

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 38** *RESOLUCIÓN de 9 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Real Federación Española de Fútbol (código número 28015142012010).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Real Federación Española de Fútbol, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 5 de junio de 2013, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) 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 Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

#### RESUELVE

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

Madrid, a 9 de diciembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## 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.

Este convenio constituye un todo orgánico, único e indivisible, basado en el equilibrio de los derechos y obligaciones recíprocamente asumidos por las partes, y como tal, cara a su aplicación práctica, deberá ser siempre objeto de consideración global y conjunta, no resultando admisibles las interpretaciones que pretendan valorar aisladamente las estipulaciones convenidas, y si como consecuencia de impugnación judicial se adoptasen por la jurisdicción social medidas tales como la supresión o modificación de cualquiera de las cláusulas del convenio, este quedaría automáticamente sin efectividad jurídica práctica, debiendo procederse a la reconsideración global de su contenido.

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.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo es de aplicación a las relaciones laborales surgidas entre la RFEF y sus trabajadores directos, en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—La duración del presente convenio colectivo se establece por cuatro años, es decir, desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016. 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.

Art. 4. *Vigencia.*—El presente convenio colectivo, a todos los efectos, entrará en vigor el 1 de enero de 2013 y finalizará el 31 de diciembre de 2016, con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

No obstante lo dispuesto en el epígrafe anterior, el convenio se entenderá automáticamente prorrogado de año en año, de no mediar denuncia en forma del mismo, que habrá de ser notificada por escrito a la otra parte con una antelación mínima de dos meses a la fecha de terminación de su vigencia.

Art. 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. El material proporcionado por la RFEF a sus empleados, en especial las herramientas de comunicación (ordenadores, teléfonos,...) solo podrán utilizarse por estos con fines profesionales durante el ejercicio de las funciones encomendadas. En el supuesto de un uso distinto al encomendado, abusivo o ilícito de dicho material y, en especial, el relativo a contenido de naturaleza sexista, racista o violento, o desleal para con la empresa, se faculta a la RFEF para utilizar los medios necesarios a su disposición para esclarecer si dicho uso, ajeno a su finalidad, se ha efectuado y, en caso afirmativo, a tomar las medidas correctoras y disciplinarias, establecidas en dicho supuesto, contra el empleado responsable.

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 Tra-

bajadores, 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.

3. Los sistemas de seguridad de la RFEF protegerán, sin invadir la esfera privada de los trabajadores, los accesos a las instalaciones de la entidad y los lugares de trabajo mediante cámaras y sistemas de control. Su uso fraudulento, en un intento de eludir su finalidad, el daño a los mismos, y a los sistemas de grabación, así como el no seguir las instrucciones, y exigencias de uso, que al respecto establezca la RFEF, se considerará un grave incumplimiento contractual.

Art. 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 fútbol 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, etcétera) 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.

Art. 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 períodos de prueba:

- a) Personal titulado y titulado junior: Seis meses.
- b) Personal subalterno 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.

Art. 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.

Cuando 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.

Art. 9. *Principios generales en materia salarial.*—1. El salario base, a los efectos de fijar el salario del primer año de vigencia, es el reflejado en el Anexo 1 tabla económica.

2. El incremento salarial fijado para el primer año de vigencia (año 2013) se establece en el 2,75 por 100 sobre los conceptos retributivos (salario base, complemento personal y retribución voluntaria). En el caso de que el Índice de Precios al Consumo al 31 de diciembre del 2013 experimente un incremento superior al 2,75 por 100, se revisarán los conceptos retributivos por la diferencia con carácter retroactivo desde el 1 de junio de 2013, actualizándose salarios y tablas para posteriores subidas salariales. En el caso de que dicho IPC al 31 de diciembre de 2013 sea superior al 3,5 por 100, se considerará dicho 3,5 por 100 como tope máximo de incremento anual. Dicha revisión no afectará a la paga extra de julio y sí a la de Navidad. El resultante de dicha revisión se abonará en una sola paga durante el primer cuatrimestre de 2014.

