

## CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA FEDERACIÓN ANDALUZA DE FÚTBOL 2008/2011

### Capítulo I. Disposiciones generales

#### Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que prestan sus servicios, por cuenta de la Federación Andaluza de Fútbol, con independencia de la duración de su contrato.

#### Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio regula las relaciones de los trabajadores afectados a los Centros de trabajo de la Federación Andaluza de Fútbol en todo el territorio de la Comunidad Autónoma Andaluza, aún cuando desempeñen sus funciones fuera de la provincia donde esté radicado su centro de trabajo.

#### Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2008, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2011.

#### Artículo 4. Revisiones salariales.

Se pacta una subida salarial del IPC real de cada año si el IPC del año anterior fuera superior al porcentaje inicialmente previsto, se abonará la diferencia de porcentaje correspondiente conforme a la declaración oficial que se haga a ejercicio vencido, por lo que se efectuará un abono de diferencia y consolidándose este porcentaje en el salario.

Por la Federación Andaluza de Fútbol se incrementará, a cuenta del IPC real resultante, desde cada 1 de enero, un 1% sobre el IPC previsto por el Gobierno para esa anualidad. Esta cuantía se descontará de la que finalmente haya de aplicarse a resultados del IPC real que resulte para ese año. Si la cuantía final declarada oficial del IPC real fuese inferior al 1%, no habrá lugar a devolución por parte de los perceptores. Si hubiera diferencia, ésta se calculará sobre lo que supere el 1% anticipado a cuenta y se incluirá en nómina en el primer trimestre del año.

Entre la denuncia del presente Convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a dos meses.

Si ninguna de las partes que lo suscriben formulase solicitud de revisión o

rescisión con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia, este Convenio se considerará prorrogado en su totalidad de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2011, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme al IPC previsto, hasta conocer oficialmente el real, que se aplicará, con la retroactividad correspondiente, desde el 1 de enero de 2012.

Hasta la firma del siguiente Convenio se mantendrán en vigor todos los artículos del presente texto.

## **Capítulo II. Condiciones económicas**

### **Artículo 5. Conceptos retributivos.**

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio serán de dos tipos: Básicas y Complementarias.

1. Son Retribuciones Básicas las siguientes:

- a) Salario Base.
- b) Antigüedad.
- c) Pagas extraordinarias.

2. Son retribuciones complementarias las siguientes:

- a) Complemento de Productividad.
- b) Complemento de Responsabilidad.
- c) Complemento de Complejidad Técnica.
- d) Complemento de Disponibilidad.
- e) Complemento de Superior Categoría.

### **Artículo 6. Salario Base.**

El Salario Base es el correspondiente a cada uno de los Grupos en que se clasifican los trabajadores conforme a lo recogido en Tablas (Anexo II).

### **Artículo 7. Antigüedad.**

Los trabajadores afectados por este Convenio, devengarán aumentos graduales periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía de 400 € anuales.



### **Artículo 8. Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán tres pagas y media Extraordinarias al año, consistentes cada una de ellas en el Salario Base correspondiente a cada Grupo más la antigüedad; dichas pagas se abonarán junto con las mensualidades ordinarias de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. La media paga extraordinaria, se abonara conjuntamente con la mensualidad de septiembre de cada año.

### **Artículo 9. Complemento de productividad.**

Aquellos trabajadores que se hayan distinguido por un especial rendimiento, una actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeñe el trabajo, podrán percibir un Complemento de productividad.

### **Artículo 10. Complemento de Responsabilidad.**

Este Complemento valora la complejidad y variedad del trabajo supervisado, así como el número de trabajadores dependientes o a sus órdenes, las relaciones en el puesto de trabajo, la supervisión y dependencia de personas y el posible impacto en caso de errores y por el manejo sobre recursos de la Federación.

### **Artículo 11. Complemento de Complejidad Técnica.**

Este Complemento valora la especialización y dificultad que puedan comportar las funciones y tareas de determinados puestos de trabajo.

### **Artículo 12. Complemento de Disponibilidad.**

Este Complemento valora la dedicación requerida por el puesto de trabajo, incluyendo las posibles prolongaciones de la jornada de trabajo que puedan tener su origen en las funciones y tareas que son propias del puesto, y excluyendo la percepción de retribuciones por horas extraordinarias.

### **Artículo 13. Complemento de Superior Categoría.**

El trabajador que realice funciones de superior categoría, no procediendo legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva, en concepto de Complemento de Superior Categoría.

### **Artículo 14. Horas extraordinarias.**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria establecida para el trabajador. La prestación de horas extraordinarias será de carácter voluntario.

2. Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable de acuerdo con



los siguientes criterios:

a) En lo que respecta a horas extraordinarias con carácter habitual, se acuerda su supresión inmediata.

b) Con carácter excepcional podrán realizarse en número no superior a cuarenta horas extraordinarias al año.

c) Con carácter general, siempre que la realización de las horas extraordinarias sea previsible y no se dificulte el funcionamiento de los Servicios, se comunicará previamente por escrito al trabajador, por oficio del Vicepresidente de Asuntos internos o persona en quien se delegue haciendo constar la necesidad de la realización de la mismas, causas y motivos; en el oficio se hará constar la aceptación o negativa del trabajador a la realización de esas horas y el sistema de abono de las mismas como compensación en descanso, o en metálico, a criterio de la empresa.

3. La realización de horas extraordinarias se compensará a razón de una hora y media de descanso por cada hora extraordinaria.

4. En caso de compensación económica, ésta se hará en la proporción de pago de una hora y media del salario correspondiente a la categoría del trabajador, por cada hora extraordinaria realizada. Esta posibilidad de compensación económica será siempre a criterio de la Federación Andaluza de Fútbol.

