

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1** *RESOLUCIÓN de 20 de noviembre de 2014, 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 Liga Nacional de Fútbol Profesional (código número 28008382011994).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Liga Nacional de Fútbol Profesional, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 20 de febrero de 2014; 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 20 de noviembre de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CUARTO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
"LIGA NACIONAL DE FÚTBOL PROFESIONAL"**

Partes que lo suscriben:

- a) Por la empresa: don Javier Tebas Medrano y don Javier Gómez Molina, Presidente Director General Corporativo respectivamente de la Liga Nacional de Fútbol Profesional.
- b) Por los trabajadores: don Manuel García Gurruchaga, Delegado de Personal y miembro de la Sección Sindical y don José Luis de las Heras, miembro de la S. Sindical.

Capítulo I*Ámbito de aplicación*

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente convenio es de aplicación en la Comunidad de Madrid.

Art. 2. *Ámbito funcional.*—Los preceptos de este convenio regulan las relaciones laborales de la empresa Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP), Asociación Deportiva de derecho privado que, a tenor de lo establecido en los artículos 12 y 41 de la Ley 10/1990, de 15 de Octubre, está integrada por todas las Sociedades Anónimas Deportivas y Clubes que participan en competiciones oficiales de fútbol, de ámbito estatal y carácter profesional, y a la que corresponde legalmente la organización de dichas competiciones, en coordinación con la Real Federación Española de Fútbol.

Tiene, dicha asociación deportiva, personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines y goza de autonomía para su organización interna y funcionamiento respecto de la Real Federación Española de Fútbol, de la que forma parte.

Art. 3. *Ámbito personal.*—Se aplicará este convenio a los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa Liga Nacional de Fútbol Profesional, entidad que tiene su domicilio en Madrid (CP 28027), calle Hernández de Tejada, 10.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—El presente convenio iniciará sus efectos el 1 de Enero de 2014 y permanecerá en vigor hasta el 31 de Diciembre de 2017. Con noventa días de antelación con respecto a la fecha de su vencimiento las partes podrán denunciar, por escrito dirigido a la contraria, juntamente con la finalización de su vigencia su intención de negociar otro nuevo, constatando las materias objeto de negociación, enviando copia a la Autoridad Laboral, a los efectos de registro, so pena de perder vigencia el texto denunciado y pasar a regularse directamente por el sectorial de referencia o, en su defecto, por el Estatuto de los Trabajadores. Mientras las partes estén en proceso negociador se mantendrá en vigor el presente texto.

Art. 5. *Efectos.*—El presente convenio obliga, como ley entre partes, a sus firmantes y los que se adhieran al mismo a través de su contrato de trabajo o acuerdo colectivo, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto. Sus preceptos forman un todo indivisible por lo que no se podrá pretender la aplicación de una o varias de sus normas con olvido del resto.

Las retribuciones establecidas en las tablas de este convenio podrán ser absorbidas y compensadas con las retribuciones reales existentes en cada momento, cualesquiera que sean la naturaleza y el origen de las mismas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de este texto. Ningún convenio sectorial podrá interferir en sus preceptos mientras esté vigente.

Capítulo II*Organización del trabajo*

Art. 6. *Competencia en materia de organización del trabajo.*—La organización técnica y práctica del trabajo corresponde exclusivamente a la Dirección de la empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, la que podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de que disponga. Son competencias de la dirección, entre otras, la valoración y clasificación de los puestos de trabajo; la adecuación del personal a los mismos en virtud de sus aptitudes y capacidades, régimen de ingresos y ascensos, niveles retributivos, controles de entrada y salida, flexibilidad de jornadas y horarios, etc.

Capítulo III*Retribuciones*

Art. 7. *Política Salarial.*—La política salarial está basada en la implantación de un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) que contiene:

- a) Identificación y descripción de los puestos de trabajo.
- b) Determinación de la misión de cada puesto y la especificación de funciones para alcanzarla.
- c) Establecimiento de los factores de valoración comunes y sus diferentes grados.
- d) Valoración por puntos de cada puesto para su posterior incardinación en los Grupos y Niveles correspondientes.

- e) Comparación de los niveles retributivos resultantes del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con los salarios reales anteriores al presente convenio para determinar las diferencias existentes en más o en menos.
- f) Simplificación de la nómina salarial en tres conceptos: Salario de Calificación, Retribución "Ad personam" y Variable (incentivo por objetivos).