3. El incremento salarial para los demás años de vigencia del presente convenio colectivo se establece con el mismo criterio del punto anterior, es decir, el IPC al 31 de diciembre de cada año con un mínimo del 2,75 por 100 y un máximo del 3,5 por 100, sobre los conceptos retributivos (salario base, complemento personal y retribución voluntaria). Se revisarán los conceptos retributivos por la diferencia con carácter retroactivo desde el 1 de junio de cada año, actualizándose salarios y tablas para posteriores subidas salariales. Dicha revisión no afectará a la paga extra de julio y sí a la de Navidad. El resultante se abonará en una sola paga durante el primer cuatrimestre del siguiente año.

4. Los anteriores incrementos descritos quedarán limitados al 1,00 por 100 el primer año natural siguiente al que la selección nacional absoluta no se encuentre clasificada para la fase final de un mundial o de un europeo, y el 1,50 por 100 para el segundo año natural. Una vez vuelva a clasificarse, al año siguiente se volverán a aplicar los incrementos salariales recogidos en los puntos anteriores.

5. 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.

6. Al trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas en su salario base que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, sean más beneficiosas que las establecidas con carácter general en la tabla salarial anexa, se le mantendrán con carácter estrictamente personal en concepto de complemento personal por la parte que exceda de dicho salario base, que, de futuro, se incrementará en la misma proporción que el salario base.

En consonancia con el párrafo anterior, y con los puntos 5 y 7 del artículo 9 del texto del primer convenio colectivo de la RFEF, y la efectiva puesta en práctica de estos con efecto retroactivo a 1 de enero de 2009, a aquellos cuyo salario base sea o fuese inferior al reflejado en las tablas salariales y tuvieran o tengan reconocida una retribución voluntaria y/o un complemento personal en aplicación de este precepto y/o de los referidos puntos 5 y 7 se les detraerá de estos conceptos la cantidad necesaria hasta alcanzar el salario base fijado en las mismas.

7. El salario, en cómputo anual, se abonará con carácter general, en 14 pagas, 12 mensualidades y 2 extras, previstas en el artículo 15, a excepción de los técnicos deportivos que lo percibirán en 12 pagas mensuales iguales.

8. 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, quedando obligado a comunicar a esta, por escrito, tal circunstancia, precisando de forma detallada las cantidades percibidas por tal concepto, así como futuros incrementos de la misma.

9. Cualquier pago a los empleados, no previsto en el presente convenio, ha de tener la autorización previa y expresa del secretario general; el incumplimiento de este principio puede ser objeto de corrección disciplinaria.

Art. 10. *Fecha de pago.*—1. El pago mensual de los salarios como norma general, se efectuará en el último día hábil de cada mes.

2. Los atrasos correspondientes a las nuevas tablas salariales se tendrán que abonar, en su caso, en un plazo no superior a cuatro meses desde la fecha de publicación de las referencias señaladas en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 9.

Art. 11. *Forma de pago.*—El pago del salario, así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo la empresa, a su criterio, en metálico o me-

dian­te transfe­ren­cia, cheque u otra mo­dalidad de pago si­milar a través de entida­des de cré­di­to.

Art. 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 dis­ti­nas 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.

Art. 13. *Antigüedad.*—1. Los tra­ba­ja­dores cu­yas ca­te­gorías se en­cuen­tren en­cua­dra­das en las sec­cio­nes de títu­la­dos, 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.

Art. 14. *Retribución voluntaria.*—Va­lor con ca­rá­cter dis­cre­cio­nal por parte de la di­rec­ción de la em­presa, con­di­cio­nes pro­fesio­na­les del tra­ba­ja­dor no teni­das en cuen­ta en la de­ter­mi­na­ción del sa­la­rio base. Di­cho im­por­te no se va­lo­ra­rá para el cál­cu­lo del com­ple­men­to de an­ti­güedad.

Art. 15. *Complementos de vencimiento superior al mes.*—1. Los tra­ba­ja­dores ten­drán de­re­cho a dos pa­gas ex­traor­di­na­rias al año, de de­ven­go se­men­stral, que se pa­ga­rán en los meses de ju­lio y di­ciembre, an­tes del 20 de cada mes, a ex­cep­ción de los de las ca­te­gorías de téc­ni­cos de­por­ti­vos, cu­yo res­pec­tivo sa­la­rio se ha cuan­ti­fi­ca­do teni­en­do en cuen­ta que lo per­ci­ben en doce men­su­a­li­da­des, in­clu­idas las pa­gas ex­tras. El im­por­te de las pa­gas ex­traor­di­na­rias será de una men­su­a­li­dad de to­dos los con­cep­tos de la nó­mi­na men­su­al ordi­na­ria.