### **Artículo 15. Desplazamientos.**

Cuando el trabajador dentro de su jornada laboral, y, debidamente autorizado haya de realizar desplazamientos por imperativo del servicio, la Federación Andaluza de Fútbol, pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto una compensación a razón de 0,19 euros por kilómetro si se trata de automóvil o de 0,078 euros si se trata de motocicleta.

En caso de que el trabajador sufra un accidente utilizando su vehículo propio al servicio de la FAF, ésta se hará cargo de los daños ocasionados al vehículo siempre que no medie culpabilidad del trabajador en el accidente o sea acreedor el mismo al cobro de indemnización por daños con cargo a su aseguradora o a terceros. Si por razón del viaje el trabajador viniera obligado a prorrogar su jornada laboral, se compensará dicho tiempo conforme a lo dispuesto en el art. 14.

Si el desplazamiento se produjese en tiempo de disfrute del descanso semanal o festivo, se procederá a compensar el tiempo empleado en el desplazamiento con el mismo procedimiento fijado en el artículo 14, si bien el cálculo será de dos horas de descanso o compensación económica, por cada hora empleada. Esta

posibilidad no será de aplicación cuando el desplazamiento sea motivado para torneos o campeonatos conforme se dispone en el artículo siguiente.

### **Artículo 16. Dietas.**

Cuando por necesidades del servicio y dentro del cometido de sus funciones, los trabajadores hayan de hacer frente a gastos de manutención y alojamiento, éstos serán compensados con arreglo a los siguientes criterios.

a) Cuando el desplazamiento no obligue a realizar ninguna de las dos comidas principales fuera de la residencia habitual, no se devengará indemnización alguna por este concepto.

b) Se devengará la mitad de los gastos de manutención cuando se haya de realizar alguna de las comidas principales del día fuera de la residencia habitual.

c) Se devengará el importe completo de los gastos de manutención cuando se hayan de realizar las dos comidas principales fuera de la residencia habitual.

d) Se devengarán gastos de alojamiento cuando el desplazamiento obligue a pernoctar fuera de la residencia habitual, salvo que el desplazamiento se hubiese realizado durante la noche y se hubiese pernoctado en el transcurso del mismo.

Para tener derecho a los gastos de alojamiento se deberá presentar justificante de la pernoctación, con independencia del establecimiento en que se haya realizado la misma y de la cuantía satisfecha.

A los efectos dispuestos anteriormente, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Se entenderá que el desplazamiento obliga a realizar una de las comidas principales cuando comience antes de las veintidós horas o termine después de las quince horas.

b) Se entenderá que desplazamiento obliga a realizar las dos comidas principales cuando comience antes de las catorce horas y termine después de las veintidós horas.

Las cuantías de los gastos de alojamiento y manutención serán los siguientes:

En territorio nacional

Alojamiento: 64.27 euros

Manutención pernoctando: 40.82 euros

Manutención sin pernoctar: 26.67 euros



1/2 Manutención: 20,41 euros.

Por las características especiales de las localidades de Madrid, Barcelona y Valencia, en éstas, las cuantías serán las siguientes:

Alojamiento: 96,41 euros.

Manutención pernoctando: 41,78 euros.

Manutención sin pernoctar: 26,67 euros.

1/2 Manutención: 20,89 euros.

Cuando se trate de desplazamientos para participar en Torneos, Campeonatos, o cualquier otra actividad relacionada con la FAF, que por necesidades del evento haya que pernoctar en la localidad de que se trate, la dieta será de 50 euros por día en caso de pernoctarse y con carácter de dedicación exclusiva. Si no se pernoctara la cuantía será la vigente en cada momento por acuerdo del órgano competente de la Federación.

Esta compensación es incompatible con cualesquiera otras retribuciones contempladas en el presente convenio.

Las cuantías de las dietas y de los gastos de desplazamiento se revisarán cada dos años, y se aplicará coincidiendo con la correspondiente revisión anual de las retribuciones del artículo 4, en la cuantía en que por ambas partes se acuerde.

Excepcionalmente, a iniciativa del Presidente o cargo federativo en quien delegue, ante desplazamientos de especial naturaleza, que deberá así justificarse, se podrá establecer una percepción de gastos de desplazamiento extraordinaria mediante presentación de justificantes de gastos.

#### **Artículo 17. Liquidación y pago.**

Los salarios mensuales se abonarán entre el día 20 y el último día hábil del mes a que corresponda. En lo referente a liquidación y pago se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 18. Quebranto de moneda.**

En concepto de quebranto de moneda, el empleado que manipule regularmente fondos económicos, será compensado en la cantidad de 30,05 € mensuales. Esta cantidad se abonará a quien le sustituya en el servicio, bien por vacaciones o por enfermedad.

#### **Artículo 19. Premio por matrimonio o pareja de hecho.**



El empleado que contraiga matrimonio o realice la formalización de pareja de hecho en los Registros correspondientes, percibirá el equivalente a una mensualidad del haber consolidado que viniera disfrutando, por una sola vez.

Este premio sólo se devengará una vez durante la vigencia del presente convenio.

### **Capítulo III. Excedencia, licencias y permisos**

#### **Artículo 20. Excedencias.**

Las excedencias serán de dos clases: voluntarias y forzosas.

a) Excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares y a instancia del trabajador y siempre que tenga más de un año de antigüedad en la empresa.

Se podrá solicitar excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y máximo de cinco. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador hasta que haya transcurrido como mínimo dos años desde el final de la anterior excedencia. La petición de excedencia será resuelta por la Junta Directiva de la Federación Andaluza de Fútbol en el plazo máximo de treinta días.

