

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 5** *RESOLUCIÓN de 23 de marzo de 2026, 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 Árbitros Profesionales de la Competición Profesional de Fútbol Masculino (código número 28104360012026).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Real Federación Española de Fútbol Árbitros Profesionales de la Competición Profesional de Fútbol Masculino, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 20 de febrero de 2026, 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 art. 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 23 de marzo de 2026.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**I CONVENIO COLECTIVO RFEF/ARBITROS PROFESIONALES DE LA COMPETICION PROFESIONAL DE FUTBOL MASCULINO**

## DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1** *Ámbito funcional*

El Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los Árbitros de Fútbol Profesionales – incluidos en este colectivo los árbitros principales, los árbitros asistentes, y asistentes de Video Profesional (VAR y AVAR) que prestan su actividad arbitral, como deportistas profesionales, para la REAL FEDERACION ESPAÑOLA DE FUTBOL (en adelante la R.F.E.F.), en virtud de contrato suscrito con dicha entidad deportiva al amparo de lo previsto en el RD 1006/1985, de 26 de junio, y llevan a cabo su actividad arbitral en el ámbito de las competiciones profesionales de fútbol masculino.

**Artículo 2** *Ámbito personal*

El Convenio Colectivo será de aplicación a los Árbitros de Fútbol Profesionales - incluidos en este colectivo los árbitros principales, los árbitros asistentes, asistentes de Video Profesional (VAR y AVAR) - que, en virtud de una relación laboral especial de deportistas profesionales, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de la R.F.E.F., a cambio de una retribución, con la exclusión prevista en el párrafo segundo del número dos del artículo 1 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, y que tengan suscrito contrato de trabajo de deportista profesional con la R.F.E.F., y que lleven a cabo su actividad en el ámbito de las competiciones profesionales de fútbol masculino (Primera y Segunda División; Copa de SSMM el Rey; Super Copa de España y en su caso competiciones no oficiales y partidos amistosos para los que fueran designados por la R.F.E.F.)

**Artículo 3** *Ámbito territorial*

El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los Árbitros de Fútbol Profesionales contratados por la R.F.E.F. para desarrollar su labor arbitral en las competiciones organizadas por ella misma (Copa de SSMM El Rey, Súper Copa de España, competiciones no oficiales y partidos amistosos), por la Liga Nacional de Fútbol Profesional (en adelante LALIGA) de Primera y Segunda División de fútbol masculino, establecidos o que se establezcan durante su vigencia y que estén dentro de su ámbito funcional y personal.

**Artículo 4** *Vigencia*

El Convenio comenzará su vigencia desde el día 1 de enero de 2026 y finalizará el día 30 de junio de 2026, con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado". Sin perjuicio de que los efectos económicos sobre los conceptos salariales regulados en este Convenio surtirán efectos desde el 1 de julio de 2025.

**Artículo 5** *Prórroga*

1. El presente Convenio quedará prorrogado en su totalidad por períodos sucesivos de una temporada deportiva, es decir de 1 de julio a 30 de junio, si no fuera denunciado, por cualquiera de las partes, con al menos 30 días naturales de antelación a la fecha de su finalización o la de cualquiera de sus prórrogas.

2. Para el caso que fuera denunciado el convenio en la forma prevista en el apartado precedente, el convenio colectivo mantendrá su vigencia en sus mismos términos, y si transcurrido un año desde la finalización de la vigencia ordinaria (30 de junio de 2026) no se hubiera acordado un nuevo convenio colectivo que sustituyera el presente, las partes acuerdan someterse a un proceso de mediación ante el IRMA (Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid), para solventar las discrepancias existentes, que deberá tramitarse en el plazo máximo de 30 días naturales contados desde el día 30 de junio de 2027.

**Artículo 6** *Comisión paritaria para el Seguimiento, aplicación e interpretación del Convenio Colectivo.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria que tendrá su domicilio en Las Rozas, en la sede de la R.F.E.F., sin perjuicio de que tengan validez sus reuniones, cualquiera que sea el lugar donde se celebren.

2. Estará compuesta por seis representantes que serán designados tres miembros por cada una de las partes firmantes del presente Convenio, la R.F.E.F. y la Asociación Española de Árbitros de Fútbol (en adelante A.E.S.A.F.), ejerciendo como Presidente, alternativamente, un representante de cada una de las partes designado para cada reunión, y de Secretario el que sea designado por la parte que no ostente la Presidencia.