Dado que, en algunos Grupos Profesionales, el salario real actual de los trabajadores adscritos a los mismos, comparado con el de Calificación atribuido a dichos Grupos por el Sistema de V.P.T., presentaba notables diferencias a favor del primero, en la mayoría de los casos, pero también del segundo, en casos muy concretos, en el primer supuesto (salario real superior al salario de calificación) se ha procedido a una congelación, razón por la cual los incrementos que puedan producirse en el futuro, por aplicación de la cláusula de revisión, serán compensados y absorbidos por el complemento "ad personam"; y en el segundo se acuerda que el proceso de concurrencia se lleve a lo largo de la vigencia del presente convenio, según la planificación individual establecida por la empresa para cada trabajador.

Art. 8. *Salario de Calificación.*—Los salarios vigentes para el año 2014 son los que se especifican en la tabla del Anexo nº 1 para cada uno de los Grupos y Niveles Retributivos establecidos para todos los trabajadores integrantes de la plantilla como consecuencia de la implantación del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo anteriormente dicho.

Art. 9. *Salario Variable.*—Se entiende por tal el incentivo o el complemento salarial que pudiera devengar el trabajador en función del grado de cumplimiento de unos objetivos predeterminados que se le pudieran fijar, de vigencia anual, que se unirán a su contrato de trabajo.

Art. 10. *"Ad Personam".*—Bajo este concepto se engloban las cantidades que exceden del salario de calificación o de nivel y que son ajenas, por completo, a incentivos que puedan establecerse.

Art. 11. *Revisión Salarial.*—Anualmente se procederá a la revisión exclusivamente del salario de calificación, tomando como referencia, a estos únicos efectos, la cláusula de revisión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, con el tope máximo del IPC del conjunto del Estado Español. Los incrementos resultantes del salario de calificación se absorberán automáticamente y hasta donde alcance con el concepto "ad personam".

Art. 12. *Compensación y absorción.*—Cualquier modificación que pudiese operarse en la cuantía de los salarios establecidos en el presente convenio, resultante de una disposición general o precepto normativo ajeno al mismo, será compensable y absorbible con las retribuciones reales de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 13. *Pago del salario.*—El pago del salario, que se realizará en doce fracciones mensuales comprensivas de todos los conceptos retributivos de posible devengo previstos en la legislación social vigente, se efectuará mediante transferencia bancaria a la cuenta donde el trabajador tenga domiciliada la nómina, antes del día 30 de cada mes. La empresa confeccionará mensualmente la Hoja de Salario donde especificará los diferentes conceptos retributivos así como las retenciones y deducciones que procedan.

Art. 14. *Anticipos y Préstamos al personal:*

A) Anticipos: Los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos, excepcionalmente, a cuenta del trabajo ya realizado.

B).1. Préstamos sin interés: Los trabajadores tendrán derecho a solicitar préstamos de hasta tres mensualidades brutas de su salario que deberán devolver en el plazo máximo de cuatro meses por cada mensualidad adelantada, mediante descuento en su nómina a partir del mes siguiente a la fecha de concesión.

Dichos préstamos los deberán solicitar por escrito dirigido al Director General en el que indicarán el número de mensualidades constitutivas del préstamo y los plazos de devolución si fueran inferiores al límite establecido en el párrafo anterior.

Los trabajadores que hayan obtenido un préstamo de esta modalidad no podrán solicitar otro hasta que no hayan transcurrido, al menos, nueve meses desde la cancelación total del anterior.

Si los trabajadores beneficiarios de este préstamo cesasen en su relación laboral por cualquier causa, excepto por la de despido improcedente, antes de cancelar el mismo, se entenderá que este estará vencido en la parte que quedase pendiente de amortización, obligándose a liquidarlo en el momento de causar baja, autorizando para ello a la empresa a que les descuente las cantidades pendientes de devolución y, en el caso de que la liquidación de finiquito resultara insuficiente, deberán abonar la diferencia en efectivo y en el mismo momento del cese.

B).2. Préstamos con interés: Los trabajadores podrán solicitar préstamos de hasta un año de su salario bruto, que podrán ser, discrecionalmente, concedidos o denegados por la Dirección General atendiendo a las disponibilidades económicas de la empresa y al destino al que pretendan aplicarlo los solicitantes, obligándose estos, en caso de serles concedidos, a devolverlos juntos con los intereses correspondientes, en el plazo máximo de dos años, mediante amortizaciones mensuales.

Dichos préstamos devengarán un interés igual al establecido por el Banco de España como interés legal.

En ningún caso podrá el trabajador solicitar un préstamo de los establecidos en este artículo mientras tenga pendiente el reembolso de cualquier otro,

No podrá solicitarse un nuevo préstamo hasta que haya transcurrido más de un año desde la amortización de otro.