Durante el período de excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones, no computándose este período para su antigüedad.

En el intervalo entre ambos períodos se podrá prorrogar la misma anualmente.

Cuando se solicite el reingreso, se estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiese vacante, en la categoría propia y sí en la inferior, se podrá optar a ocupar esta plaza con el salario de la categoría superior.

b) Excedencia forzosa se considerará la designación para un cargo público o de representación sindical de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de estas funciones.

El personal que se encuentre en estas situaciones tiene derecho al cómputo de la antigüedad y a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo, si lo pide en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

La Federación Andaluza de Fútbol podrá cubrir las plazas de excedencia forzosa con sustitutos, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

c) Con carácter de excedencia voluntaria, en caso de nacimiento, adopción de hijo o acogimiento familiar, se podrá conceder un máximo de tres años de excedencia para el trabajador o trabajadora, si el hijo es disminuido físico, psíquico o sensorial





y siempre que sea debidamente acreditado.

La duración de esta excedencia voluntaria podrá ser de hasta cinco años, condicionado a que solamente uno de los dos, madre, padre, compañero o compañera, quede junto al hijo necesariamente, pudiéndose simultanear a criterio de ambos. 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.

En estos casos, la disminución deberá ser superior a 75%, según baremación hecha por la autoridad laboral autonómica.

d) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria de dos años para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

Será precisa la acreditación por la autoridad laboral autonómica de las causas motivadoras de esta excedencia siendo de aplicación lo establecido en el párrafo anterior.

#### **Artículo 21. Licencias.**

En función de las necesidades del servicio, el personal que lleve un mínimo de dos años de servicio tendrá derecho a licencia sin sueldo de hasta seis meses anuales, previo informe de las partes firmantes del presente Convenio. Si la licencia fuese superior a un mes, podrá ser cubierta con sustitutos en un plazo no superior a los diez días de la concesión de la misma, según necesidades del servicio.

#### **Artículo 22. Permiso.**

Todos los trabajadores tienen derecho a permiso retribuido en los casos que se especifican a continuación; dado que tales permisos son retribuidos, han de ser solicitados con carácter previo y suficientemente justificados.

a) Por matrimonio o formalización de pareja de hecho en los Registros correspondientes, 20 días naturales.

b) Por nacimiento, adopción o acogimiento familiar, cinco días de permiso, sin contar domingos y festivos, a disfrutar por el padre o madre a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, y en caso de cesárea o aborto e interrupción legal de embarazo se remite al apartado f).

c) Por cambio de domicilio; dos días, siendo uno más cuando sea a más de 50 km.



d) Para resolver asuntos ante Organismos Oficiales, el tiempo imprescindible para ello.

e) Para asistencia a consulta médica, el tiempo necesario para ello.

f) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, compañero/a, (siempre que se justifique por certificado de convivencia) y hermanos, tanto del trabajador como del cónyuge, cinco días naturales, si el óbito ocurre en la provincia de residencia del trabajador y siete si es fuera de ella.

g) Todo trabajador tendrá derecho independientemente del período de vacaciones establecido con carácter general a cinco días para asuntos propios. Estos días no podrán disfrutarse ni inmediatamente antes ni después de las vacaciones de verano; estos días no serán acumulables para el año siguiente y podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente los generados en el año anterior.

Estos cinco días se incrementarán en uno más por cada cinco años de antigüedad, hasta un máximo de nueve días.

h) La empresa concederá licencia y ausencia retribuidas para exámenes parciales y finales. El trabajador deberá presentar justificante suficiente del motivo alegado para el disfrute de la licencia o permiso concedido. Si se comprobara falsedad o inexactitud del motivo alegado, el interesado deberá reintegrar el importe de las remuneraciones recibidas indebidamente, sin perjuicio de exigirles las responsabilidades en que hubiese incurrido.

i) Las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo para los exámenes prenatales, técnicos de preparación al parto, las visitas médicas durante la gestación y la asistencia a pruebas o consultas para consecución del embarazo con nuevas técnicas de fecundación, previo diagnóstico y prescripción específica del especialista correspondiente.

j) Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización, debiendo justificarse tales extremos en documento emitido por el facultativo correspondiente.

k) En los casos en las que las trabajadoras víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los Servicios Sociales de atención o salud, según proceda. Se deberá acompañar justificación de los extremos precisos en todo caso.

#### **Capítulo IV. Jornada, horario, descanso, festivo y vacaciones**



### **Artículo 23. Jornada laboral.**

La jornada laboral de los trabajadores de la Federación Andaluza de Fútbol durante la vigencia del presente Convenio será de treinta y cinco horas semanales.

Las condiciones económicas pactadas se entienden para la jornada fijada y reconocida anteriormente, de tal forma que cualquier excepcionalidad tendrá la repercusión económica proporcional.

La distribución de las 35 horas semanales será de lunes a viernes con el horario siguiente:

<u>PERÍODO</u>	<u>HORARIO</u>
1 de septiembre a 30 de abril	9,00 a 13 h y 16,00 a 19,00 h
1 de mayo al 31 de agosto	8 a 15 h

Los horarios laborales para el personal de las Delegaciones Provinciales y órganos técnicos dependientes de la Federación serán fijados en cada caso por cada Delegación Provincial o dirección del órgano técnico correspondiente, según las circunstancias del lugar y atendiendo a las peculiaridades de la prestación del servicio. Las propuestas de los respectivos horarios serán negociadas entre la Federación Andaluza de Fútbol y la representación de los trabajadores.

Los viernes del período de jornada partida el horario será de 8,00 a 15,00 h, estableciéndose una guardia en las tardes de los viernes de ese período, para la atención básica de los servicios que será fijada por el Vicepresidente de Régimen Interior o persona en quien se delegue. Las personas que presten este servicio compensarán el tiempo de trabajo realizado con media jornada en la semana siguiente de lunes a jueves.

