

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 13** *RESOLUCIÓN de 29 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Real Federación Española de Fútbol (código número 28015142012010).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Real Federación Española de Fútbol, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 1 de julio de 2024; 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta 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 el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada, ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 29 de julio de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DE LA REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL**2024-2028****PREÁMBULO**

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

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

Artículo 1. Ámbito funcional y las personas trabajadoras.-

Las estipulaciones del presente Convenio Colectivo regulan las relaciones de trabajo de todos aquellas personas trabajadoras que, mediante contrato laboral directo, prestan sus servicios por cuenta y bajo la dependencia directa de la RFEF. Se excluyen formalmente del ámbito de este Convenio a las personas trabajadoras comprendidos en los artículos 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a), del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Presidente, Secretario General y las personas trabajadoras con contrato de alta dirección), aprobatorio del Estatuto de los Trabajadores, así como las personas trabajadoras sujetos al Real Decreto 1006/1985 de 26 de junio por el que se regula la relación especial de los deportistas profesionales.

Artículo 2. Ámbito territorial.-

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a las relaciones laborales surgidas entre la RFEF y sus personas trabajadoras directos, en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

Artículo 3. Ámbito Temporal.-

La duración del presente Convenio Colectivo se establece por cuatro años, Cumplido este período, se entenderá prorrogado de año en año, salvo denuncia expresa de una de las partes a la otra, con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento, mediante cualquier medio fehaciente. Formalizada la denuncia, se establece un plazo máximo de treinta días, a contar desde la fecha de notificación de la misma, para la constitución de la mesa negociadora.

Artículo 4. Vigencia.-

El presente Convenio colectivo, a todos los efectos, entrará en vigor desde la fecha de la firma del mismo hasta el 31 de Diciembre de 2028, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

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

Denunciado el convenio por cualquiera de las partes en los términos convenidos en el párrafo anterior, el mismo mantendrá su vigencia, en ultraactividad y en su integridad, hasta que fuera sustituido por otro convenio posterior suscrito por las partes legitimadas.

Artículo 5. Principios generales.-

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

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

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de las personas trabajadoras tendrán las funciones que les reconoce el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

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

Artículo 6. Modalidades de contratación. –

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. 15.1 ET

No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

1.- Contratación por circunstancias de la producción. 15.2 ET

- a) Incremento ocasional e imprevisible de las circunstancias de la producción que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible.

Será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá concertar contratos de esta modalidad contractual por un periodo máximo de duración de 6 meses.

- b) Supuesto de situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada: un máximo de 90 días en el año natural de forma no continuada.

2.- Contratación para sustitución de persona trabajadora 15.3 ET

- a) Podrán celebrarse contratos de sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
- b) Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución
- c) Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.

3.- Contratación fija discontinua.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito (art. 8.2 del ET) y reflejará los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

El llamamiento atenderá, en cualquier caso, a las necesidades organizativas de la RFEF, teniendo en cuenta las necesidades específicas de cada evento. Deberá efectuarse un mínimo de 3 llamamientos al trabajador en cada año natural y se realizará en riguroso orden de antigüedad.

En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación de cinco días hábiles.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, una copia del

llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas y los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan

Las personas trabajadoras fijas discontinuas no podrán sufrir perjuicio por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en el convenio colectivo.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

Artículo 7. Ingresos y períodos de prueba. -

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

- a) Personas trabajadoras encuadradas en el Grupo Profesional I: Seis meses.
- b) Personas trabajadoras encuadradas en el Grupo Profesional II: Dos meses
- c) Personas trabajadoras encuadradas en el Grupo Profesional III: Dos meses.

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

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

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

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

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

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

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

Cuando se realicen funciones correspondientes a un grupo superior, se tendrá derecho a la retribución establecida para las personas trabajadoras de dicho grupo.

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

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

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

Artículo 9. Principios generales en materia salarial. -

1. El Salario Base, a los efectos de fijar el salario del primer año desde el momento de inicio de su vigencia, es el reflejado en el Anexo 1 Tabla Económica.

2. El incremento salarial fijado para cada año de vigencia del presente Convenio o cualquiera de sus prórrogas, se establece en un límite máximo del 4% y un límite mínimo del 1,5% atendiendo al porcentaje que señale el Instituto Nacional de Estadística del Índice de Precios al Consumo (IPC) a 31 de Diciembre del año inmediatamente anterior y que se aplica sobre los siguientes conceptos retributivos (salario base, complemento las personas trabajadoras y retribución voluntaria). En caso de que el IPC registre valores negativos, no se aplicará. El resultante de dicha revisión se abonará en una sola paga durante el primer cuatrimestre del año en curso.

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

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

5. En consonancia con el párrafo anterior, y con los puntos 5 y 7 del Art.9º del texto del primer Convenio Colectivo de la RFEF, y la efectiva puesta en práctica de éstos con efecto retroactivo a 1 de enero de 2009, a aquellos cuyo salario base sea o fuese inferior al reflejado en las Tablas Salariales y tuvieran o tengan reconocida una Retribución Voluntaria y/o un Complemento Las personas trabajadoras en aplicación de este precepto y/o de los referidos puntos 5 y 7, se les detraerá de estos conceptos la cantidad necesaria hasta alcanzar el Salario Base fijado en las mismas.