En todo caso, las partes podrán estar representadas por un número inferior, ostentando la representación proporcional establecida para la representación de cada parte.

Asimismo, las partes podrán asistir acompañadas de los asesores que en cada caso se determine, y que serán designados, en igual número, por cada una de las representaciones.

3. La Comisión se reunirá cuantas veces sean necesarias a instancias de cualquiera de las partes para solventar cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación de este Convenio y tendrá las siguientes competencias y funciones:

- a. La vigilancia y el control de la aplicación del contenido del presente convenio.
- b. El seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del presente convenio.
- c. La interpretación y la resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del contenido del presente convenio.
- d. La solución de las controversias que pudieran derivarse sobre la determinación del convenio, pacto o acuerdo aplicable a las materias reguladas en el presente convenio. Será preceptivo para cualquiera de las partes, antes de la interposición de cualquier acción, ya fuera judicial o extrajudicial, acudir a esta Comisión para resolver las discrepancias que pudieran derivarse del seguimiento, interpretación y/o aplicación de cualesquiera materias reguladas en el presente convenio colectivo.

4. Salvo los procedimientos que específicamente tengan establecidos otros plazos, la Comisión Paritaria deberá resolver las cuestiones que le sean planteadas en el plazo de diez días hábiles. Solo en casos extraordinarios podrán pactarse plazos distintos cuando sea acordado y razonado por la propia Comisión Paritaria, en función de las circunstancias concurrentes y la dificultad del caso.

#### 4. Uso de mediadores

1. De cada reunión se levantará el Acta oportuna, siendo los acuerdos que en ella se alcancen por mayoría simple de cada una de las partes firmantes del convenio, vinculante para ambas partes, cuando no pudiera obtenerse esta mayoría, podrá designarse, de mutuo acuerdo, un mediador ajeno a la Comisión que decidirá de manera vinculante para ambas partes.

2. Una vez designado el mediador, su procedimiento de actuación se sustanciará en un plazo no superior a diez días hábiles desde la aceptación de su designación, incluyéndose en este plazo la emisión del correspondiente laudo.

3. El procedimiento será el siguiente:

- a. Se iniciará mediante la apertura de un plazo de tres días donde, tanto la R.F.E.F. como la A.E.S.A.F., podrán presentar un escrito de alegaciones y aportar la documentación que estimen necesaria.
- b. Una vez recibidos los escritos por el mediador, éste trasladará los mismos a cada una de las partes, a fin de que puedan alegar sobre éstos en el plazo de dos (2) días naturales, presentando la R.F.E.F. y la A.E.S.A.F. en este mismo trámite las conclusiones del procedimiento.
- c. En el caso que fueran varias las cuestiones planteadas de manera independiente y sin relación, cada cuestión de las planteadas al mediador será objeto de una resolución individual y separada.
- d. Las resoluciones que pongan fin a la controversia serán notificadas por el mediador a las partes a más tardar dentro de plazo según lo dispuesto anteriormente.

## CAPÍTULO II

### *Jornada, horario, descanso y vacaciones*

#### **Artículo 7 Jornada**

La jornada del Árbitro de Fútbol Profesional comprenderá la prestación de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas de la R.F.E.F. a efectos de entrenamiento o formación y su distribución podrá ser irregular, en función de la especialidad de la actividad deportiva arbitral.

La Jornada máxima anual será durante la vigencia del convenio de 1792 horas.

**Artículo 8 Horario**

El tiempo que el árbitro profesional se encuentra bajo las órdenes de la R.F.E.F. o sus representantes, comprenderá:

1. Arbitraje de partidos y sus desplazamientos: Serán designados por la R.F.E.F. o sus representantes y comunicados a los Árbitros con la necesaria antelación.
2. Entrenamientos y sus desplazamientos: Serán decididos por la R.F.E.F. o sus representantes y comunicados a los Árbitros con la necesaria antelación y se podrán realizar de forma individual o colectiva.
3. Concentraciones y sus desplazamientos: El Árbitro queda obligado a realizar las concentraciones que establezca la R.F.E.F. o sus representantes, siempre que no excedan de las 36 horas inmediatamente anteriores a la de comienzo del partido (incluido el tiempo de desplazamiento).
4. Otros Menesteres y sus desplazamientos: Comprenden, entre otras y a título enunciativo pero no exhaustivo, la celebración de reuniones, presenciales o virtuales, de tipo técnico, informativo, para unificación de criterios arbitrales o de cualquier otro tipo relacionado con el desarrollo de su función, elaboración de informes de auto análisis, seminarios de formación, sesiones de formación a impartir por el colectivo de árbitros profesionales en los Comités Territoriales, cuando fueran requeridos por el R.F.E.F., y cualesquiera otras actividades o actuaciones relacionadas con su actividad arbitral, que deberán ser comunicadas al Árbitro con la debida antelación.