Las ordenanzas realizarán la jornada de mañana del período de horario partido, en turno de mañana que comprenderá de 8,00 a 15,00 y de tarde de 14,00 a 21,00 horas.

### **Artículo 24. Descanso semanal.**

Con carácter general el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que se disfrutarán en sábados y domingos.

### **Artículo 25. Vacaciones.**

1. Todos los trabajadores tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de treinta y un días naturales continuados anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicio



efectivo.

2. El período para su disfrute serán los meses de julio, agosto y septiembre, salvo petición concreta del trabajador y que la empresa expresamente lo autorice. Los trabajadores que por necesidades del servicio no puedan disfrutar de su periodo vacacional continuado, deberá la empresa negociar con el trabajador y la representación sindical, la posible compensación a tal circunstancia.

3. El trabajador elegirá de forma consensuada con la empresa, el período concreto para su disfrute, dentro de los meses referidos. La empresa negociará con los Delegados de Personal la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y de los propios trabajadores.

4. Si durante el período de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de IT, o accidente, este período no será computado a efectos de vacaciones.

5. El calendario de vacaciones estará confeccionado formalmente antes del 31 de mayo de cada año. Dicho calendario podrá ser alterado de común acuerdo entre la empresa y los Delegados de Personal, en los supuestos en que con tres semanas a la antelación del disfrute de las vacaciones, el trabajador se encuentre en situación de baja.

6. Si coincide el inicio de las vacaciones estando el trabajador de descanso, el inicio de las mismas empezarán en el siguiente día hábil.

7. En el supuesto de que llegado el 31 de diciembre, quedasen por disfrutar al trabajador algún período de vacaciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a juicio de la empresa, podrá disfrutarlo hasta el 31 de enero del año siguiente.

Con motivo de Semana Santa y las ferias locales propias de cada localidad sede de centro de trabajo sometido a las prescripciones de este convenio, los trabajadores disfrutarán de horarios especiales que son los siguientes:

Semana Santa: Lunes, Martes y Miércoles Santo, se asistirá en horario de 9,00 a 13 h.

Ferías locales: Se disfrutará de un día libre, a elección del trabajador, siendo el resto de los días la jornada laboral de 9,00 a 13,00 h.

Sin perjuicio de la no disminución del horario ni aumento de los días libres por ferias locales, en cada localidad se podrán arbitrar un horario y jornada específicos para atender a estas situaciones.

Los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, no serán laborables.



Las vacaciones y horarios especiales en fechas señaladas para el personal de las Delegaciones Provinciales serán negociados individualmente para cada Delegación entre la empresa y los representantes sindicales, a través de la Comisión de Seguimiento del presente Convenio.

## Capítulo V. Condiciones sociales

### Artículo 26. Mantenimiento del puesto de trabajo.

En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del trabajador que tenga su origen en motivaciones sociolaborales, políticas o contra la seguridad del tráfico.

En supuestos de sentencias de despido declarado procedente, el trabajador causará baja laboral sin derecho a indemnización.

En supuestos de sentencia con declaración de despido improcedente, la empresa podrá optar entre la readmisión del trabajador, o su no readmisión, previa indemnización conforme a lo dispuesto en la legislación vigente en el momento de producirse la declaración judicial.

En supuestos de sentencia con declaración de despido nulo, la empresa vendrá obligada a la readmisión del trabajador, sin opción de indemnización, salvo que el trabajador interesase la resolución del contrato, en cuyo caso se devengará a su favor el derecho de indemnización en la misma cuantía que si hubiese sido declarado el despido improcedente.

### Artículo 27. Lactancia y maternidad.

En el supuesto de parto, toda mujer trabajadora tiene derecho a un descanso retribuido de 20 semanas, si el parto es simple, y dos semanas más si el parto es múltiple, con derecho a la percepción íntegra de las retribuciones de su puesto de trabajo.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores hasta seis años, el permiso tendrá la misma duración establecida en el párrafo anterior, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Igual permiso se aplicará a los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.



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 permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de las trabajadoras/es y si lo permiten las necesidades del servicio.

En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso que corresponda podrá iniciarse hasta ocho semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción, con cargo al tiempo total computable.

En los distintos supuestos anteriormente señalados, se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999 y el R.D. 1251/2001, en todo lo relativo a la opción y modalidad de disfrute.

Igualmente, las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a una hora diaria destinada a alimentación por cada hijo menor de 16 meses, a voluntad propia. En los casos de minusvalía o discapacidad establecida por la Seguridad Social, el periodo de derecho de lactancia podrá ser superior a 16 meses. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo será extensible a uno de ellos.

Las trabajadoras/res, a su elección, podrán sustituir el permiso por lactancia anterior, por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

#### **Artículo 28. Ayuda escolar.**

Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio, percibirán anualmente por cada hijo, en concepto de ayuda escolar las cantidades que a continuación se especifican, teniendo en cuenta que, en el caso de que ambos cónyuges presten servicio a la Federación Andaluza de Fútbol, sólo las percibirá uno de ellos. Todas las ayudas deberán solicitarse acompañando justificación documental.

a) Todos los trabajadores tienen derecho a percibir cien euros (100 €) anuales por cada uno de los hijos que se encuentren en edad de guardería hasta su ingreso en Educación Infantil.

b) Todos los trabajadores tienen derecho a percibir ciento treinta euros (130 €) anuales por cada uno de los hijos que se encuentre en Educación Infantil, Educación Primaria, y Educación Secundaria Obligatoria.

c) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de Formación Profesional de Grado Medio, Programas de Garantía Social, Formación Profesional de Grado Superior y Bachillerato, percibirán por cada uno de los hijos ciento cincuenta euros (150 €) anuales.

d) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios universitarios, percibirán el 50% del importe de la matrícula fijada para los estudios correspondientes en la Universidad Pública por cada uno de los hijos que se encuentren igualmente en esta situación.