El trabajador deberá solicitar el préstamo por escrito dirigido a la Dirección General expresando el destino del mismo, cuantía solicitada y plazo de devolución en caso de ser inferior al fijado en el primer párrafo de este apartado, debiendo aportar la documentación que se le solicite y la justificación acreditativa del destino dado al mismo conforme a su petición. En caso de que no se justifique su destino el préstamo se entenderá vencido, obligándose el trabajador a devolverlo de manera inmediata.

En el supuesto de que el beneficiado por el préstamo cesase en su relación laboral con la empresa antes de la amortización íntegra del mismo, por cualquier causa excepto por la de despido improcedente, se entenderá vencida la parte pendiente de reembolso, siéndole descontada de su liquidación y, en caso de que esta fuese insuficiente se obligará a restituir la parte pendiente en el momento del cese.

Art. 15. *Dietas y gastos de locomoción.*—El personal vendrá obligado a desplazarse cuantas veces fuere necesario para el cumplimiento de sus funciones, teniendo derecho al reembolso de los gastos que se originen o al abono de las dietas y gastos de locomoción en la cuantía, estos últimos, de 0,19 euros por kilómetro y, las primeras, de 12 euros/día en concepto de comida, como mínimo.

Capítulo IV

Otros beneficios sociales

Art. 16. *Ayuda para estudios.*—La empresa abonará a los trabajadores por cada hijo en edad escolar obligatoria o matriculado en enseñanzas de grado medio o superior, que cursen, estas últimas, con aprovechamiento, y hasta la edad tope de 26, años una cantidad anual de doscientos veinte euros (220 euros), durante el 2014; doscientos treinta euros (230 euros) en el 2015; doscientos cuarenta euros (240 euros) en el 2016 y doscientos cincuenta euros (250 euros) en el 2017, en concepto de ayuda para estudios. El perceptor deberá acreditar la matriculación y los resultados de cada curso, salvo los referidos a la enseñanza obligatoria.

Art. 17. *Formación.*—Se crea un fondo dotado con setecientos euros (700 euros) por trabajador y año destinado a ofrecer cursos relacionados con las actividades y puestos de trabajo de la empresa. Esta cantidad será revisada con el IPC en los años sucesivos de vigencia del presente convenio.

Artículo 18. *Premio de Jubilación:*

- a) Norma General: Los trabajadores que en el momento de jubilarse con arreglo a las disposiciones legales vigentes acrediten una antigüedad en la empresa de 20 años ininterrumpidos percibirán un premio de tres mensualidades de su salario real bruto, calculadas como más abajo se indica.
- b) Situación transitoria a extinguir: Los trabajadores que, a 31 de Diciembre de 2013, acreditasen una antigüedad en la empresa de, al menos, cinco años, cuando alcancen, en la misma, la edad de jubilación reglamentaria y constaten 25 años de antigüedad, percibirán un premio de seis mensualidades de su salario real bruto.

A los efectos de la liquidación de estos premios se establece un límite máximo a los mismos que será el mayor entre las dos cantidades siguientes:

1. La que se obtenga calculando la media de los salarios reales brutos anuales de todos los empleados referida al ejercicio anterior al que se produzca la jubilación, ponderando las percepciones de los trabajadores que no hayan acreditado en dicho ejercicio una anualidad completa, siguiendo el proceso siguiente:
 - i) Se eliminarán de la masa salarial las tres retribuciones más altas y las tres más bajas de la plantilla.
 - ii) De la cantidad resultante se determinará el salario medio anual dividiendo la misma por el número de trabajadores.
 - iii) La suma resultante se dividirá por el número de meses del ejercicio y se multiplicará por 3 o por 6, según se trate de la norma general o de la transitoria.
2. 60.000 euros, con la revisión del IPC para los tres años siguientes.

En caso de extensión del presente convenio a otras empresas del Grupo, el presente artículo no será de aplicación en lo que respecta al apartado b).

Art. 19. *Complemento por Incapacidad Laboral.*—La empresa abonará a sus trabajadores, en situación de baja por enfermedad (I.L.), un complemento tal que, sumado a la prestación que perciban de la Seguridad Social, alcance el 100% de su salario real, con un tiempo máximo de hasta seis meses.

Art. 20. *Seguro de fallecimiento e invalidez absoluta.*—La empresa tiene suscrito un seguro colectivo de fallecimiento e invalidez absoluta dotado con una anualidad.