6. El salario, en cómputo anual, se abonará con carácter general, en catorce pagas, doce mensualidades y dos extras pagaderas según lo establecido en el artículo 15.

7. Si Las personas trabajadoras recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño de cargo público, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa, quedando obligado a comunicar a ésta, por escrito, tal circunstancia, precisando de forma detallada las cantidades percibidas por tal concepto, así como futuros incrementos de la misma.

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

Artículo 10. Fecha de pago.- El pago mensual de los salarios como norma general, se efectuará en el penúltimo día hábil de cada mes.

Artículo 11. Forma de pago.- El pago del salario, así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social, se efectuará mediante transferencia bancaria.

Artículo 12. Salario base.-

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

2. Los salarios base de las distintas categorías profesionales, agrupadas por secciones, son los que se recogen en el Anexo 1 Punto 1 de la Tabla Económica aneja a este Convenio, salvo que por la empresa y la persona trabajadora se hubiese pactado otro superior.

Artículo 13. Antigüedad.-

1. Las personas trabajadoras cuyas categorías se encuentren encuadradas en los grupos profesionales I,II,III y categorías a extinguir, percibirán un complemento de antigüedad por bienio, por cada dos años de servicio efectivo, cuya cuantía fija será de mil cien euros (1.100 €) anuales sin actualización anual referida al Índice de precios al consumo.

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

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

3. Se fija un límite máximo de 40 años trabajados en la empresa para el pago de la antigüedad.

Artículo 14. Retribución Voluntaria.-

Valora con carácter discrecional por parte de la dirección de la empresa, condiciones profesionales de las personas trabajadoras no tenidas en cuenta en la determinación del Salario Base.

Artículo 15. Complementos de vencimiento superior al mes.-

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos pagas extraordinarias al año, de devengo semestral, que se pagarán en los meses de Julio y Diciembre, antes del día 20 de cada mes. El importe de las pagas extraordinarias será de una mensualidad de todos los conceptos de la nómina mensual ordinaria.

2. A las personas trabajadoras que ingresen o cesen en el transcurso del año se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado en el año natural, de enero a diciembre, de que se trate.

Artículo 16. Retribución variable "Bonus" y "Premios".-

Bonus: El devengo del presente concepto retributivo de carácter variable, de cómputo anual, viene ligado a una mayor dedicación, responsabilidad y aportación individual a los resultados de la RFEF por parte de las personas trabajadoras, cuya apreciación y valoración corresponde en exclusiva a la Dirección de la empresa, que fijará la cuantía de forma discrecional. Para ello, los Directores de Área deberán elaborar un informe de evaluación del desempeño profesional para verificar, si procede, el adecuado desarrollo de sus funciones y cumplimiento de objetivos. Este informe servirá de base para decidir las retribuciones variables e incentivos extraordinarios, en su caso.

Premio: Cada vez que una de las Selecciones Nacionales Absolutas, masculina o femenina de fútbol once, se proclame campeona de una competición de índole internacional (Copa del Mundo, Eurocopa y Nations League), la RFEF concederá a todos los empleados adscritos a este convenio un premio según las circunstancias aconsejen y que será en cantidad igual para todos los empleados.

Estos complementos no tendrán carácter consolidable y su percepción en un año concreto no conllevará la adquisición del derecho a su cobro futuro. Los parámetros de valoración y asignación no son acumulables en el tiempo.

Artículo 17. Actividad desplazado. - Se fija una nueva contraprestación económica para aquellas personas trabajadoras de la RFEF sin límite salarial y que deban desarrollar total o parcialmente su actividad profesional de manera puntual fuera de las dependencias de la RFEF. Para meritar dicha cantidad, será necesario:

1.- La persona trabajadora que deba permanecer fuera de su domicilio pernoctando una o diversas noches durante sábado, domingo o festivo, podrá disfrutar a cambio de un día laboral de libranza por cada día trabajado en sábado, domingo o festivo.

La persona trabajadora que adquiera este derecho deberá disfrutar de/del, el/ los días/s de libranza/compensación nunca anterior a los ocho días naturales siguientes y nunca posterior a los dos meses posteriores al hecho causante, siempre y cuando su actividad profesional lo permita.

En este supuesto la cantidad a pagar será de 80€ por noche que la persona trabajadora deba estar fuera de su domicilio por la actividad profesional encargada o encomendada,

Del mismo modo la persona trabajadora en actividad de desplazado que deba permanecer fuera de su domicilio pernoctando una o diversas noches durante días laborales, tendrá derecho a perci-

bir 80 euros por noche. No obstante, en este supuesto la persona trabajadora no generará derecho a días de compensación.

2.- La persona trabajadora que deba prestar sus servicios profesionales sin necesidad de sin pernoctar durante sábado, domingo o festivo, tendrá que acreditar un mínimo de 6 horas diarias de trabajo efectivo y ser aprobado por su superior inmediato, para generar 1 día laboral de libranza.