**Artículo 9 Descanso semanal**

Los Árbitros disfrutarán de un descanso semanal mínimo de día y medio, del que, al menos, un día será disfrutado de forma continuada, a partir de las cero horas, dejándose al acuerdo de las partes el disfrute del medio día restante, que tampoco podrá ser fraccionado.

**Artículo 10 Vacaciones**

Los Árbitros tienen derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, o de la parte proporcional que les corresponda cuando tengan antigüedad inferior a un año en la R.F.E.F.; y de los que, al menos, 21 serán disfrutados de forma continuada y el resto cuando las partes lo acuerden y reflejen en un calendario laboral que permita compatibilizar el desarrollo de las diferentes competiciones realizadas bajo la tutela de la R.F.E.F.

En todo caso, los períodos vacacionales, serán disfrutados por los Árbitros Profesionales durante los períodos en los que no exista competición oficial de fútbol en Primera, Segunda División, Copa de Su Majestad el Rey o Supercopa de España.

**Artículo 11 Otros días de descanso y permisos**

1. Los árbitros profesionales disfrutarán de los días de descanso que establezca el calendario laboral de cada año, a excepción de aquellos que coincidan con un partido oficial de competición de fútbol profesional masculino o en las 36 horas anteriores o posteriores, en cuyo caso será trasladado su disfrute a otro día de la semana, de mutuo acuerdo.
2. No se realizarán por la R.F.E.F. designaciones arbitrales para partidos de cualquier otro tipo, ni se programarán ninguna de las actividades a que se refiere el artículo 8 del presente convenio los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero durante la vigencia del presente Convenio, mientras no exista competición oficial en esos días en Primera, Segunda División, Copa de Su Majestad el Rey y/o Supercopa de España.
3. En cuanto a otros permisos, se estará a lo dispuesto en esta materia en el Real Decreto 1006/1985 de 26 de junio.

**CAPÍTULO III****Contrato de trabajo y modalidades****Artículo 12 Contrato de trabajo**

1. Los contratos de trabajo que suscriban los Árbitros de Fútbol Profesional - incluidos en este colectivo los árbitros principales, los árbitros asistentes, y asistentes de Video Profesional (VAR y AVAR) - y la

R.F.E.F., deberán ajustarse a las prescripciones que se establecen en el Real Decreto 1006/1985 de 26 de junio por el que se regula relación laboral especial de los deportistas profesionales.

2. Se formalizarán por triplicado ejemplar, de los cuales, un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, un tercero para el Servicio Público de Empleo Estatal.

3. La R.F.E.F. se compromete a trasladar a la A.E.S.A.F. los modelos de los contratos suscritos de cada una de las categorías arbitrales en el mes de junio, previamente a la firma de los contratos para la temporada siguiente.

#### **Artículo 13** *Duración del contrato*

El contrato suscrito entre el R.F.E.F. y el Árbitro de Fútbol Profesional tendrá siempre una duración determinada, de conformidad con lo previsto en el artículo 6 del en el Real Decreto 1006/1985 de 26 de junio, debiendo expresar la fecha de inicio y la de finalización. Se entenderá finalizado, sin necesidad de previo aviso, el día señalado para su vencimiento en el referido contrato de trabajo.

### CAPÍTULO IV *Condiciones económicas*

#### **Artículo 14** *Salario*

Las retribuciones que perciban los Árbitros de Fútbol Profesional serán consideradas a todos los efectos como salario, a excepción de aquellos conceptos que estén excluidos de tal consideración en este Convenio y en la legislación vigente.

#### **Artículo 15** *Conceptos salariales*

Los conceptos salariales que constituyen la retribución de un Árbitro de Fútbol Profesional son: Retribución fija anual, Prima de Partido y Derechos de Explotación de Imagen.