2. Al per­so­nal que in­gre­se o cese en el tran­sur­so del año se le abo­na­rán las pa­gas ex­traor­di­na­rias en pro­por­ción al tie­mpo de ser­vi­cio pre­sta­do en el año na­tu­ral, de ene­ro a di­ciembre, de que se tra­te.

Art. 16. *Retribución variable "Bonus".*—El de­ven­go del pre­sen­te con­cep­to retri­bu­ti­vo de ca­rá­cter va­ri­able, de cóm­pu­to anu­al, viene li­ga­do a una ma­yor de­di­ca­ción, res­pon­sa­bi­li­dad y a­por­ta­ción in­di­vi­du­al a los re­sul­ta­dos de la RFEF por parte del tra­ba­ja­dor, cu­ya ap­re­cia­ción y va­lo­ra­ción co­rres­pon­de en ex­clu­si­va a la di­rec­ción de la em­presa, que fi­ja­rá la cuan­tía de forma dis­cre­cio­nal; este com­ple­men­to retri­bu­ti­vo sus­ti­tuye al de­no­mi­na­do di­ne­ro de bolsillo o dieta y a cual­quier otro con­cep­to dis­ti­no al sa­la­rio base, an­ti­güedad, com­ple­men­to per­so­nal y retri­bu­ción vo­lun­ta­ria. Este di­ne­ro de bolsillo o dieta de­ja­rá de de­ven­gar­se a la firma del pre­sen­te con­ve­nio, sean de ca­rá­cter ge­ne­ral o in­di­vi­du­al, cual­quiera que sea la causa de su per­cep­ción.

Este com­ple­men­to no ten­drá ca­rá­cter con­solida­ble y su per­cep­ción en un año con­cre­to no con­lle­va­rá la ad­qui­si­ción del de­re­cho a su co­bro fu­tu­ro. Los pa­rá­me­tros de va­lo­ra­ción y asig­na­ción no son acu­mu­la­bles en el tie­mpo. La em­presa, en cada ca­so, rea­li­za­rá a lo lar­go del año an­ti­ci­pos a cuen­ta de di­cho com­ple­men­to.

Art. 17. *Anticipos y préstamos.*—To­do el per­so­nal de la em­presa con cua­tro años al me­nos de an­ti­güedad ten­drá de­re­cho a la con­ce­si­ón de un pré­sta­mo sin in­te­rés has­ta el im­por­te equi­va­lente al 25 por 100 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) Para com­pra vi­vien­da ha­bi­tu­al.
- d) Na­ci­mien­to de hi­jos, si se re­qui­ere in­ter­na­mien­to hos­pi­ta­lario.
- e) Para aque­llas obras en la vi­vien­da ha­bi­tu­al del tra­ba­ja­dor ne­ce­sa­rias para su nor­mal uti­li­za­ción.

El pré­sta­mo se am­or­ti­za­rá en un pla­zo má­xi­mo de cua­tro años, de­tra­yén­do­se en cada una de las 14 pa­gas anu­ales de ese pe­rí­odo 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.

Art. 18. *Ayudas.*—1. Comida: Todo el personal de la empresa cuyos ingresos anuales totales brutos calculados en jornada completa sean inferiores a 27.000 euros recibirá una ayuda de 50 euros mensuales durante diez 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.

Art. 9. *Navidades.*—Todo el personal en activo al 30 de noviembre de cada año en la RFEF recibirá en Navidades un “Cheque Regalo” y la “Cesta de Navidad” más completa que las circunstancias aconsejen. La empresa, respecto a estos dos conceptos, queda liberada de la obligación asumida en los dos convenios colectivos anteriores respecto a los pasivos (entendiéndose como tales, a estos efectos y como hasta la fecha, las personas que han cesado en la plantilla pasando a la situación de jubilación prevista en el artículo 161 Ley General de la Seguridad Social); todo ello, sin perjuicio de la facultad absolutamente discrecional que la empresa tiene de poder obsequiar a terceras personas ajenas a la plantilla, hayan sido o no trabajadores de la misma. El pago de un año a estas personas, no significa necesariamente el pago de años sucesivos. Asimismo, los hijos de empleados en activo de hasta diez años de edad inclusive recibirán un “juguete”.