La persona trabajadora que adquiera este derecho deberá disfrutar de/del, el/ los día/s de libranza/compensación nunca anterior a los ocho días naturales siguientes y nunca posterior a los dos meses posteriores al hecho causante, siempre y cuando su actividad profesional lo permita.

En este supuesto la cantidad a pagar será de 60€ por 6 horas de trabajo acreditadas en sábado domingo o festivo sin necesidad de que haya pernoctado fuera de su domicilio.

Dichos complementos son totalmente compatibles con la compensación de los gastos de desplazamiento, alojamiento y comidas que le haya ocasionado la actividad profesional desplazada.

Dichas cantidades no son consolidables, pero sí revalorizables en la misma proporción que el salario base y complementos.

Artículo 18. Anticipos y préstamos.-

Todas las personas trabajadoras de la RFEF con un año al menos de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe equivalente a 4 mensualidades del salario total bruto anual por las siguientes causas a justificar:

- a) Fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, hijos o padres.
- b) Asistencia médica e internamiento hospitalario de las personas trabajadoras, de su cónyuge o de sus hijos.
- c) Para las obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
- d) Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.
- e) Para aquellas obras en la vivienda habitual de las personas trabajadoras necesarias para su normal utilización.
- f) Por la compra de vivienda.
- g) Para adquisición de vehículos, mobiliario.
- h) Para hacer frente al posible depósito en vivienda de alquiler (en este último supuesto no será necesario el año de antigüedad, pero sí un contrato indefinido)
- i) Para estudios o matrículas universitarias, colegios, formación profesional y/o cursos de especialización tanto para empleados adscritos al convenio como para descendientes hasta segundo grado.

Las personas trabajadoras deberán acreditar documentalmente, ya sea con anterioridad o una vez realizado, el objeto o motivo de la petición.

El préstamo se amortizará en un plazo máximo de cuatro años, detrayéndose en cada una de las 14 pagas anuales de ese periodo la parte proporcional que corresponda. No se podrá solicitar un nuevo préstamo hasta la cancelación total del anterior. En el supuesto de rescisión contractual, y a esa fecha, en el marco de la liquidación, se amortizará el préstamo, o lo que quede por devolver, de una sola vez.

Artículo 19. Ayudas.-

1. Comida: Todas las personas trabajadoras de la empresa cuyos ingresos anuales totales brutos calculados en jornada completa sean inferiores a 30.000 euros recibirán una ayuda de 70 euros mensuales brutos durante 10 meses al año.

2. Entradas: La RFEF administrará dos entradas gratuitas disponibles por persona trabajadora adscrita al convenio para los partidos de la selección Absoluta masculina y femenina en territorio español y para la final de la Copa del Rey y Copa de la Reina. Dichas entradas serán de libre disposición en estadios/recintos con aforos superiores a 18.000 espectadores. En caso de recintos con capacidades inferiores a los 18.000 espectadores se establecerá una bolsa de entradas proporcional al aforo de dicho recinto.

3. Patrocinios: La RFEF tratará de obtener ventajas comerciales para sus empleados, en los acuerdos con los patrocinadores y colaboradores.

Artículo 20. Navidades.- Durante la vigencia del presente convenio y exclusivamente para todo el las personas trabajadoras en activo en la RFEF al 30 de noviembre de cada año, se entregará en Navidades un "Cheque Regalo" y la "Cesta de Navidad" más completa que las circunstancias aconsejen.

Artículo 21. Uniformes.- Todas las personas trabajadoras que lo precisen para su trabajo habitual, recibirán periódicamente, siempre que sea posible y se considere necesario por la Dirección, un uniforme acorde con su trabajo (traje, chándal, bata, etc .)

Artículo 22. Jornada laboral.-

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

2. Para su correcto cómputo no deberán incluirse las vacaciones ni otros permisos discrecionales que sean permisos retribuidos.

Artículo 23. Horarios y descansos.-

1. La jornada semanal será de 37 horas y media de trabajo efectivo de media promedio en cómputo semanal anual, si bien sometida a distribución irregular, con motivo de las necesidades operativas y organizativas de la entidad.

2. El horario ordinario de atención de las oficinas de las RFEF será, por regla general, el siguiente:

- Entrada flexible de Lunes a Jueves desde las 8:00 hasta las 10:00, con un descanso para comer entre 30 minutos y 2 horas, y salida nunca antes de las 16:30 y hasta las 18:30, dependiendo de la hora de entrada y el tiempo empleado en comer, siendo el total de horas trabajado cada día de 8 horas.
- Viernes entrada flexible de 8:30 a 9:30 y salida desde las 14:00 hasta las 15:00, haciendo un total de 5:30 trabajadas.

3. El horario ordinario de atención de las oficinas de las RFEF desde el 15 de Junio al 15 de Septiembre y la última semana de diciembre y primera de enero será de 8:00 a 15:00 de Lunes a Viernes.