#### **Artículo 16** *Niveles Económicos de los Árbitros Profesionales:*

Los Árbitros de Fútbol Profesional (incluidos en este grupo profesional los árbitros principales, los árbitros asistentes, y asistentes de Video Profesional - VAR y AVAR -), constituyen un único grupo profesional, y en consideración con las distintas funciones y responsabilidades que asumen en relación con el arbitraje de fútbol profesional, quedan integrados en los siguientes niveles económicos.

**Nivel I.-** Árbitros Profesionales Principales de Primera División: Estarán incluidos en este primer nivel económico aquellos árbitros principales profesionales que, formen parte de las listas anuales de árbitros profesionales principales de Primera División que publica la R.F.E.F. al inicio de cada temporada deportiva, y desempeñen su función arbitral dirigiendo, como árbitros principales, tanto los partidos oficiales de Primera División, Copa de Su Majestad el Rey, Supercopa de España y en su caso competiciones no oficiales y partidos amistosos para los que fueran designados por la R.F.E.F. Estos árbitros profesionales podrán ser designados para la realización de funciones arbitrales de árbitros asistentes de Video Profesional (VAR y AVAR) y cuales quiera otras actividades para las que pudieran ser designados diferentes a las anteriores, percibiendo en este caso las cuantías reguladas en el Anexo I de este Convenio Colectivo.

**Nivel II.-** Árbitros Profesionales Asistentes de Primera División: Estarán incluidos en este segundo nivel económico aquellos árbitros profesionales asistentes que, formen parte de las listas anuales de árbitros asistentes de Primera División que publica la R.F.E.F. al inicio de cada temporada deportiva, y desempeñen su función arbitral auxiliando en el terreno de juego a los árbitros principales profesionales, tanto en los partidos oficiales de Primera División, Copa de Su Majestad el Rey, Supercopa de España y en su caso competiciones no oficiales y partidos amistosos para los que fueran designados por la R.F.E.F.

**Nivel III.-** Árbitros Profesionales Principales de Segunda División: Estarán incluidos en este tercer nivel económico aquellos árbitros principales profesionales que, formen parte de las listas anuales de árbitros profesionales principales de Segunda División que publica la R.F.E.F. al inicio de cada temporada deportiva, y desempeñen su función arbitral dirigiendo, como árbitros principales, tanto los partidos oficiales de Segunda División, Copa de Su Majestad el Rey, y en su caso competiciones no oficiales y partidos amistosos para los que fueran designados por la RFEF para los que fueran designados por la RFEF. Estos árbitros profesionales principales podrán ser designados para la

realización de funciones arbitrales de árbitros asistentes de Video Profesional (VAR y AVAR), y cuales quiera otras actividades para las que pudieran ser designados diferentes a las anteriores, percibiendo en este caso las cuantías reguladas en el Anexo I de este Convenio Colectivo.

**Nivel IV.-** Árbitros Profesionales Asistentes de Segunda División: Estarán incluidos en este cuarto nivel económico aquellos árbitros profesionales asistentes que, formen parte de las listas anuales de árbitros profesionales asistentes de Segunda División, y desempeñen su función arbitral auxiliando en el terreno de juego a los árbitros profesionales principales, tanto en los partidos oficiales de Segunda División, Copa de Su Majestad el Rey, y en su caso competiciones no oficiales y partidos amistosos para los que fueran designados por la R.F.E.F.

**Nivel V.-** Árbitros Profesionales Asistentes de Video VAR: Estarán incluidos en este quinto nivel económico aquellos árbitros profesionales asistentes de Video VAR que, formen parte de las listas anuales de árbitros profesionales asistentes de Video VAR, que publica la R.F.E.F. al inicio de cada temporada deportiva, y desempeñen su función arbitral auxiliando desde la Sala VOR, o desde la ubicación fijada por la R.F.E.F., como asistentes de Video VAR y AVAR al árbitro profesional principal y a los árbitros profesionales asistentes de campo, tanto en los partidos oficiales de Primera y Segunda División, Copa de Su Majestad el Rey, Supercopa de España y en su caso competiciones no oficiales y partidos amistosos para los que fueran designados por la R.F.E.F.

#### **Artículo 17** *Prima de partido oficial.*

Es la cantidad que percibe el Árbitro de Fútbol Profesional por cada partido oficial en el que interviene tras ser designado.

Deberá reflejarse con carácter inexcusable en el contrato que suscriban ambas partes.