Las cantidades de percepción anual, se solicitarán en los meses de septiembre, octubre y noviembre, efectuándose el abono en el primer o segundo mes posterior a la petición.

### **Artículo 29. Anticipos reintegrables.**

Previa autorización de la Comisión Económica, los empleados fijos podrán obtener anticipos hasta un importe de tres mensualidades sin intereses y a reintegrar en el plazo máximo de doce mensualidades.

### **Artículo 30. Gafas y audífonos.**

Los trabajadores fijos o contratados con más de un año de contratación de manera ininterrumpida que, por prescripción facultativa y previa presentación del justificante de la receta del técnico competente y factura detallada por conceptos, recibirán por parte de la FAF una ayuda de hasta 60 €, por una sola vez y no pudiéndose percibir más de una vez cada dos años.

## **Capítulo VI. Ingresos, vacantes, categorías**

### **Artículo 31. Cobertura de vacantes y período de prueba.**

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente establecido, considerándose provisional durante un período que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- a) Grupo I y II: 6 meses.
- b) Grupo III y IV: 2 meses.
- c) Grupo V: 15 días.

Durante este período, tanto la Federación Andaluza de Fútbol como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba el salario base correspondiente al Grupo en que esté encuadrado. Transcurrido el plazo de prueba quedará formalizada la

admisión, siéndole contado al empleado, a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el tiempo invertido en el citado período.

Todo ingreso se entenderá sometido a período de prueba, cuyo cómputo se suspenderá en caso de suspensión del contrato y consecuentemente en el supuesto de incapacidad laboral transitoria del personal contratado.

Si se produjese alguna vacante dentro de la plantilla, ésta será comunicada a los trabajadores fijos de la misma o inferior categoría, para caso de que alguno estuviese interesado en ocupar la vacante producida, pueda ser solicitada por parte del trabajador y después de someterse a las oportunas pruebas, si son superadas, ocupar dicha vacante.

### **Artículo 32. Contrataciones temporales.**

Respetando los derechos adquiridos, los trabajadores que causen alta en la Federación Andaluza de Fútbol, deben tener plena dedicación a la empresa. Las situaciones que a la firma del presente convenio puedan verse afectadas por este texto serán individualmente negociadas con la Comisión Paritaria, en la busca de la normalización de la vida laboral de la empresa. Los acuerdos alcanzados, serán sometidos a ratificación o modificación por el Presidente de la Federación Andaluza de Fútbol.

Ningún trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo podrá recibir salarios ni complementos de otros Órganos Técnicos de la Federación Andaluza de Fútbol por la misma actividad laboral desarrollada. En el espacio de tiempo a que venga obligado según sus contrato laboral.

En todas las contrataciones de duración determinada, se estará a lo dispuesto en la Ley 2/91, de 7 de enero.

### **Artículo 33. Ascensos.**

Los ascensos serán potestad del Presidente de la Federación Andaluza de Fútbol, previo informe de la comisión de trabajadores y empresa que se creará al efecto. Esta Comisión estará compuesta por cinco trabajadores y cinco directivos designados al efecto.

Con excepción a lo recogido en el párrafo anterior, el personal administrativo, que tenga la categoría de Auxiliar y una antigüedad en la categoría de diez años tendrá derecho a ascender automáticamente a la categoría de Administrativo.

Los trabajadores encuadrados en el Grupo V, con diez años de antigüedad, podrán solicitar a la empresa la realización de una prueba de aptitud para el desempeño de trabajos del Grupo IV. Una vez superada, se podrá ocupar plaza vacante del Grupo IV en función de las necesidades de la empresa, en cuanto a la



ocupación de dicha plaza.

La prueba a realizar será elaborada por la empresa y la representación sindical. Si no hubiese acuerdo, prevalecerá el criterio de la empresa.

#### **Artículo 34. Traslados.**

Se denomina traslado de personal la movilidad de éste que traspasa los límites del centro de trabajo. Podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- a) A petición del trabajador.
- b) Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El traslado, a petición del trabajador, solamente podrá concederse al personal fijo de plantilla con ocasión de que existan vacantes, dentro de un mismo grupo, categoría, especialidad y nivel. La tramitación se efectuará mediante solicitud escrita de la que se informará a la representación sindical y que será resuelto por la Junta Directiva de la Federación Andaluza de Fútbol, en el plazo máximo de treinta días, desde la presentación en el Registro General.

Una vez concedido el traslado, no se tendrá derecho a indemnización por gastos de traslado, ni dieta, disponiendo de un plazo de veinticuatro horas para efectuar la incorporación a su nuevo puesto de trabajo.

#### **Artículo 35. Movilidad funcional.**

Las necesidades del servicio pueden aconsejar el cambio temporal de actividad de alguno o algunos trabajadores. En este supuesto, el trabajador al que se le solicite cambiar de actividad seguirá percibiendo el salario de la categoría y actividad a la que está adscrito. Estos cambios se producirán a petición del jefe de negociado correspondiente, a su propio criterio o a instancias de la empresa, que será vinculante, sin más trámite que el visto bueno del Secretario General.

#### **Artículo 36. Trabajos de superior categoría.**

El trabajador que realice funciones de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva.

La realización de trabajos de superior categoría responderá a necesidades excepcionales y perentorias, y durará el tiempo mínimo imprescindible.