Capítulo V

Clasificación Profesional

Art. 21. *Clasificación por modalidad contractual.*—Los contratos de trabajo podrán ser: indefinidos, temporales, eventuales, de interinidad, por obra o servicio, a tiempo total o parcial, de relevo, en prácticas y en formación, salvo modificaciones futuras del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 22. *Clasificación por niveles o grupos profesionales.*—Tras la implantación del Sistema de VPT en función de los factores determinados se ha procedido a la jerarquización definitiva de los diferentes puestos en seis grupos profesionales (0,1,2,3,4 y 5) y en más de un nivel salarial por Grupo, en base a la diferente puntuación. El sistema gozará de la máxima movilidad y polivalencia.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de los puestos.

La aptitud profesional es el resultado de la ponderación global, entre otros, de los siguientes factores:

- Conocimientos (Formación académica, conocimientos específicos, idiomas, experiencia en el puesto, experiencia en el sector).
- Responsabilidades (Supervisión personal, impacto del error, vinculación a ingresos, solución de problemas).
- Relaciones (Externas e internas).

La inclusión del trabajador dentro de cada grupo profesional ha sido el resultado de la ponderación global de los factores antes mencionados.

Los Grupos Profesionales definidos responden a las descripciones siguientes:

Grupo 0: En este Grupo solo está encuadrado el Director General de la empresa que tiene una relación laboral especial de alta dirección, regulada por las cláusulas establecidas en su contrato y, en su defecto, por lo dispuesto en el R.D. 1382/1985, de 1 de Agosto. Este puesto rinde cuentas ante el Presidente de la Liga Nacional de Fútbol Profesional que es un cargo de designación política.

Grupo 1: Los trabajadores pertenecientes a este Grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y establecen las líneas generales de actuación en un área o departamento de la organización para el correcto desarrollo de la actividad específica del departamento.

- Desempeñan puestos directivos en las áreas, divisiones, departamentos o cualquier ámbito similar.
- Sus responsabilidades se ejercen sobre un área o departamento de la empresa partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a persona incluida en el Grupo 0 o fuera del ámbito del Sistema de V.P.T.
- Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los Recursos Humanos y materiales de su departamento o ámbito de influencia.
- Resuelven problemas complejos que requieren especialización.
- Asumen la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados por área o departamento.
- Sus puestos están vinculados directamente a la entrada de ingresos y/o manejan presupuestos de gastos o inversiones importantes en relación a su área o departamento.
- Toman decisiones que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, a nivel estratégico, económico, legal o imagen de la organización.
- Mantienen relaciones internas de primer nivel con todos los departamentos de la empresa y pueden representarla, a nivel medio/alto, en sus relaciones externas con Instituciones, Organismos, Medios y Clubes.
- Respecto a los conocimientos y formación necesaria, en este Grupo se requiere titulación universitaria de grado superior con estudios específicos y un dominio del idioma inglés, así como una dilatada experiencia profesional superior a cuatro años, relacionada con el sector de la actividad de la Organización.

Grupo 2: Los trabajadores pertenecientes a este Grupo son responsables de organizar, dirigir, controlar y coordinar un departamento o área departamental, siguiendo las directrices del personal perteneciente al Grupo 1 o 0.

- Sus funciones consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y dirigen, normalmente, un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.
- Pueden, o no, tener personal a su cargo pero sí tienen capacidad para supervisar técnicamente un conjunto de servicios o actividades administrativas o comerciales.
- Los trabajadores que ocupan puestos pertenecientes a este Grupo están vinculados directamente a la entrada de ingresos y/o gestionan presupuestos de gastos o inversiones importantes en relación al área de actuación bajo su responsabilidad.
- Toman decisiones que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de su área de influencia, pudiendo impactar a nivel medio/alto a materias económicas, legales o de la imagen de la organización.
- Mantienen relaciones internas con varias áreas de la Organización y de similar nivel jerárquico y pueden representar a la empresa a nivel medio/alto en sus relaciones externas con Instituciones, Organismos, Medios o Clubes.

- Los puestos que ocupan las personas pertenecientes a este Grupo requieren un alto grado de conocimientos profesionales y/o técnicos, siendo la formación necesaria para su ocupación la universitaria de grado superior con altos conocimientos técnicos específicos de su área así como una experiencia profesional superior a los dos años.
- En los casos de desempeño de actividades en las áreas de Competiciones, Legal, Marketing y Comunicación es necesaria, además, una experiencia previa mínima de un año relacionada con el sector de la actividad de la Organización.

Grupo 3: Los trabajadores pertenecientes a este Grupo son responsables de ejecutar y/o coordinar y supervisar varias tareas homogéneas y sencillas.