Art. 20. *Uniformes.*—Todo el personal que lo precise para su trabajo habitual recibirá periódicamente un uniforme acorde con su trabajo (traje, chándal, bata, etcétera).

Art. 21. *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.

Art. 22. *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, 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, preferentemente, 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.

Art. 23. *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 10 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 diez y los veintidós años, inclusive, matriculados en centros oficiales, recibirán una ayuda de 200,00 euros por curso académico. Los empleados que, a petición propia, participen en cursos de formación en la RFEF tendrán un descuento del 50 por 100 del precio de la matrícula a los mismos, no afectando este descuento a otros gastos ajenos a la matrícula que pudiesen derivar o generarse en dichos cursos, si los hubiere. Los hijos de empleados que participen en actividades infantiles estarán exentos del 100 por 100 de la matrícula, excepto en los posibles gastos externos o ajenos a la matrícula.

Art. 24. *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.

Art. 25. *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 los tiempos 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 políticos.
- 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 RR HH. En la preferencia para la elección de vacaciones entre trabajadores de la misma área primará la antigüedad dentro de la función desarrollada.

4. La empresa y el comité de empresa acordarán anualmente la distribución del calendario laboral, donde se incluirá el disfrute de los días de Navidad.

Art. 26. *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 na-

cido 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 definitiva, 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 dividirse 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 período 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 período 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 período 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 aquélla.

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 período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán 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.

**Art. 27. Incapacidad temporal.**—La empresa en los supuestos de incapacidad temporal y durante el período de baja médica con derecho a prestación a cargo de la Seguridad Social, complementará, si fuese necesario, dicha prestación hasta cubrir el 85 por 100 del salario real bruto del trabajador a la fecha del mes anterior a la baja, sin prorata, cualquiera que sea la contingencia. Asimismo, garantiza el 85 por 100 de salario real bruto sin prorata en los tres primeros días de baja médica.

En el caso de que la baja médica tenga una duración superior a noventa días y provenga de un accidente o enfermedad grave, conocida con fecha posterior a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, y que haya requerido intervención quirúrgica y recuperación intensa y/o por ejemplo quimioterapia, la dirección de la RFEF valorará a su propio criterio de forma discrecional, complementar la prestación hasta el 100 por 100 del salario real bruto sin prorata con efectos retroactivos desde el primer día de la baja.

El abono del complemento, y su percepción por parte del trabajador, supone que en todo momento la empresa está facultada para efectuar la comprobación del estado del trabajador, del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido impuesto, y de una conducta normal correspondiente a su estado. Esta comprobación médica deberá hacerse por facultativo designado por la mutua.

En los supuestos de inasistencia al trabajo por enfermedad o accidente, cualquiera que sea la contingencia, sin baja médica y con aviso inmediato, la empresa, valorando libremente las circunstancias concurrentes, personales, laborales y empresariales, podrá abonar de forma discrecional el 75 por 100 del salario bruto real sin prorata de esos días. Si la inasistencia correspondiese a parte de la jornada, la empresa solo tendrá obligación de retribuir la parte de la jornada trabajada.

**Art. 28. Seguro de accidente.**—La RFEF mantendrá un seguro de fallecimiento y/o invalidez permanente absoluta por accidente de al menos 30.000 euros, para todos sus empleados con contrato indefinido al primer día de cada año. Cada trabajador designará el beneficiario o beneficiarios correspondientes.

**Art. 29. Excedencias.**—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.

**Art. 30. Ceses.**—El trabajador que pretenda cesar voluntariamente en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Si incumpliera la obligación de preaviso indicada, no percibirá la parte del salario correspondiente al número de días del plazo de preaviso no cumplidos.

**Art. 31. Premio lealtad y dedicación.**—Para los trabajadores que se jubilen en la fecha en que cumplan la edad de jubilación fijada legalmente en cada momento, o antes si se tuviese derecho a prestación, y con ocasión de la misma, la RFEF, previa audiencia al comité de empresa, y en base a los años de servicio y del fiel cumplimiento de las obligaciones, valorará la viabilidad de conceder una gratificación al efecto, valorada en no menos de una mensualidad.