La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de superior categoría, nunca podrá exceder de seis meses anuales.

#### **Artículo 37. Categorías Profesionales.**



Las distintas categorías profesionales del personal que presta sus servicios a la Federación Andaluza de Fútbol y órganos técnicos de ella dependientes, se agruparán, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los grupos reflejados en el anexo.

Las funciones a desempeñar por el personal encuadrado en cada categoría serán las relacionadas a continuación:

A) Personal de Administración General.

1. Secretario General. Llevar a efecto todos los acuerdos de la Junta Directiva de la FAF y de su Comité Ejecutivo y órganos delegados, así como los acuerdos adoptados por la Asamblea General y las instrucciones recibidas del Presidente y demás miembros de la Junta Directiva, que tengan facultades para darlas. Al mismo tiempo ejercerá la función de Jefe de Personal mientras no se disponga otra cosa.

2. Jefe de Negociado. Comprende esta categoría al personal que asume bajo la dependencia directa del Secretario General, el mando y la responsabilidad de un Negociado, teniendo bajo sus órdenes y dirección al personal asignado a éste.

3. Administrativos. Actúa a las órdenes del Jefe de Negociado y asume la responsabilidad de uno de los servicios en los que se subdividen las actividades del Negociado, con o sin empleados a sus órdenes, correspondiéndole la ejecución de funciones administrativas de superior nivel e iniciativa.

4. Auxiliar Administrativo. Le corresponden funciones administrativas de segundo nivel e iniciativa, actuando bajo las instrucciones y subordinación jerárquica y administrativa de los Jefes de Negociado o administrativos si los hubiere en su dependencia.

En esta categoría se encuadran los puestos de telefonistas.

B) Personal subalterno y de oficios.

1. Conserje y Ordenanza. A esta categoría corresponde como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la Federación Andaluza de Fútbol; hará los recados dentro y fuera de la oficina, recogerá y entregará correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

2. Guarda de campo. Tiene como misión especial la custodia, acondicionamiento y mantenimiento de las instalaciones deportivas dependientes de esta Federación Andaluza de Fútbol, así como otros trabajos secundarios ordenados por el responsable de las instalaciones designado por la Federación Andaluza de Fútbol. El horario será el pactado de común acuerdo entra ambas partes.





## Capítulo VII. Jubilación, indemnizaciones e incapacidad laboral

### Artículo 38. Jubilación.

El trabajador a partir del cumplimiento de la edad de 60 años podrá solicitar la jubilación anticipada. En concepto de indemnización por jubilación el trabajador recibirá de la Federación Andaluza de Fútbol la siguiente cuantía:

Edad de Jubilación	Indemnización
60 años	2.100.00 €
61 años	1.800.00 €
62 años	1.500.00 €
63 años	1.200.00 €
64 años	900.00 €

Para la percepción de la indemnización por jubilación será requisito indispensable tener una antigüedad mínima de 20 años en la empresa.

Se establece como edad máxima de jubilación la de tres meses posteriores a cumplir los 65 años, salvo acuerdo explícito entre la Federación Andaluza de Fútbol y el trabajador. Esta medida no será efectiva en el supuesto de que el trabajador no tenga derecho al 100 % de la pensión de jubilación, pudiendo mantener la relación laboral hasta que se alcance el derecho al porcentaje citado.

Caso de que algún trabajador opte por jubilarse después de cumplir los 60 años, y no tenga cumplidos los 65 años, la empresa, vendrá obligada a abonar al trabajador la cantidad que corresponda para que la cuantía a percibir por el trabajador mensualmente sea la pensión de jubilación líquida y la cantidad correspondiente hasta llegar al 100% del salario líquido que le correspondería si siguiera en activo, esta circunstancia será hasta que cumpla los 65 años.

Los trabajadores afectados por el párrafo anterior suscribirán acuerdo por escrito con la empresa donde se refleje las condiciones de lo pactado entre las partes.

### Artículo 39. Premio de vinculación.

Todos los trabajadores de la Federación Andaluza de Fútbol, que hayan prestado sus servicios durante un mínimo de 25 años, percibirán como premio la retribución correspondiente a un año de su haber total último consolidado. Este pago podrá ser solicitado una vez haya cumplido el trabajador la antigüedad necesaria para la percepción del premio.

Caso de fallecer el trabajador, sus herederos tendrán derecho a la percepción del premio de vinculación, siempre que no fuera percibido anteriormente por el trabajador. Para el cómputo de la antigüedad no se tendrá en cuenta el tiempo que el trabajador se haya encontrado en excedencia.

#### **Artículo 40. Capacidad disminuida.**

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida por la Seguridad Social, tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente.

#### **Artículo 41. Incapacidad temporal.**

Desde el primer día de encontrarse en incapacidad temporal, el trabajador percibirá el 100% del salario bruto correspondiente al mes en que se produjo la baja.

Igualmente, en caso de accidente, intervención quirúrgica, hospitalización y gestación, el trabajador cobrará el 100% del citado salario bruto, desde el primer día en que causó la baja.

Los trabajadores en esta situación, cobrarán mensualmente mediante nómina normal. A los efectos prevenidos en los párrafos precedentes, la Federación Andaluza de Fútbol completará las prestaciones económicas de la Seguridad Social, hasta alcanzar las cantidades que se obliga a abonar, mientras dure el tiempo de incapacidad temporal. Igualmente, al personal en esta situación le es de aplicación la totalidad del Convenio en vigor, independientemente de la fecha en que causó baja laboral.