- Realizan funciones que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.
- Realizan, también, tareas y resuelven problemas complejos y homogéneos que, sin implicar mando sobre personas, exigen un nivel medio/alto de conocimientos y experiencia, así como aquellas otras relacionadas con el establecimiento y desarrollo de programas o aplicación de técnicas siguiendo instrucciones generales.
- Los puestos que ocupan están vinculados indirectamente a la entrada de ingresos y/o gestión de presupuestos de gastos o inversiones de importes no significativos en relación con el área de actuación que tienen bajo su responsabilidad.
- Las decisiones que adoptan tienen un impacto bajo o medio a nivel económico así como con respecto a la relación que puedan mantener con los clubes o de imagen.
- Los trabajadores pertenecientes a este Grupo mantienen relaciones internas con puestos de similar nivel jerárquico que puedan pertenecer a varias áreas de la Organización aunque, principalmente, se limitan a su propio departamento y sus relaciones externas habituales se ajustan a perfiles de similar nivel.
- La formación necesaria para este Grupo es la de titulación universitaria de grado medio, bachillerato o formación profesional superior con conocimientos técnicos específicos de su área, así como una experiencia profesional superior a un año.
- En los puestos del área de Competiciones, Marketing y Comunicación es necesaria una experiencia previa mínima de seis meses a un año relacionada con el sector de la actividad de la Organización.

Grupo 4: Los trabajadores pertenecientes a este Grupo son responsables de realizar tareas de ejecución autónoma que exigen iniciativa y razonamiento bajo supervisión directa, pudiendo colaborar, para su ejecución, con otros trabajadores.

- Realizan funciones administrativas o técnicas con instrucciones precisas que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.
- Realizan, también, tareas sencillas y repetitivas o intervienen en la resolución de problemas básicos que exigen un nivel medio/bajo de conocimientos y experiencia.
- Las funciones de los puestos pertenecientes a este Grupo no están vinculadas directamente a la entrada de ingresos aunque puedan sus titulares colaborar con áreas que sí lo estén.
- No gestionan directamente presupuestos de gastos o inversiones.
- Las decisiones que adoptan tienen un impacto mínimo en la Organización afectando, a nivel bajo, a recursos, tiempo o equipos materiales.
- Mantienen relaciones internas con puestos de similar nivel jerárquico que pueden pertenecer a varias áreas de la Organización, aunque ocasionalmente lo puedan hacer con niveles superiores y sus relaciones externas habituales se limitan a perfiles de similar nivel.
- La formación necesaria en este Grupo es el bachillerato o formación profesional superior, con conocimientos técnicos específicos de su área así como una experiencia profesional superior a un año.
- En los puestos de recepcionista o secretaria de dirección o departamento es necesario el dominio del inglés.
- No se requiere una experiencia profesional previa relacionada con el sector de la actividad de la Organización.

Grupo 5: Los trabajadores pertenecientes a este Grupo realizan funciones consistentes en la ejecución de tareas sencillas y repetitivas con instrucciones precisas.

- Requieren conocimientos generalistas y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario.
- Tienen una supervisión directa y sistemática, siendo responsables de su propio trabajo.
- Los puestos que ocupan los trabajadores pertenecientes a este Grupo no están vinculados directamente a la entrada de ingresos ni gestionan directamente presupuestos de gastos o inversiones.
- Las decisiones que adoptan tienen un impacto mínimo en la Organización, afectando, a nivel bajo, a recursos, tiempo o equipos materiales.
- Mantienen relaciones internas con puestos que pueden pertenecer a varias áreas de la Organización y, ocasionalmente, con niveles superiores, no teniendo relaciones externas.
- No se requiere formación para la pertenencia a este Grupo aunque se valorará haber superado la ESO o estudios primarios.
- No es necesario el conocimiento de idiomas.

- No es necesaria una experiencia profesional previa relacionada con el sector de la actividad de la Organización.

Art. 23. *Exclusividad.*—Los trabajadores adscritos a los Grupos Profesionales 0, 1, 2 y 3 asumen el compromiso de trabajar para la Liga Nacional de Fútbol Profesional en régimen de exclusividad, salvo autorización expresa de la Dirección. Obviamente queda prohibido el trabajo, bien sea como persona física o jurídica o como familiar directo, en actividad concurrente con la de la empresa.

Lo dicho anteriormente se considera elemento esencial de las obligaciones asumidas por los trabajadores de la Liga Nacional de Fútbol Profesional así como de la buena fe que debe presidir la relación laboral, entendiéndose que tales obligaciones están remuneradas por los acuerdos económicos del presente convenio.