**Art. 32. Viajes y kilometraje.**—1. Dada la especial naturaleza del trabajo en la RFEF, cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la oficina o tenga que almorzar y/o pernoctar fuera de su domicilio, tendrá pagados dichos gastos previa justificación de los mismos y dentro de los límites establecidos por la empresa. Cada empleado es responsable de llevar un control exacto de sus viajes y por tanto de sus ausencias del puesto de trabajo.

2. 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.

**Art. 33. 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.

Art. 34. *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 en un mes.
3. La no comunicación previa, con la antelación debida en el plazo de veinticuatro horas de la ausencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se acredite de forma razonable la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y de limpieza personal.
5. La desatención, falta de respeto o corrección con sus compañeros, o con el público o clientes, cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
6. Discusiones que no repercutan en la buena marcha del servicio.

Art. 35. *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 embriaguez no habitual o situaciones análogas derivadas del consumo de productos psicotrópicos o similares, puesta de manifiesto durante el trabajo.
4. No utilizar adecuadamente, sin ánimo fraudulento, el uso de los sistemas de seguridad, de acceso a las instalaciones y lugares de trabajo, no siguiendo las instrucciones, y exigencias de uso, que al respecto establezca la empresa.
5. El acceso a los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización de los mismos.
6. La reincidencia en las faltas leves, 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.
9. El uso abusivo y distinto al encomendado del material proporcionado por la empresa al trabajador y, en especial, las herramientas de comunicación.

Art. 36. *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 proporcionados a la empresa o falsear datos de esta, aun cuando no se consiga un beneficio de tal comportamiento.
5. La simulación de enfermedad o accidente; 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 durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma y aunque sea fuera de la jornada laboral; los malos tratos y/o amenazas de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
6. Actos de acoso sexual, o por razón de sexo, o acoso moral que puedan afectar a la dignidad de la mujer o del hombre en el trabajo, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.
7. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando, incluidas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas de acoso moral; el ejercicio de la potestad disciplinaria por parte de la empresa agotará la responsabilidad de esta.
8. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
9. El uso fraudulento de los sistemas de seguridad, de acceso a las instalaciones y lugares de trabajo, en un intento de eludir su finalidad, el daño a los mismos, y a los sistemas de grabación.
10. El uso abusivo e ilícito del material proporcionado por la empresa a sus empleados en los términos y finalidad establecidos en el artículo 5.1 de este convenio.

11. La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar en un período de seis meses desde la comisión de la primera y hubiese mediado sanción sobre las mismas.

12. La embriaguez habitual, la toxicomanía y situaciones análogas derivadas del consumo de productos psicotrópicos o similares, puestas de manifiesto durante el trabajo.

13. 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.

14. La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la entidad que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa.

Art. 37. *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 seis 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.

3. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo podrá aplicarlo, según su criterio, de forma inmediata o una vez sea firme la sanción impuesta.

Art. 38. *Régimen sancionador.*—1. La facultad de imponer sanciones corresponde a la dirección de la empresa, quien la ejercerá, directamente o por delegación, en la forma que se establece en el presente convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

2. En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a miembros del comité de empresa, o delegados sindicales, si los hubiere, será obligatoria la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, en audiencia previa, aparte del interesado, el comité de empresa y los delegados sindicales, si los hubiere.

La comunicación de la apertura de tal expediente conllevará el inicio del plazo de cuatro días hábiles para la audiencia previa, incluyendo la fecha, los hechos en que se fundamenta y la infracción normativa que se le imputa.

Durante este trámite podrán formularse las alegaciones y pruebas que a su derecho convenga. Si así lo solicitara expresamente el interesado, el plazo podrá ampliarse hasta diez días.

Finalizado el expediente contradictorio, la empresa, valorando las alegaciones formuladas y las pruebas, de haber sido aportadas, procederá a la imposición de sanción, o a la anulación del mismo.

Durante la tramitación del expediente contradictorio se suspenden los plazos de prescripción de la falta, y la empresa, a su criterio y valorando las circunstancias concurrentes, podrá suspender de empleo, pero no de sueldo al imputado.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse por escrito al interesado, expresando con claridad los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora, la sanción impuesta y la fecha de efectos.

3. Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, se deberá dar audiencia previa al delegado sindical correspondiente en la em-

presa, si lo hubiere, y siempre que, con carácter previo, la empresa conociese fehacientemente dicha circunstancia.