Cada Árbitro de Fútbol Profesional percibirá por cada partido la cantidad bruta expresada en la tabla salarial del anexo 1 desde el 1 de julio de 2025 y durante la temporada deportiva 2025/2026 en función del nivel económico establecido en el Art. 16.

Las diferencias salariales que por este concepto se produzcan en relación con las cantidades establecidas en el contrato de trabajo para la temporada 2025/2026, serán abonadas por la R.F.E.F. en la nómina del mes siguiente a la firma de este convenio colectivo.

#### **Artículo 18** *Retribución fija anual*

Es la cantidad que percibe el Árbitro de Fútbol Profesional como salario fijo, en la cuantía bruta anual establecida en la tabla salarial del Anexo 1 desde el 1 de julio de 2025 y durante la temporada deportiva 2025/2026, con independencia de que participe o no en los partidos de competición oficial en la que estuviera adscrito, en función del nivel económico establecido en el Art. 16. Será abonada en 12 mensualidades durante los meses de julio de 2025 a junio de 2026.

Las diferencias salariales que por este concepto se produzcan en relación con las cantidades establecidas en el contrato de trabajo para la temporada 2025/2026, serán abonadas por la R.F.E.F. en la nómina del mes siguiente a la firma de este convenio colectivo.

#### **Artículo 19** *Derecho de explotación de imagen*

El Árbitro tiene derecho a la explotación de sus derechos de imagen, tanto individuales como colectivos, a cambio de una compensación que abonará la R.F.E.F. La cantidad bruta que la R.F.E.F. satisfaga a aquél por la utilización de su imagen, nombre o figura con fines económicos, tendrá la consideración de concepto salarial, de conformidad con lo establecido en el artículo 16.

Deberá reflejarse con carácter inexcusable en el contrato que suscriban ambas partes.

Cada Árbitro de Fútbol Profesional percibirá por cada partido la cantidad bruta anual fijada en la tabla salarial del Anexo 1.

Las diferencias salariales que por este concepto se produzcan en relación con las cantidades establecidas en el contrato de trabajo para la temporada 2025/2026, serán abonadas por la R.F.E.F. en la nómina del mes siguiente a la firma de este convenio colectivo.

#### **Artículo 20** *Retribución de vacaciones*

El Árbitro de Fútbol Profesional percibirá durante el período de vacaciones el importe correspondiente a la retribución fija mensual y los derechos de explotación de imagen.

**Artículo 21** *Recibo de salarios*

La R.F.E.F. deberá realizar el pago de las retribuciones pactadas, en los recibos oficiales de salarios, según el modelo aprobado por la legislación laboral, haciendo entrega de una copia firmada al Árbitro Profesional.

**Artículo 22** *Pago de salarios*

1. Cuando no se haya especificado el día de pago de las retribuciones pactadas, se entenderá como tal el abono de todos los conceptos mensuales dentro de los cinco (5) últimos días de cada mes.
2. La R.F.E.F. pagará mediante transferencia a la cuenta corriente que indique el árbitro profesional, las retribuciones correspondientes.

**Artículo 23.** *Compensación de gastos*

Los Árbitros Profesionales recibirán mensualmente las compensaciones de gastos que conlleve el desarrollo de su actividad en cuanto a kilometrajes, dietas, o contratación de servicios de transporte o de hostelería, que no hayan sido contratados directamente por la R.F.E.F.

**Artículo 24** *Retribuciones durante incapacidad temporal*

El Árbitro de Fútbol Profesional que, durante la vigencia del contrato incurriera en baja por Incapacidad Temporal, por cualquier causa, tendrá derecho a que la R.F.E.F. le complete la prestación de la Seguridad Social hasta el cien por cien (100%) de la retribución fija anual de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de este Convenio, manteniendo esta mejora voluntaria hasta el alta de su proceso de Incapacidad Temporal o finalización del contrato si fuera anterior al alta.

**Artículo 25** *Indemnización por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total*

Con independencia de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieran derecho los árbitros profesionales incluidos en el ámbito funcional y personal de este Convenio, la R.F.E.F. se compromete a suscribir una póliza de seguros en la que estén incluidos como asegurados dichos árbitros profesionales que, en caso de accidente de trabajo (incluyendo expresamente el accidente in itinere) cubra las contingencias de fallecimiento, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total. La declaración de incapacidad ha de ser consecuencia de un accidente producido en el desarrollo de sus funciones bajo la disciplina de la R.F.E.F.