Capítulo VI

Ingresos, ascensos, ceses y preaviso.

Art. 24. *Período de prueba.*—En los contratos de trabajo y para el personal de nuevo ingreso se hará constar un período de prueba que no podrá exceder de:

- Seis meses para los Grupos 0 y 1.
- Tres meses para el Grupo 2.
- Dos meses para el Grupo 3.
- Un mes para el Grupo 4.
- Quince días para el Grupo 5.

El período de prueba deberá, necesariamente, constar por escrito en el contrato de trabajo y la Incapacidad Temporal interrumpirá dicho período. Transcurrida la prueba el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de la misma a los efectos de la fecha de ingreso.

Art. 25. *Ascensos.*—El personal de esta empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes que puedan producirse en grupos o niveles superiores.

Art. 26. *Ceses.*—El contrato de trabajo se extinguirá de acuerdo con lo establecido por la ley (Artículos 49 a 57 del ET). De esta forma las causas de extinción serán las siguientes:

1. Por no superación del período de prueba.
2. Por acuerdo entre las partes.
3. Por las causas válidamente consignadas en el contrato.
4. Por terminación del plazo del contrato o realización de la obra o servicio contratados.
5. Por dimisión del trabajador.
6. Por jubilación, muerte o invalidez del trabajador.
7. Por fuerza mayor que imposibilite la prestación del trabajo.
8. Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
9. Por causas objetivas.
10. Por despido disciplinario.

Al cesar se entregará al afectado una liquidación de los emolumentos que le correspondan, con el debido detalle. El trabajador podrá consultar con sus representantes legales, si los hubiere.

Art. 27. *Preaviso.*—En los casos de cese por voluntad del trabajador este deberá preavisar con una antelación de tres meses para el personal del Grupo 1; con un mes si pertenece a los Grupos 2,3 y 4 y con quince días si pertenece al Grupo 5.

Capítulo VII

Jornada, Horas Extraordinarias, Descansos y Vacaciones.

Art. 28. *Jornada Laboral Ordinaria.*—Será la establecida en el Estatuto de los Trabajadores equivalente a 1.800 horas anuales, a razón de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Entre la terminación de una jornada diaria y el comienzo de otra deberán mediar doce horas de descanso. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto, excepción hecha de aquellos puestos de trabajo cuya función se desarrolle fuera de las dependencias de la empresa.

Art. 29. *Jornada continuada.*—Es aquella en la que no hay interrupción para efectuar una comida principal. Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis horas ininterrumpidas se establecerá un período de descanso de, al menos, 15 minutos, que no se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa aplicará la jornada intensiva (7 horas ininterrumpidas) en dos meses a lo largo de cada ejercicio, preferentemente en los meses de Junio y Septiembre. Excepcionalmente, algunos trabajadores podrán disfrutar de esta jornada en los meses de Julio y Agosto, a criterio de la Dirección General, previa la solicitud del responsable del Departamento de que se trate.

En cualquier caso, el personal perteneciente a los Grupos 1, 2 y 3 tiene que garantizar la cobertura total del servicio so pena de dejarse sin efecto la jornada intensiva.

Art. 30. *Horas extraordinarias.*—Son las que excedan de la jornada laboral ordinaria, continuada o especial, salvo las que se realicen en régimen de compensación con descanso equivalen-

te. No se podrán realizar más de 80 horas al año, salvo las que se deban a fuerza mayor. Su realización es de libre oferta y libre aceptación salvo que se pacten en virtud de un acuerdo complementario al presente convenio. La política de la empresa es suprimirlas compensando los excesos de jornada con tiempo de descanso. Las personas incluidas en los Grupos 1 y 2 no devengarán, en ningún caso horas extraordinarias.

Artículo 31. *Horarios*.—Los horarios asignados, que deberán especificarse en el preceptivo Calendario Laboral Anual, podrán adaptarse a las necesidades de la empresa o departamento, en cada momento, a tenor de las circunstancias y mediante la negociación con la representación legal de los trabajadores, sin perjuicio de las concesiones que, por los responsables de los diferentes departamentos, puedan efectuarse a los trabajadores afectos a los mismos.

Por ello, en materia de horarios, se dispondrá de la mayor flexibilidad posible compatible con las normas de derecho necesario absoluto. No obstante lo anterior, las partes tienen establecido como horario de referencia, el siguiente:

De Lunes a Jueves:

- Mañana: De 09:00 h. a 14:00 h.
- Tarde: De 16:00 h. a 19:15 h
- Viernes: De 09:00 h. a 15:00 h.