4. Cualquier sanción disciplinaria podrá ser impugnada por el interesado ante la jurisdicción social, en los términos y plazos regulados por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Art. 39. *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.

Art. 40. *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 acrediten poseer 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.

Art. 41. *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 22.

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 este 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.

Art. 42. *Grupos profesionales.*—Atendiendo a las actuales 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, la clasificación profesional del personal se establece, en atención a las actividades desarrolladas por los trabajadores, según los siguientes grupos profesionales:

- I. Grupo de titulados, en el que se integran los puestos de trabajo de titulados, titulado junior.
- II. Grupo de técnico deportivos y deportistas profesionales, en el que se integran los puestos de trabajo de director deportivo, seleccionador nacional, ayudante del seleccionador, preparador físico, entrenador, fisioterapeuta, técnico informador, técnico.
- III. Grupo de técnicos de oficina, en el que se integran los puestos de trabajo de analista informático, técnico de mantenimiento informático, técnico audiovisuales.
- IV. Grupo administrativo, en el que se integran los puestos de trabajo de jefe administrativo, oficial primera, oficial segunda, auxiliar.
- V. Grupo de subalternos y oficios varios, en el que se integran los puestos de trabajo de encargado, oficial subalterno, telefonista-recepcionista, ordenanza.
- VI. Grupo a extinguir, en el que se integran puestos de trabajo a extinguir de botones, presidente de CTNAFS, titulado de grado medio, jefe de seguridad, jefe superior, in-

formático, programador informático, jefe informático; puestos de trabajo a extinguir como consecuencia de la evolución de las necesidades de gestión de la entidad y que se mantendrán provisionalmente con tal carácter en tanto estén cubiertas.

Todo ello, sin perjuicio de la facultad que se le reconoce a la empresa, por razones de adecuación a los tiempos, de poder crear nuevos grupos y nuevos puestos de trabajo si así lo considerara necesario para la buena gestión de su propia actividad.

Los diferentes puestos de trabajo, integrados en los grupos referenciados, quedan definidos, en cuanto a sus respectivas funciones, en los siguientes términos:

## TITULADOS

DEFINICIÓN DE PUESTO	FUNCIONES
Titulado	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 (Bolonia), y que está unido a la empresa por un contrato laboral concertado en razón del título que posee.
Titulado Junior	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 (Bolonia), y que está unido a la empresa por un contrato laboral concertado en razón del título que posee. Pero a diferencia de la definición anterior, necesita durante un período de 3 años un tutor. Pasados los 3 años asumirá de oficio la categoría de Titulado.

## TÉCNICOS DEPORTIVOS/DEPORTISTAS PROFESIONALES

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. Para su contrato será aplicable el RD 1006/1985.
Seleccionador nacional	Responsable de la Selección Nacional de la especialidad correspondiente y en cualquiera de sus categorías. Depende jerárquicamente del Director deportivo y/o Secretario General; goza de independencia para convocar, según su propio criterio, a los futbolistas que considere necesarios en cada momento. Para su contrato será aplicable el RD 1006/1985.
Ayudante de Seleccionador	Depende directamente del Seleccionador Nacional correspondiente, al que asiste en sus funciones y le sustituye cuando sea necesario. Para su contrato será aplicable el RD 1006/1985.
Preparador físico	Profesional que se ocupa de la preparación física de una Selección Nacional, a las órdenes directas del Seleccionador Nacional correspondiente. Para su contrato será aplicable el RD 1006/1985.
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. Para su contrato será aplicable el RD 1006/1985.
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. Para su contrato será aplicable el RD 1006/1985.
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. Para su contrato será aplicable el RD 1006/1985.
Técnico	Especialista no reflejado en el resto de puestos de la sección y que trabaja en el entornodeportivo de la RFEF. Para su contrato podrá ser aplicable el RD 1006/1985.

## 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 depende.
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	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. Quedan adscritos a esta categoría los/as telefonistas-recepcionistas con un nivel elevado de un idioma extranjero.
Auxiliar	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. Los auxiliares administrativos con cinco años de antigüedad en la categoría ascenderán a oficiales de 2ª;
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	Técnico que, con grado de conocimiento contrastado, prepara los recursos necesarios para la producción y distribución de la información audiovisual en el evento que se le encomiende.