A tal fin, la indemnización que cubriría las anteriores contingencias y en la que estaría subsumida la indemnización prevista en el Art. 13. d) del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, sería de 150.000 euros.

**Artículo 26** *Acceso a los campos*

1. Durante la vigencia del presente Convenio, los Árbitros Profesionales incluidos en el ámbito funcional y personal de este Convenio, tendrán libre acceso a cualquier partido amistoso o de competición de las selecciones nacionales que organice la RFEF, así como a la final de la Copa del Rey y de la Supercopa de España siempre que las condiciones de aforo lo permitan.
2. A tal efecto la R.F.E.F. habilitará las acreditaciones oportunas que remitirá a los árbitros y que deberán presentar en el momento de acceder al estadio.

## CAPÍTULO V

### *Derechos y libertades*

**Artículo 27** *Libertad de expresión*

Los Árbitros Profesionales tendrán derecho a manifestar libremente su pensamiento sobre cualquier materia y, en especial sobre los temas relacionados con su profesión, sin más limitaciones que las que se deriven de la Ley y el respeto a los demás.

**Artículo 28** *Derechos sindicales*

1. Los Árbitros Profesionales tendrán derecho a desarrollar, en el seno de la R.F.E.F., la actividad sindical reconocida por la legislación vigente en la materia. A estos efectos, podrán elegir a los

componentes de la plantilla que les representen ante la R.F.E.F. para tratar las materias relacionadas con su régimen laboral y condiciones en que se desarrolla.

2. Los Árbitros de Fútbol Profesionales, afiliados a la A.E.S.A.F. y pertenecientes a plantillas de la R.F.E.F., podrán constituir secciones sindicales, representados, a todos los efectos, por dos delegados sindicales.

3. La R.F.E.F. deberá poner a disposición de los árbitros, un correo electrónico de la propia empresa para facilitar la comunicación con los Árbitros y las comunicaciones sindicales que sean preceptivas.

## CAPÍTULO VI *Régimen Disciplinario*

### **Artículo 29.** *Ámbito de aplicación subjetivo – pasivo.*

1. La R.F.E.F. ejerce la potestad disciplinaria sobre todas las personas que forman parte de su propia estructura orgánica; a los efectos de este régimen sancionador del ámbito funcional y personal de este convenio colectivo (árbitros profesionales principales, asistentes, y asistentes de VAR y AVAR)

2. La obligación que impone el artículo anterior es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder.

### **Artículo 30.** *Ámbito de aplicación subjetivo - activo.*

Son órganos competentes para ejercer la potestad disciplinaria que corresponde a la R.F.E.F. Sin perjuicio de la posibilidad de impugnar las sanciones que se impongan en virtud de este régimen disciplinario ante la Jurisdicción Social.

### **Artículo 31.** *Principios informadores del régimen sancionador.*

1. En la determinación de la responsabilidad derivada de las faltas y sanciones la R.F.E.F. deberá atenerse a los principios informadores recogidos en este régimen disciplinario.

2. No podrá imponerse sanción alguna por acciones u omisiones no tipificadas como faltas en este régimen disciplinario con anterioridad al momento de producirse; ni tampoco podrán imponerse sanciones que no estén establecidas por norma anterior a la perpetración de la falta.

3. No podrá imponerse más de una sanción por un mismo hecho, salvo las que este ordenamiento establece como accesorias y sólo en los casos en que así lo determina.

4. Las faltas muy graves sólo podrán imponerse previo expediente disciplinario en el que se confiera el trámite de audiencia al árbitro profesional afectado por el expediente, quien podrá designar a la persona que le asista en la tramitación de dicho expediente.

5. Las sanciones impuestas serán inmediatamente ejecutivas sin que las reclamaciones que procedan contra las mismas paralicen o suspendan su ejecución, todo ello sin perjuicio de las facultades que corresponden a la R.F.E.F. de adoptar las medidas cautelares que estime oportunas para el aseguramiento de la resolución que, en su día, se adopte.

### **Artículo 32.** *Extinción de la responsabilidad.*

Son causas de la extinción de la responsabilidad disciplinaria:

- a) El fallecimiento del expedientado/a o sancionado/a.
- b) El cumplimiento de la sanción.
- c) La prescripción de la falta
- d) La extinción el contrato de trabajo del árbitro profesional.