### **Capítulo VIII. Salud Laboral y Seguridad en el trabajo**

#### **Artículo 42. Salud Laboral y Seguridad en el trabajo.**

El presente artículo se considerará complementado por la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al tener ésta carácter de norma mínima de derecho necesario, así como cualesquiera otras normas y disposiciones de especial y general aplicación en esta materia; entre lo establecido en este artículo y lo establecido por la Ley, se entiende que primarán las disposiciones que se consideren más favorables.

Con independencia de observarse las normas sobre Seguridad y Salud en el trabajo establecidas en la legislación vigente sobre la materia, por la Federación Andaluza de Fútbol y el representante de los trabajadores de la misma se establecen los siguientes principios programáticos y normas específicas:

1.º El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, sano y seguro teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la Sociedad. Las condiciones de trabajo deben adaptarse a las aptitudes físicas y mentales del trabajador. Debe hacerse un esfuerzo para organizar el trabajo de tal forma que el trabajador a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.

2.º Los criterios y límites de exposición al riesgo deberán fijarse mediante el estudio de valoración de riesgo con el objetivo que nunca sobrepasen los criterios establecidos en la normativa actual, asimismo deberán ser revisados con la periodicidad necesaria. Dicho estudio se llevará a cabo teniendo en cuenta no solo la normativa en vigor sino las norma de carácter nacional e internacional reconocidas oficialmente (ENUNE-ISO), así como cualquier avance técnico conocido.

3.º En base al artículo 62.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa contactando con el Delegado de Personal realizará estudios periódicos del medio ambiente laboral. Para la realización de estos estudios, ambas partes podrán acudir al Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Andalucía a sus Gabinetes Provinciales o a los centros transferidos a las Comunidades Autónomas o al servicio de prevención.

4.º El resultado de los estudios del medio ambiente de trabajo contenido en el párrafo anterior, servirá para confeccionar un plan de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo, basado en un mapa de riesgos de la empresa que ayude a establecer unas prioridades de intervención. Dicho plan de actuaciones irá acompañado de un calendario de cumplimiento de mejoras que será aprobado y seguidos por el Delegado de Personal y el Delegado de Prevención.

5.º Todo trabajo, que después de efectuadas las mediciones contenidas en el párrafo anterior, sea declarado por la Autoridad Laboral o el Servicio de Prevención, insalubre, tóxico, penoso o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, adoptándose las medidas pertinentes para que tales circunstancias desaparezcan o disminuyan sus incidencias.

6.º En lo referente a la existencia del Delegado de Prevención, su número, composición y competencias el Convenio se remite expresamente a las disposiciones legales sobre la materia.

7.º Son competencia de los Delegados de Prevención las enumeradas en el artículo 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales:

a) Colaborar con la Dirección en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en materias preventiva.



c) Ser consultados con carácter previo a la ejecución de las decisiones en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.

Para el ejercicio de estas competencias están facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en su visita a los Centros.

b) Acceso a la información y documentación sobre las condiciones de trabajo.

c) Ser informados sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.

d) Ser informados de las actividades relacionadas de Protección y Prevención desarrolladas en la Empresa.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajos para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.

f) Recabar la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejoras de los niveles de protección de la Seguridad y la Salud de los Trabajadores.

g) Proponer al órgano de representación en materia de Seguridad y Salud la adopción del acuerdo de paralización del trabajo.

Los órganos internos de la empresa competentes en materia de Seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la Autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el representante de los trabajadores; este acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la Autoridad Laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.



h) El Delegado de Prevención gozará de hasta 20 horas para el desempeño de su actividad, éste tendrá los mismos derechos y garantías que el Delegado de Personal.

8.º Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de Seguridad y Salud, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda de la salud laboral mediante cursillos, etc., siendo impartidas las actividades formativas por expertos de Organismos Oficiales y de los Sindicatos más representativos.

9.º En todos los centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, necesario bajo la responsabilidad de la Empresa.

10.º Se realizarán cuantas gestiones sean necesarias que hagan accesibles los locales y puestos de trabajo, a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas.

11.º Se tendrá presente lo establecido en el artículo 25 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales respecto de la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

12.º La Federación Andaluza de Fútbol ofrecerá, a través de los mecanismos que se establezcan, asesoramiento e información sobre ayuda a los trabajadores afectados por los problemas derivados del consumo de tabaco, alcohol y otras drogas.

13.º La representación de los trabajadores será oída con carácter previo en todas las contrataciones de servicios que se realicen por la Federación Andaluza de Fútbol con entidades prestadoras de servicios de salud a los trabajadores.

## Capítulo IX

**Artículo 43.** La Federación Andaluza de Fútbol, contratará una póliza de seguro de vida colectiva para sus empleados con más de un año de antigüedad, con un capital de seis mil diez euros con diez céntimos, para caso de fallecimiento o incapacidad permanente total. Este capital será actualizado conforme al IPC.

## Capítulo X. De las Comisiones

### Artículo 44. Comisión Paritaria.

Para la vigilancia, seguimiento, interpretación y todas cuantas funciones les sean encomendadas por el presente Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros de la parte social y tres miembros de la parte empresarial. Cualquiera de las partes puede convocar, siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma.



Las convocatorias de reuniones de Comisión Paritaria se realizarán en el plazo máximo de una semana a contar desde la fecha de propuesta realizada por alguna de las partes, estipulándose un tiempo máximo de un mes para resolver cualquier interpretación.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión, las partes acudirán al procedimiento arbitral que se determine.

#### **Artículo 45. Comisión de Retribuciones.**

Por medio del presente artículo se crea la Comisión de Retribuciones que se constituye con la misma representación que la Comisión Paritaria y que tendrá por misión el tratar todos los temas de retribuciones y especialmente será la comisión donde se negocie y consensúe por las partes del presente Convenio la asignación de los diferentes complementos y su valoración.