No obstante, lo anterior, cada Director de Área podrá acomodar los horarios de trabajo en función de las necesidades del departamento o demandas puntuales, sin que esto signifique reducción de las horas fijadas en el presente convenio, ni dejar de atender a los departamentos en el horario oficial de las oficinas de la RFEF (de lunes a jueves de 9:00 a 18:00, Viernes de 8:30 a 14:30, y jornada de verano de 8:00 a 15:00)

De igual forma cada Director de Área, en atención a la dinámica específica del deporte y de las competiciones deportivas y a criterio de la dirección de la empresa deba desarrollarse actividad profesional o atender al público y/o a los estamentos en viernes por la tarde, fines de semana y festivos, establecerá un sistema de guardias entre los empleados de ese Departamento que se formulará de manera rotatoria. Las horas efectivas trabajadas en dichos periodos serán compensadas en el cómputo anual.

El disfrute de estos permisos compensatorios por festivos trabajados se acordará con los respectivos Directores de Área, buscando en todo momento la combinación de las necesidades del área con la optimización del disfrute por parte de las personas trabajadoras.

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

- a) Ninguna semana ordinaria tendrá una jornada superior a treinta y siete horas y media de trabajo efectivo.
- b) Cada trabajador disfrutará durante el año de dos periodos de jornada laboral intensiva que comprenderán desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre y la última semana de diciembre y primera de enero. Durante estas fechas el horario de trabajo será de 8:00 a 15:00 de Lunes a Viernes
- c) No será obligatorio para la empresa conceder estas semanas de treinta y cinco horas simultáneamente a toda la plantilla.

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

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

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

Artículo 24. Formación.-

1. Las personas trabajadoras tendrá derecho:

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

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

3. Ayuda estudios/ formación. - Todas las personas trabajadoras adscritas al convenio de la RFEF que tenga hijos en edad escolar obligatoria y hasta los 18 años inclusive, matriculados en centros oficiales, recibirán una ayuda de 300,00€ euros por curso académico. Cuando los hijos menores de 6 años estén escolarizados la ayuda será de 400€ por curso académico. Dicha ayuda será abonada en el mes de agosto.

4. Esta ayuda no se duplicará cuando los dos miembros de la pareja trabajan en la RFEF. El importe de esta ayuda se incluirá en la nómina del mes de agosto de cada año y se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que el resto de las condiciones económicas de este convenio.

5. Los empleados, que, a petición propia, participen en cursos de formación en la RFEF, tendrán un descuento del 50% del precio de la matrícula a los mismos, no afectando este descuento a otros gastos ajenos a la matrícula que pudiesen derivar o generarse en dichos cursos, si los hubiere. Los hijos de empleados que participen en actividades infantiles estarán exentos del 100% de la matrícula, excepto en los posibles gastos externos o ajenos a la matrícula.

Artículo 25. Licencias sin sueldo.- Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la rfe, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y una sola vez cada año.

La rfe podrá denegar la concesión de este permiso cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos más del 3% del personal

En este caso el número de personas trabajadoras indicado no podrá pertenecer a un mismo departamento de la RFEF.

La RFEF estará obligada a mantener la relación laboral. Es decir, la persona trabajadora no perderá su puesto de trabajo durante el disfrute del permiso sin sueldo.

Además, la RFEF estará obligada a seguir cotizando a la Seguridad Social, manteniendo a la persona trabajadora en situación de alta.

Causas para solicitar un permiso no retribuido

- Permiso para participar en una actividad que no sea de índole profesional ni entre en competencia con la actividad de la RFEF
- Permiso para tomarse un tiempo libre
- Permiso para cuidar de un familiar enfermo
- Permiso para estudiar y seguir aumentando la formación

Artículo 26. Permisos retribuidos y vacaciones. -

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por los tiempos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dieciséis semanas en caso de nacimiento de un hijo/a.
- c) Cinco días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- d) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.
- e) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y las personas trabajadoras. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y las personas trabajadoras. Si Las personas trabajadoras recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.
- h) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- i) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada.
- j) Permiso retribuido para el cuidado de familiares por fuerza mayor (hasta 4 días): El trabajador o trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo durante 4 días por año. Estos podrán ser seguidos o disfrutados por horas o días. Es un permiso que se goza por una causa de fuerza mayor, por accidente o enfermedad de un familiar, incluidos los convivientes.
- k) Permiso parental no retribuido para el cuidado de menores de hasta 8 años (8 semanas): Este permiso parental cuenta con hasta 8 semanas y se puede disfrutar de forma continua o discontinua, parcial o completa. Solo podrán utilizarlo aquellos progenitores que tengan hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, de hasta 8 años de edad a su cargo. No es remunerado.

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

3. Todas las personas trabajadoras sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales preferentemente en período estival, de 22 días laborables dentro del año en curso. Las mismas podrán fraccionarse en un máximo de tres partes, siempre y cuando uno de los períodos sea igual o superior al 50 % de los días vacacionales. Dentro del primer trimestre cada Director de Área, atendiendo a las necesidades de la misma, confeccionará una propuesta de calendario de vacaciones del año, que enviará para su validación a RRHH. En la preferencia para la elección de vacaciones entre personas trabajadoras de la misma Área primará aquellas personas trabajadoras con hijos en edad escolar, y en su defecto la antigüedad dentro de la empresa.

4. Los días 24 y 31 de Diciembre no serán laborables, y adicionalmente, todas las personas trabajadoras disfrutará de dos días de vacaciones que otorga la Dirección de la Empresa durante el período navideño que deberán disfrutarse exclusivamente durante esta época, sin que sea posible su acumulación o aplazamiento en otro período.