## SUBALTERNOS Y OFICIOS VARIOS

DEFINICIÓN DE PUESTO	FUNCIONES
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.
Profesional de limpieza	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.

Puestos a extinguir: Respecto a los puestos de trabajo (y 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, informático, programador informático, jefe informático.

Art. 43. *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.

Art. 44. *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.

Art. 45. *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 esta, o a la de cualquier empresa cliente/proveedora.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las federaciones de fútbol de ámbito autonómico y la Fundación de la RFEF 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 complemento de pensión de jubilación que la empresa viene abonando al personal pasivo que se hizo acreedor del mismo al amparo del artículo 50 del Reglamento de Régimen Interior de mayo de 1976, ya derogado conforme la disposición derogatoria única del primer convenio colectivo de empresa, se ha venido cuantificando desde 1976, conforme la voluntad unilateral de la entidad al reconocerlo como condición más beneficiosa en dicho texto, y así seguirá cuantificándose para todo este personal pasivo, salvo pacto en contrario expreso, partiendo como salario de referencia del salario normal percibido por el interesado en el mes inmediato anterior a su jubilación, sin prorrateo de pagas extras; de forma que al importe bruto de la mensualidad inmediata anterior al momento de la jubilación, sin prorrateo de pagas extras, se le descuenta lo percibido por el trabajador de la Seguridad Social como prestación de jubilación y la diferencia resultante se abona en catorce mensualidades como complemento de pensión de jubilación.

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Derogado en convenio colectivo, de forma expresa, el Reglamento de Régimen Interior de 14 de mayo de 1976, así como cualquier otra práctica empresarial derivada, o no, de su aplicación, las únicas normas internas de aplicación al personal sometido al presente texto son el presente convenio colectivo, el Pacto de 23 de diciembre de 2008, suscrito entre empresa y comité de empresa, y las cláusulas contractuales plasmadas en los respectivos contratos de trabajo, quedando derogada, con efectos del presente convenio, cualquier práctica empresarial, derecho o condición más beneficiosa que no haya sido plasmada en el presente texto, ni en las cláusulas contractuales individuales suscritas entre las partes.

Las Rozas de Madrid, a 5 de noviembre de 2013.

## ANEXO 1

## TABLA ECONÓMICA

GRUPOS PROFESIONALES	NIVEL	SALARIO BASE EUROS /MES	SALARIO ANUAL
<b>PUNTO 1</b>			
Titulado	11	1.371,68	19.203,52
Titulado Junior	12	1.026,61	14.372,54
Director Deportivo	21	6.029,73	72.356,76
Seleccionador Nacional	22	3.837,10	46.045,20
Entrenador	22	3.837,10	46.045,20
Preparador Físico	22	3.837,10	46.045,20
Ayudante Seleccionador	23	3.288,95	39.467,40
Fisioterapeuta	24	2.740,78	32.889,36
Técnico Informador	24	2.740,78	32.889,36
Técnico	25	2.192,63	26.311,56
Jefe Administrativo	31	1.543,98	21.615,72
Analista Informático	31	1.543,98	21.615,72
Ofc.1º administrativo	32	1.371,68	19.203,52
Téc. Manten. Informática	33	1.289,05	18.046,70
Técnico Audiovisuales	33	1.289,05	18.046,70
Ofic.2º Administrativo	34	1.199,36	16.791,04
Auxiliar Administrativo	35	1.026,61	14.372,54
Encargado	41	1.182,82	16.559,48
Conductor	41	1.182,82	16.559,48
Cocinero	41	1.182,82	16.559,48
Oficial Subalterno	42	1.088,96	15.245,44
Telefonista-Recepción.	43	1.012,84	14.179,76
Ordenanza	44	958,10	13.413,40
Profesional de limpieza	45	892,51	12.495,14
Presidente CTNAFS	52	2.193,51	30.709,14
Jefe Superior	53	1.954,82	27.367,48
Jefe Seguridad	54	1.543,99	21.615,86
Jefe Informático	54	1.543,99	21.615,86
Programador Informático	55	1.522,66	21.317,24
Titulado Grado Medio	56	1.371,68	19.203,52
Botones	57	958,10	13.413,40
<b>PUNTO 2</b>			
Kilómetro en vehículo propio: 0,19			

(03/42.063/13)