### **Artículo 33.** *Tipificación de las faltas*

La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la R.F.E.F., y serán coherentes y consistentes con este régimen disciplinario.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones contractuales de los árbitros profesionales: principales, asistentes, asistentes de VAR (VAR y AVAR), atribuibles al mismo por omisión, comisión voluntaria o por su conducta negligente.

Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la RFEF en leves, graves y muy graves.

Los Árbitros podrán ser sancionados por la dirección de la RFEF de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

**Faltas leves.**

- a) La actuación en un encuentro indebidamente uniformado.
- b) La falta de puntualidad en el cumplimiento de sus obligaciones, especialmente en cuanto a su presencia en las ciudades.
- c) La redacción negligente, defectuosa o incompleta del acta de los encuentros, y su remisión a la organización fuera de los plazos y forma establecidos reglamentariamente por la misma.
- d) No comunicar con la antelación fijada por la RFEF la imposibilidad por cualquier motivo de actuar en la jornada o en el encuentro correspondiente.

**Faltas graves.**

- a) Suspender un encuentro sin la concurrencia de las circunstancias previstas para ello.
- b) La falta de informe, cuando le corresponda realizarlo o sea requerido para ello por la R.F.E.F. o cualesquiera otros órganos integrados en la R.F.E.F. sobre hechos ocurridos antes, durante o después de un encuentro.
- c) Notoria falta de diligencia en la redacción de las actas describiendo las incidencias de manera equívoca u omitiendo en las mismas, hechos, datos o aclaraciones esenciales para el posterior enjuiciamiento y calificación por los órganos disciplinarios.
- d) Desconocer las reglas de juego, y no asistir a los cursos de perfeccionamiento técnico o pruebas de aptitud que pudieran convocarse.
- e) No recoger las designaciones o rechazarlas sin causa que lo justifique, negándose a cumplir sus funciones.
- f) Dirigir encuentros amistosos sin la correspondiente autorización y designación de la R.F.E.F.
- g) Intercambiar designaciones sin autorización de la entidad organizadora o del órgano directivo arbitral.
- h) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

**Faltas muy graves.**

- a) Amenazar, coaccionar, retar o realizar actos vejatorios de palabra o de obra, insultar, menospreciar u ofender de forma grave o reiterada a cualquier/a jugador/a, entrenador/a o miembro de los equipos contendientes, así como a otros/as árbitros/as o auxiliares, o directivos/as, dirigentes, espectadores/as y autoridades deportivas.
- b) El intento de agresión o la agresión, física o verbal, consumada o no consumada, a cualquiera de las personas indicadas en el apartado anterior.
- c) Dirigir o actuar en encuentros organizados por otra entidad deportiva sin conocimiento y autorización expresa de la R.F.E.F.
- d) La redacción falsa, alteración o manipulación dolosa del acta del encuentro, de forma que sus anotaciones no se correspondan con lo acontecido en las instalaciones deportivas, así como la emisión de informes maliciosos o falsos.
- e) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- f) El acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- g) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes durante el cumplimiento del trabajo, y especialmente en los encuentros deportivos para los que hubiera sido designado.
- h) Las que, con dádivas, presentes, ofrecimientos o promesas, recibidas y aceptadas por los árbitros obtuvieren o intentaren obtener una actuación parcial y fraudulenta para predeterminar un resultado deportivo.

- i) La participación de árbitros/as profesionales en apuestas y/o juegos que gocen de un contenido económico y éstos tengan una relación directa o indirecta con un o más partidos.
- j) La impuntualidad injustificada en los terrenos de juego antes del comienzo de los encuentros, siempre que motive el retraso en el inicio del encuentro para el que ha sido designado, así como la incomparecencia injustificada a un encuentro.
- k) Aducir o alegar causas falsas para evitar una designación, o no atender la designación ya efectuada.
- l) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
- m) La comisión de hechos que estén reflejados en los reglamentos federativos y que impliquen la participación del departamento de Compliance de la R.F.E.F.
- n) La comisión de cualesquiera delitos, incluidos los leves, cometidos por los árbitros profesionales incluidos en este convenio, aun cuando los mismos fueran cometidos fuera de su jornada de trabajo y no tuvieran relación directa o indirecta con la actividad deportiva y pudiesen perjudicar, directa o indirectamente, a la reputación y la imagen pública del colectivo arbitral, de la R.F.E.F. o del fútbol en general.