5. Asimismo, las personas trabajadoras disfrutarán de otros dos días de asuntos propios cuyo disfrute deberá ser aprobado por el respectivo Director de Área en atención a las necesidades de servicio de los diferentes departamentos de la RFEF.

6. La Dirección elaborará anualmente el calendario laboral siguiendo el Decreto publicado en el BOCM que establece las fiestas laborales para el año en curso en la Comunidad de Madrid y en la ciudad de Madrid.

Artículo 27. Maternidad, paternidad, cuidado de familiares y lactancia.- De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. Excedencias

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

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

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

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

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

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

2. Suspensión del contrato por maternidad/paternidad

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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 periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

3. Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de quince días laborables o la que se acuerde con el empresario respetando, en su caso, la prevista en este Convenio.

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

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

4. Vacaciones

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

5. Reducción de jornada

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

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Las per-

sonas trabajadoras deberán preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresarios y personas trabajadoras en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida las personas trabajadoras, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de Jurisdicción Social Ley 36/2011 de 10 de octubre.

6. Protección a la maternidad

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

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

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

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

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

Artículo 28. Incapacidad temporal. - La RFEF en los supuestos de Incapacidad Temporal y durante el período de baja médica con derecho a prestación a cargo de la Seguridad Social, complementará el 100% del salario bruto.

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

En los supuestos de inasistencia al trabajo por enfermedad o accidente, cualquiera que sea la contingencia, sin baja médica y con aviso inmediato, la Empresa, valorando libremente las circunstancias concurrentes - personales, laborales y empresariales - podrá abonar de forma discrecional el setenta y cinco por ciento del salario bruto real sin prorrata de esos días. Si la inasistencia co-

respondiese a parte de la jornada, la Empresa solo tendrá obligación de retribuir la parte de la jornada trabajada.

Artículo 29. Seguro de accidente.- La RFEF mantendrá un seguro de fallecimiento y/o invalidez permanente absoluta por accidente de al menos 50.000 euros, para todos sus empleados con contrato indefinido al primer día de cada año. Cada trabajador designará el beneficiario o beneficiarios correspondientes.

Artículo 30. Excedencias. - La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 31. Ceses.-

Las personas trabajadoras que pretendan cesar voluntariamente en la empresa deberán comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Si incumpliera la obligación de preaviso indicada, no percibirá la parte del salario correspondiente al número de días del plazo de preaviso no cumplidos.

Artículo 32. Jubilación.-

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Primera del RD Ley 28/2018, de 28 de diciembre, que modifica la Disposición Adicional 10ª del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654), aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre ambas partes convienen que, durante la vigencia del presente convenio colectivo y desde su entrada en vigor constituirá causa de extinción del contrato de trabajo de aquellas personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, por el cumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la edad legal de jubilación fijada, en cada momento, en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos.

- a) Las personas trabajadoras afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

La fecha de efectos de la extinción del contrato de trabajo por esta causa coincidirá con la fecha en la que Las personas trabajadoras cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social, o una fecha posterior si se hubieran cumplido con anterioridad, para acceder a la situación de jubilación ordinaria en su modalidad contributiva, con el cien por cien de la prestación reconocida por la Seguridad Social. La RFEF informará al Comité de empresa, de las extinciones que se produzcan por esta causa.

- b) Esta causa de extinción tiene como objetivo mejorar y fomentar la estabilidad del empleo en la RFEF, y a tal fin y durante la vigencia del presente convenio colectivo, ambas partes convienen que por cada extinción de un contrato de trabajo que se produzca por la causa de extinción prevista en esta cláusula, la RFEF procederá a la conversión de un contrato temporal en indefinido, o en defecto de contratos temporales que pudieran ser afectados por dicha conversión, la RFEF deberá suscribir un nuevo contrato de trabajo, a tiempo completo y con carácter indefinido, con un trabajador/a menor de 35 años en situación de desempleo, por cada extinción que se produzca por esta causa. En ambos casos dicha conversión en indefinido o nueva contratación se llevará a cabo en un plazo máximo de 3 meses contados desde la fecha de efectos de la extinción por esta causa.

Como contraprestación por la extinción del contrato de trabajo producida como consecuencia de la aplicación de la presente cláusula y reconocimiento por la prestación de servicios a la RFEF, ambas partes acuerdan que las personas trabajadoras percibirán, junto con la liquidación de haberes que le corresponda a la fecha de efectos de dicha extinción del contrato de trabajo, una gratificación económica equivalente al importe bruto de 4 mensualidades. Dicha gratificación se extenderá también a las personas trabajadoras que una vez alcanzada su edad de jubilación ordinaria opten voluntariamente por ejercer dicho derecho y a aquellas personas trabajadoras que se jubilen anticipadamente, cuatro meses antes de la edad ordinaria de jubilación y tengan una antigüedad mínima en la empresa de 10 años de servicios de forma ininterrumpida.