Sobre este horario de referencia se establece con carácter general, a criterio del trabajador, un margen, de más/menos 30 minutos, aplicado sobre una de las horas de entrada y una de las horas de salida, coordinándose, previamente, con su superior. En cualquier caso esta flexibilidad ha de garantizar el cumplimiento riguroso de la jornada de trabajo anual efectiva de 1.800 horas propiciandole, cuando proceda, los correspondientes alargamientos de la jornada laboral.

Art. 32. *Descanso semanal*.—Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días. No obstante, para el personal cuya función no se realice en las dependencias de la empresa o esté vinculado al Departamento de Comunicación será imprescindible el trabajo durante 20 Sábados y Domingos, como máximo, si las circunstancias obligan a ello, así como en 6 fiestas por año, que deberán señalarse en el calendario correspondiente, por lo que la jornada semanal de este personal se podrá distribuir de lunes a domingo, ambos inclusive, evidentemente con los correspondientes y preceptivos descansos compensatorios, habida cuenta que la mayoría de sus cometidos se produce en los días de eventos deportivos así como en el anterior y el siguiente.

Para el Departamento de Infraestructuras la Dirección podrá establecer turnos especiales de sábados, domingos y festivos, tanto con personal actual de la empresa como de nueva contratación.

Art. 33. *Vacaciones anuales reglamentarias*.—Serán de veinticuatro días laborables que podrán fraccionarse, como máximo, en tres partes. En Julio y Agosto solo se podrán disfrutar el 50% de los días vacacionales. No obstante, la dirección, con audiencia del responsable del Departamento de que se trate, podrá suprimir dicha limitación.

En cualquier caso, las vacaciones del personal perteneciente a los Grupos 1 y 2 podrán trasladarse por la Dirección, justificadamente, en su totalidad, fuera de los meses de Julio y Agosto.

Art. 34. *Calendario Laboral*.—La dirección elaborará anualmente el calendario laboral que expondrá en lugar visible del centro de trabajo y que contendrá:

1. Especificación de la jornada ordinaria y de las especiales, si las hubiere.
2. Días laborables y festivos del año.
3. Descansos semanales.
4. Horarios de los diversos departamentos o secciones.
5. Períodos vacacionales.
6. Jornadas intensivas.

Capítulo VIII

Faltas y sanciones

Art. 35. *Definición*.—Son faltas las acciones u omisiones que supongan un quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales vigentes y por el presente convenio, así como las infracciones de cualquier norma o disposición emanada de la dirección o superiores jerárquicos.

Art. 36. *Clasificación*.—Las faltas podrán ser: leves, graves y muy graves.

Faltas Leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad durante un período de treinta días naturales, sin causa justificada.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente a la I.T. o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales.
4. El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. La falta de aseo personal.
7. No comunicar el cambio de domicilio dentro de los diez días de producido.
8. La discusión con compañeros, dentro de la jornada laboral, de asuntos ajenos al trabajo.

9. La embriaguez ocasional.
10. Leer durante la jornada laboral cualquier clase de publicación ajena al servicio.
11. Dejar ropa o efectos personales fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.
12. Aquellas otras de análoga naturaleza.

Faltas Graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad no justificadas en un período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo inmediatamente antes o después de un festivo.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.
4. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
6. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma o tarjeta de control.
7. Negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del trabajo.
8. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones. De existir voluntariedad será muy grave.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares así como utilizar para usos propios medios o equipos de la empresa, tanto dentro como fuera de las dependencias de la misma.
10. La reincidencia en las faltas leves dentro de un trimestre.
11. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasiona perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a los jefes o superiores de cualquier anomalía de importancia observada en las instalaciones.
12. La emisión, a sabiendas, por negligencia o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustos o la adopción de acuerdos en las mismas circunstancias.
13. Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la dirección.
14. Aquellas otras faltas de naturaleza análoga.

Muy Graves:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. Se considerarán tales más de ocho faltas de puntualidad injustificadas en un período de treinta días naturales; dieciséis en un período de ciento ochenta días naturales y más de veinticuatro en un año. En el caso de faltas de asistencia, faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.
2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo, tales como: descuidos de importancia en la conservación de materiales o maquinaria cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la empresa.
3. Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable.
4. Fumar en los lugares prohibidos por razones de seguridad o higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares afectados.
5. Las ofensas verbales o físicas al empresario, a los que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
6. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se considerarán transgresiones de la buena fe contractual salir de la empresa con paquetes negándose a dar cuenta de su contenido cuando se solicite por el personal encargado.
7. La disminución voluntaria en el rendimiento pactado.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Art. 37. *Sanciones.*—Las sanciones a aplicar serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.
2. Por faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes.
 - b) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para ascenso a nivel superior.
3. Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses
 - b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a nivel superior.
 - c) Despido.