#### **Artículo 46. Comisión de Catalogación de Puestos.**

Por medio del presente artículo se crea la Comisión de Catalogación de Puestos de Trabajo, que se constituye con la misma representación de las demás comisiones y que tendrá por misión el catalogar cada puesto de trabajo y el reorganizar los diferentes departamentos dotándolos del personal necesario para desarrollar el trabajo encomendado.

### **Capítulo XI. Acción sindical en la empresa**

#### **Artículo 47. Acción Sindical en la Empresa.**

El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

### **Capítulo XII. Faltas y sanciones**

#### **Artículo 48. Faltas y sanciones.**

Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores estarán clasificadas en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves. Son faltas leves:

a) Las faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada y hasta tres días.



b) La no comunicación con la antelación debida, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.

c) La falta de aseo y limpieza personal.

d) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea su situación dentro de la estructura de la FAF.

e) La negligencia del trabajador en el uso de los locales, materiales o documentos inherentes al desempeño de sus funciones.

f) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

2. Faltas graves. Son faltas graves:

a) La reincidencia de tres faltas leves en seis meses, siempre que no sea de puntualidad.

b) La falta de dos días al trabajo sin causa que lo justifique en un mes.

c) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando la ficha, alteración de los elementos de control o de cualquiera otra manera.

d) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

e) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del puesto y que sean de carácter confidencial, aunque sea fuera de la jornada laboral.

f) La simulación de enfermedad o accidente.

g) La cometida contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto a sus superiores.

h) La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción.

3. Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

b) Más de treinta y seis faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o setenta y dos en un año.

c) Más de tres faltas injustificadas al trabajo, en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses continuados o más de doce en el período de un





año.

d) Las ofensas verbales o físicas a jefes, compañeros y trabajadores a su cargo.

e) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, siempre que el trabajador se niegue a someterse a procedimientos de rehabilitación.

g) El hurto o el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa.

Sanciones.

Las sanciones que podrán aplicarse, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las que se indican en los puntos siguientes:

1. Sanciones por faltas leves. Serán las siguientes:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Sanciones por faltas graves. Las faltas graves serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días.

3. Sanciones por faltas muy graves. Serán las siguientes:

a) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

b) Despido.

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

#### **Artículo 49. Procedimiento.**

No se podrá imponer sanciones sino en virtud de expediente instruido al efecto y que se sustanciará con arreglo al procedimiento reglamentariamente previsto.

#### **Cláusulas de Salvaguarda**

Primera. Se respetarán los derechos adquiridos a los empleados fijos de la Federación Andaluza de Fútbol, con ingreso anterior al 1 de enero de 1997, con respecto a los ascensos. Todo el personal que ingrese en plantilla deberá cumplir



el requisito de la titulación para cada categoría.

Segunda. Si durante la vigencia del presente Convenio las funciones, servicios y personal que actualmente integran la Federación Andaluza de Fútbol, fueran objeto de adscripción, integración o transferencia a cualquier otro Organismo, las cláusulas y los artículos ahora pactados serán de aplicación, sin posibilidad alguna de congelación o absorción en tal momento a la totalidad del personal adscrito, integrado o transferido.

### Disposición Adicional

Única. En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, etc.).

### Anexo I

Las funciones a desempeñar por el personal encuadrado en cada categoría serán las relacionadas a continuación:

**Grupo I.** Estará encuadrado en este grupo la figura del Secretario General. Para el ejercicio de las funciones de la Secretaria General, respetándose los derechos adquiridos, se deberá en lo sucesivo poseer un título universitario superior, preferentemente en áreas económicas (CCEE, ADE, etc.) o en Derecho. Su función principal será llevar a efecto todos los acuerdos de la Junta Directiva de la FAF y de su Comité Ejecutivo, así como los acuerdos adoptados por la Asamblea General y las instrucciones recibidas del Presidente y demás miembros de la Junta Directiva, que tengan facultades para darlas. Al mismo tiempo ejercerá la función de Jefe de Personal mientras no se disponga otra cosa.

**Grupo II.** Respetándose los derechos adquiridos, deberá en lo sucesivo poseer, al menos, titulación universitaria de grado medio o experiencia contrastable de más de diez años en cargos similares. Comprende esta categoría al personal que bajo la dependencia directa del Secretario General, asumen la responsabilidad de un negociado, teniendo bajo sus órdenes y dirección al personal asignado a éste.

**Grupo III.** Respetándose los derechos adquiridos, deberá en lo sucesivo poseer, al menos, la titulación de segundo grado de formación profesional en su especialidad o experiencia contrastable de más de cinco años en puestos similares. Actúa a las órdenes del responsable de Grupo II correspondiente y tiene la responsabilidad de una de las áreas en las que se pueden subdividir las actividades del negociado, con o sin empleados a sus órdenes, ejecutando funciones técnico-administrativas.

**Grupo IV.** Actúa con subordinación a responsables de Grupo II o Grupo III, según el caso. Desempeñan funciones administrativas y/o de apoyo al área

correspondiente según las necesidades de las mismas.

**Grupo V.** Dependiendo de un responsable de Grupo II o Grupo III, según el área, tiene encomendadas, entre otras, misiones de control de accesos de instalaciones y locales de la Federación Andaluza de Fútbol, labores de mantenimiento dentro de las mismas, apoyo logístico para los materiales del área deportiva, etc. Dentro de este grupo se podrán pactar horarios especiales dados las necesidades deportivas o de las instalaciones de la FAF.

#### **Anexo II. Retribuciones por grupos**

GRUPO I	2.688,70
GRUPO II	1.923,64
GRUPO III	1.759,92
GRUPO IV	1.473,44
GRUPO V	1.391,56