Artículo 33. Viajes y kilometraje.-

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

Cuando por circunstancias del viaje o por voluntad del propio trabajador, la RFEF no le provea del alojamiento o de las comidas, en ese caso se le abonará, sin necesidad de presentar justificación alguna, las cantidades brutas de 18€ por media pensión, 36 € pensión completa y 60€ por alojamiento noche. Dichas cantidades se incrementarán en un 1,5 por ciento cuando deban desplazarse a los países (Canadá, Estados Unidos, Reino Unido, Francia, Alemania, Bélgica, Dinamarca, Países Escandinavos, Italia, Austria, Suiza, Luxemburgo, Japón y cualesquiera otros con un nivel de precios similar a los anteriores).

2. En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si estos se realizan con vehículo propio de las personas trabajadoras, la empresa le abonará por kilometraje la cantidad que se fija en el punto 2 de la tabla económica aneja a este Convenio, comprometiéndose a incrementar ese importe hasta el 0,26 €/Km en cuanto sea posible la práctica de las retenciones necesarias por el departamento correspondiente.

Artículo 34.- Desconexión digital.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Se preservará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral: no responder al teléfono, a los correos electrónicos o mensajes profesionales de cualquier otro tipo, etc. fuera de su horario de trabajo.

Se impulsarán las medidas de concienciación en esta materia en el seno de la empresa conjuntamente con la RLPT.

Artículo 35. Clases de faltas.-

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras de la RFEF, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 36. Faltas leves.- Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada en un mes.
3. La no comunicación previa, con la antelación debida en el plazo de 24 horas de la ausencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se acredite de forma razonable la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y de limpieza las personas trabajadoras.
5. La desatención, falta de respeto o corrección con sus compañeros, o con el público o clientes, cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
6. Discusiones que no repercutan en la buena marcha del servicio.

Artículo 37. Faltas graves.- Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La embriaguez no habitual o situaciones análogas derivadas del consumo de productos psicotrópicos o similares, puesta de manifiesto durante el trabajo.
4. No utilizar adecuadamente, sin ánimo fraudulento, el uso de los sistemas de seguridad, de acceso a las instalaciones y lugares de trabajo, no siguiendo las instrucciones, y exigencias de uso, que al respecto establezca la empresa.
5. El acceso a los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización de los mismos.
6. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo.
9. El uso abusivo y distinto al encomendado del material proporcionado por la empresa al trabajador, y en especial las herramientas de comunicación.

Artículo 38. Faltas muy graves.- Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como la vulneración de la obligación de mantener el sigilo profesional y la obligación de no divulgar información interna de la Empresa; el no actuar, respecto a estas obligaciones, y en todos los supuestos, de buena fe y con diligencia.

4. El hurto y el robo, tanto a los demás personas trabajadoras como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos proporcionados a la empresa o falsear datos de ésta, aun cuando no se consiga un beneficio de tal comportamiento.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. El inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza las personas trabajadoras; la embriaguez durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma y aunque sea fuera de la jornada laboral; los malos tratos y/o amenazas de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
7. Actos de acoso sexual, o por razón de sexo, o acoso moral que puedan afectar a la dignidad de la mujer o del hombre en el trabajo, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.
8. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando, incluidas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas de acoso moral; el ejercicio de la potestad disciplinaria por parte de la empresa agotará la responsabilidad de ésta.
9. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
10. El uso fraudulento de los sistemas de seguridad, de acceso a las instalaciones y lugares de trabajo, en un intento de eludir su finalidad, el daño a los mismos, y a los sistemas de grabación.
11. El uso abusivo e ilícito del material proporcionado por la empresa a sus empleados en los términos y finalidad establecidos en el art. 5.1 de este convenio.
12. La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar en un periodo de seis meses desde la comisión de la primera y hubiese mediado sanción sobre las mismas.
13. La embriaguez habitual, la toxicomanía y situaciones análogas derivadas del consumo de productos psicotrópicos o similares, puestas de manifiesto durante el trabajo y/o cuando dicho consumo repercuta en el desarrollo de la actividad profesional en el puesto de trabajo.
14. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.
15. La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la entidad que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa.

Artículo 39. Sanciones.-

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

A. Faltas leves:

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación por escrito.
- c. Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B. Faltas graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b. Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- c. Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

C. Faltas muy graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de once días a seis meses.
- b. Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.

- c. Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- d. Inhabilitación temporal o definitiva definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- e. Despido.

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

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

Artículo 40. Régimen sancionador. -

1. La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa, quien la ejercerá, directamente o por delegación, en la forma que se establece en el presente convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

3. Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a personas trabajadoras afiliados a un sindicato, se deberá dar audiencia previa al delegado sindical correspondiente en la Empresa, si lo hubiere, y siempre que, con carácter previo, la empresa conociese fehacientemente dicha circunstancia.

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

Artículo 41. Personas trabajadoras discapacitadas.-

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las empresas públicas y privadas que ocupen a personas trabajadoras fijas que exceden de 50, vendrán obligadas a emplear un número de personas con discapacidad no inferior al 2 por 100 de su plantilla.

Artículo 42. Traslados.-

Los traslados del personal podrán ser voluntarios o forzosos.