Art. 38. *Prescripción de las faltas.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a contar siempre desde que la empresa tuvo conocimiento de su comisión. Su imposición será siempre por escrito.

Capítulo IX

Resolución de conflictos

Art. 39. *Comisión Paritaria*.—Se establece una Comisión Paritaria integrada por tres representantes de los trabajadores y otros tres de la dirección cuyas funciones serán las de mediar en los conflictos individuales o colectivos; interpretar lo pactado en este convenio en base, entre otros elementos, a las actas levantadas en la fase de negociación y el seguimiento de los acuerdos complementarios que se puedan firmar. La presidencia será rotativa, semestralmente, entre los seis miembros de la Comisión. El Secretario lo designará la parte que no ostente la presidencia.

Se reunirá, al menos, una vez al semestre salvo que la convoque cualquiera de las partes, en cuyo caso se reunirá en un plazo no superior a setenta y dos horas y de cada reunión se levantará Acta.

Art. 40. *Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)*.—Se constituye una Comisión de VPT integrada por dos representantes de la dirección y otros dos de los trabajadores, más el técnico externo correspondiente, con voz pero sin voto. Su misión será la valoración de los nuevos puestos de trabajo y la revisión de los actuales si experimentasen variaciones en su contenido. Las decisiones de adoptarán por unanimidad.

Art. 41. *Cláusula de Remisión*.—En lo no previsto en el presente texto serán de aplicación, en primer lugar, los acuerdos definitivos que se expresen como tales en el acta de conclusión de las reuniones de la Mesa Negociadora del Convenio y, en su defecto, lo que determine el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 42. *Arbitraje*.—Las partes se someten expresamente para dirimir sus conflictos al Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CC:OO. y UGT sobre creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, así como al Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Madrid, a 26 de marzo de 2014 (firmado).

ANEXO I

PUESTO	SALARIO CALIFICACIÓN	
	MÍNIMO	MÁXIMO
GRUPO I		
Director de Marketing y Ventas	82.240	151.800
Director de Comunicación		
Director de Competiciones		
Director Legal		
Director SEFPESA		
GRUPO II	MÍNIMO	MÁXIMO
Responsable Fundación	36.560	76.460
Asesor Jurídico		
Responsable Dirección Técnica		
Responsable de Servicios Tecnológicos		
Responsable de Control Económico		
Responsable de Relaciones Institucionales		
Responsable de Competiciones		
Responsable de Planificación Económico-Financiero		
Responsable de Desarrollo de Patrocinios y Licencias		
Responsable de Comunicación		
Analista Control Económico I		
Analista Control Económico I bis		
Analista Control Económico II		
Responsable Administración		
Abogado		
GRUPO III	MÍNIMO	MÁXIMO
Coordinador Contenidos Digitales	25.880	52.700
Coordinadora de Eventos		
Contable		
Técnico Comunicación		
Técnico Bases de Datos y Fidelización		
Técnico Competiciones		
Analista Software		
Coordinador Mantenimiento Estadios		
Analista Informático		
Administrativo Competiciones		
Business Analyst		
Coordinador de Relaciones con los Clubes		
Ingeniero de Sistemas		
Coordinador de Acreditaciones		
Administrativo Comunicación		
Administrativo Financiero		
GRUPO IV	MÍNIMO	MÁXIMO
Gestor Fundación	20.180	39.560
Secretaría DG, Control Económico y Planificación		
Secretaría Dirección SEFPESA		
Secretaría Dirección de Marketing y Presidencia		
Secretaría de Dirección Legal		
Gestor Hospitality		
Gestor Soporte y Sistemas		
Gestor Producción MK		
Auxiliar Administrativo		
Auxiliar Administrativo		
Recepcionista		
GRUPO V	MÍNIMO	MÁXIMO
Ordenanza	17.820	21.888
Ordenanza bis		
Grabador de Datos.		

Asesor Legal superior
Responsable de viajes

NOTA 1.- LOS SUELDOS QUE ESTÉN POR DEBAJO DEL DE CALIFICACIÓN SE ACTUALIZARÁN EN EL PLAZO ESTABLECIDO EN EL CONVENIO.

NOTA 2.- LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA FIJARÁ LOS SALARIOS DENTRO DEL MARGEN PERMITIDO POR EL SALARIO DE CALIFICACIÓN.

Madrid, a 20 de noviembre de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

(03/37.646/14)

