € |
| Ofic. 1º administrativo | 32 | 1.250,67 € | 17.509,38 € |
| Téc. Mantenimiento Informática | 33 | 1.175,34 € | 16.454,76 € |
| Técnico Audiovisuales | 33 | 1.175,34 € | 16.454,76 € |
| Ofic. 2º Administrativo | 34 | 1.093,56 € | 15.309,84 € |
| Auxiliar Administrativo | 35 | 936,42 € | 13.109,88 € |
| Encargado | 41 | 1.078,48 € | 15.098,72 € |
| Conductor | 41 | 1.078,48 € | 15.098,72 € |
| Cocinero | 41 | 1.078,48 € | 15.098,72 € |
| Oficial Subalterno | 42 | 992,89 € | 13.900,46 € |
| Telefonista-Recepcionista | 43 | 923,49 € | 12.928,86 € |
| Ordenanza | 44 | 873,58 € | 12.230,12 € |
| Limpiadora | 45 | 814,10 € | 11.397,40 € |
| Informático | 51 | 2.004,79 € | 28.067,06 € |
| Presidente CTNAFS | 52 | 2.000,00 € | 28.000,00 € |
| Jefe Superior | 53 | 1.782,37 € | 24.953,18 € |
| Vicesecretario Juveniles | 53 | 1.782,37 € | 24.953,18 € |
| Jefe Seguridad | 54 | 1.407,78 € | 19.708,92 € |
| Jefe Informático | 54 | 1.407,78 € | 19.708,92 € |
| Programador Informático | 55 | 1.388,34 € | 19.436,76 € |
| Titulado Grado Medio | 56 | 1.250,67 € | 17.509,38 € |
| Botones | 57 | 873,58 € | 12.230,12 € |

(*) En toda la sección (20) el salario anual es sobre doce pagas (art. 14.1).

Punto 2

| | Euros |
|------------------|-------|
| Dieta en España | 42,07 |
| Dieta extranjero | 54,09 |
| Cada kilómetro | 0,19 |

(03/5.388/10)