El traslado voluntario se solicitará por escrito, y si fuesen varias personas trabajadoras las que pidieran la misma vacante se seguirá un turno de antigüedad en la categoría. En caso de empate en la antigüedad y en la categoría, regirá el criterio de la mayor edad.

La forma de llevarse a cabo los traslados voluntarios y los forzosos, será la establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. Derechos sindicales.-

Con relación a los derechos sindicales de las personas trabajadoras, este Convenio se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

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

Artículo 44. Comisión Paritaria.-

Se constituye una Comisión Paritaria, formada por cuatro vocales, en representación paritaria de la empresa y de las personas trabajadoras, para la vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del presente Convenio y cuyas funciones son las siguientes:

1. Emitir los informes que le sean requeridos por la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del Convenio.
2. Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.
3. Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter y, en concreto, las que se deducen del artículo 21.

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

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

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

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

Artículo 45. Grupos profesionales.-

Atendiendo a las actuales necesidades funcionales de la RFEF, derivadas de las características de su propia actividad y de la expansión experimentada por el fútbol en los últimos años, la clasificación profesional de las personas trabajadoras se establece, en atención a las actividades desarrolladas por las personas trabajadoras, según los siguientes grupos profesionales:

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

1. Grupo 1 Profesional de Titulados,

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

Nivel II, Titulado junior. Las personas trabajadoras que acredita en el momento de su contratación hallarse en posesión de un título oficial de licenciatura o doctorado de grado superior y/o su equivalente en el R.D. 1393/2007 (Bolonia), y que está unido a la empresa por un contrato laboral concertado en razón del título que posee. Pero a diferencia de la definición anterior, necesita durante un período de 3 años un tutor. Pasados los 3 años asumirá de oficio la categoría de Titulado.

Descripción Grupo:

- Las personas trabajadoras/as pertenecientes a este grupo dirigen, organizan y controlan las funciones y procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de las personas trabajadoras/as que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.
- Tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.
- Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos generales de la compañía y concretos de su área funcional.
- Cuentan para el ejercicio de sus funciones con un alto grado de autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo que le haya sido encomendado.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- a) Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento. Funciones consistente en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.
- b) Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etcétera.
- c) Áreas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
- d) Responsabilidad y dirección de la explotación de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

2. Grupo 2 Profesional de Las personas trabajadoras de Oficina,

Nivel III, Jefe Administrativo. Las personas trabajadoras que, bajo la dependencia directa de un superior, se responsabiliza de dirigir y distribuir los trabajos entre el las personas trabajadoras que de él dependa.

Nivel IV, Oficial 1ª Administrativo. Las personas trabajadoras que actúa a las órdenes de un superior, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa.

Quedan adscritos a esta categoría los cajeros sin firma, secretarios/as de dirección, así como los/as telefonistas-recepcionistas, capacitados/as para expresarse en dos o más idiomas extranjeros.

Nivel V, Oficial 2ª Administrativo. Las personas trabajadoras que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un superior u oficial de 1ª, si los hubiera, realiza trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Quedan adscritos a esta categoría los/as telefonistas-recepcionistas con un nivel elevado de un idioma extranjero.

Nivel VI, Auxiliar. Las personas trabajadoras que, subordinado a un superior u Oficial, se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y/o despacho.

Los auxiliares administrativos con cinco años de antigüedad en la categoría ascenderán a oficiales de 2ª

Nivel VII, Analista informático. Técnico que, bajo la dependencia de un superior, verifica análisis orgánicos de aplicaciones para obtener la solución mecanizada de las mismas

Nivel VIII, Técnico mantenimiento Informático. Técnico que, bajo la dependencia de un superior y con grado de conocimiento contrastado, facilita y mantiene en buen estado los recursos informáticos de uso habitual.

Nivel IX, Técnico audiovisuales. Técnico que, con grado de conocimiento contrastado, coordina los recursos necesarios para la producción y distribución de la información audiovisual en el evento que se le encomiende.

Descripción Grupo:

- Cuentan con autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la Empresa.
- Realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.
- Se engloban en este grupo a responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional, pudiendo tener las personas trabajadoras a su cargo.
- Son aquellas personas trabajadoras/as que con o sin responsabilidad de mando, cuentan con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la Empresa.
- Realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.
- Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- a) Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etcétera, o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
- b) Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media, y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etcétera.
- c) Actividades consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, previsión de las personas trabajadoras, etcétera.
- d) Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
- e) Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico ("hardware") como a nivel logístico ("software").
- f) Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción bajo las normas y directrices marcadas por su superior. g) Tareas que suponen la supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior, de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.
- g) Tareas técnicas de I + D + I de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior. Asistencia técnica.
- h) Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

- i) Tareas técnicas administrativas de organización, de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
- j) Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas.
- k) Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
- l) Redacción de correspondencia comercial, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
- m) Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
- n) Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.
- o) Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones las personas trabajadoras con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
- p) Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

3. Grupo 3 Profesional de Oficios Varios.

Nivel X, Encargado. Las personas trabajadoras que con conocimientos de uno o más oficios, realiza una labor de coordinación de dichos oficios, bajo la dependencia de un superior.

Nivel XI, Oficial Subalterno Las personas trabajadoras, que como los utileros, realiza trabajos propios de un oficio, bajo la coordinación de un Encargado y/o dependencia de un superior.

Nivel XII, Telefonista / Recepcionista Las personas trabajadoras que tiene como misión especial atender el teléfono y a quienes deseen acceder a las instalaciones de la RFEF.

Nivel XIII, Ordenanza Las personas trabajadoras cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus superiores.

Nivel XIV, Profesional de limpieza. Las personas trabajadoras ocupado en la limpieza de los locales de la empresa.

Nivel XV, Conductor. Bajo la dependencia de un Encargado y/o un superior realizará la función de chofer de los coches de la RFEF, así como el seguimiento mecánico de los mismos proponiendo llevarlos al taller cuando sea necesario. Para el desarrollo de su actividad profesional, necesitará de los permisos oficiales correspondientes.

Nivel XVI, Cocinero. Las personas trabajadoras que tiene por oficio preparar y/o coordinar la compra y preparación de los alimentos necesarios para atender a las distintas Secciones Nacionales en sus desplazamientos.

Descripción Grupo:

- Desempeñan cometidos de contenido instrumental y altamente previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa, diferentes tareas para las que cuentan con la supervisión directa y cercana del superior o responsable del servicio.
- Cuentan para el desempeño de su trabajo con un nivel de iniciativa bajo requiriendo conocimientos profesionales básicos de su área de actividad.
- Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas.
- Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- a) Desempeñan cometidos de contenido instrumental y altamente previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa, diferentes tareas para las que cuentan con la supervisión directa y cercana del superior o responsable del servicio.
- b) Cuentan para el desempeño de su trabajo con un nivel de iniciativa bajo, requiriendo conocimientos profesionales básicos de su área de actividad.

SECCIÓN CUARTA

CATEGORÍAS A EXTINGUIR DEL ANTERIOR CONVENIO COLECTIVO

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

Artículo 46. Solución de conflictos. - Las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse en el marco del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y de su Reglamento, a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos.

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se intentarán solventar de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y de su Reglamento.
2. La solución de los conflictos que afecten a las personas trabajadoras y a la empresa, se intentará resolver conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Artículo 47. Política de igualdad. - El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

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

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

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

Artículo 48. Prevención Riesgos Laborales. - Las normas de prevención de riesgos laborales así como los procedimientos de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud Laboral establecidos por

la Empresa, son de obligado cumplimiento para todas las personas trabajadoras que desempeñen sus funciones para la RFEF, pertenezcan a la plantilla de ésta, o a la de cualquier empresa cliente / proveedora.

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

Disposición Adicional Segunda.- Parejas de hecho – Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a aquellos que conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación mediante certificado de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Disposición Adicional Tercera.- En aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años.

Disposición Transitoria Primera.- A todas las personas trabajadoras que a la fecha de entrada en vigor de este Convenio tuvieran un mínimo de un año desde la fecha del derecho a percibir un bienio de los previstos en el convenio anterior, tendrán derecho a cobrar exclusiva y únicamente dicho bienio en el momento en que se merite con los mismos criterios del convenio anterior.

Disposición Derogatoria Única.- Con efectos de la firma del presente convenio colectivo, queda expresamente derogada cualquier otro tipo de solicitud de pagos pendientes por desplazamiento, que no especifique el presente convenio acuerdo previo, y/o bonificación establecida, cualquiera que sea su origen, sin perjuicio de lo que se establezca posteriormente por validación y decisión de la Empresa. Asimismo, se deroga cualquier acuerdo establecido en anterior Régimen Interno, Convenio Colectivo y/o Pacto de carácter colectivo.

En Las Rozas de Madrid, a 1 de julio de 2024

ANEXO 1
TABLA ECONÓMICA
PUNTO 1

	GRUPO PROFESIONAL I	MENSUAL	ANUAL
NIVEL I	Titulado	1.911,04	26.754,56
NIVEL II	Titulado Junior	1.492,21	20.890,94

	GRUPO PROFESIONAL II	MENSUAL	ANUAL
NIVEL III	Jefe Administrativo	2.151,09	30.115,26
NIVEL IV	Ofic 1º Administrativo	1.911,04	26.754,56
NIVEL V	Ofic 2º Administrativo	1.670,96	23.393,44
NIVEL VI	Auxiliar Administrativo	1.430,30	20.024,20
NIVEL VII	Analista informático	2.121,39	29.699,46
NIVEL VIII	Mantenimiento Informática	1.823,42	25.527,88
	Técnico Audiovisuales	1.795,91	25.142,74

	GRUPO PROFESIONAL III	MENSUAL	ANUAL
NIVEL IX	Ofic. Subalterno	1.517,14	21.239,96
NIVEL X	Conductor	1.647,92	23.070,88

CATEGORIAS A EXTINGUIR	MENSUAL	ANUAL
Presidente CTNAFS	3.056,01	42.784,14
Jefe superior	2.723,47	38.128,58
Jefe seguridad	2.151,09	30.115,26
Jefe informático	2.121,39	29.699,46
Programador informático	2.121,39	29.699,46

PUNTO 2

Km en vehículo propio 0,26 euros/km

(03/12.817/24)