#### **Artículo 34. Sanciones**

Las sanciones que podrán imponerse a los árbitros profesionales incluidos en el cambio funcional y personal de este convenio colectivo por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Despido

#### **Artículo 35 Procedimiento sancionador aplicable para las faltas muy graves.**

1. Será preceptivo la tramitación de un procedimiento de sanción previo para las faltas muy graves. Antes de imponer sanciones por faltas muy graves, la R.F.E.F. comunicará por escrito los hechos al Árbitro afectado, con el fin de que, si lo desea, pueda éste exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborables, lo que al respecto estime oportuno.
2. Transcurrido dicho plazo de alegaciones la R.F.E.F. adoptará la decisión que corresponda.
3. Registro de sanciones. La R.F.E.F. deberá llevar, escrupulosamente y al día, un registro de las sanciones impuestas.
4. En el caso de faltas muy graves, se dará traslado a los representantes legales de los trabajadores de una copia de la carta de sanción entregada al Árbitro afectado en el plazo más breve posible.
5. Medidas cautelares: En el caso de que se haya iniciado el presente proceso sancionador por sanciones muy graves, transitoriamente, el Árbitro dejará de tener designaciones. En caso de que finalmente el procedimiento se resuelva sin imposición de sanción alguna, se producirá el alzamiento de la medida cautelar, en su caso, acordada.

#### **Artículo 36 Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que los órganos con facultad disciplinaria de la R.F.E.F. tuvieron conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VII  
*Otras disposiciones*

**Artículo 37** *Derecho supletorio*

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales y, en su defecto, por el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales.

**Disposición adicional primera**

Ambas partes se comprometen a desarrollar las acciones y campañas de información, formación y sensibilización que resulten necesarios para la promoción de los valores propios al deporte, así como para el fomento del respeto, reconocimiento y puesta en valor de la función arbitral en el ámbito del fútbol profesional.

Asimismo, ambas partes dejan expresa constancia de su firme compromiso de emplear sus mejores esfuerzos, dentro del marco de sus respectivas competencias, para desarrollar y ejecutar iniciativas y actuaciones orientadas a la mejora continua del producto audiovisual de la competición y al fortalecimiento y mejora de la imagen profesional del estamento arbitral.

**Disposición adicional segunda**

1. El presente Convenio está compuesto por 37 artículos y las cinco disposiciones adicionales, que forman parte integrante del mismo a todos los efectos.

2. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declare la improcedencia de alguna de las cláusulas pactadas, quedará sin efecto la totalidad del Convenio que deberá ser negociado íntegramente.

**Disposición adicional tercera** . *Política de igualdad.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se remiten al Plan de Igualdad vigente en la RFEF.

**Disposición adicional cuarta** . *Protocolo de Prevención y Actuación Frente a Todos los Tipos de Violencia y Acoso en el Trabajo.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se remiten a los Protocolos de Prevención y Actuación Frente a Todos los Tipos de Violencia y Acoso en el Trabajo que estén en cada momento vigentes en la R.F.E.F.

**Disposición adicional quinta** . *Protección a las trabajadoras víctimas de la violencia de género.*

Aquellas personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio y que sean declaradas oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

**ANEXO I**
**TABLAS SALARIALES TEMPORADA 2025-26**

NIVEL ECONÓMICO	FIJO ANUAL	PRIMA PARTIDO OFICIAL	DERECHOS IMAGEN ANUAL	PRIMA PARTIDO VAR	PRIMA PARTIDO AVAR
N-I Arbitro Primera	152.693,00 €	5.167,23 €	26.2016,00 €	2.512,56 €	1.108,63 €
N-II Asistente Primera	67.930,00 €	2.281,05 €	11.661,00 €		
N-III Arbitro Segunda	84.004,00 €	2.274,62 €	14.420,00 €	1.108,03 €	520,83 €
N-IV Asistente Segunda	36.809,00 €	1.070,95 €	6.6317,00 €		
N-V Var Profesional	35.000 €	*	13.200,00 €		
<b>*PRIMAS PARTIDO</b>	<b>VAR/AVAR</b>				
VAR Primera	2.500,00 €				
AVAR Primera	625,00 €				
VAR Segunda	625,00 €				
AVAR Segunda	281,00 €				

1. Para otras funciones o tipología de partido a las tarifas aquí reflejadas se estará a lo dispuesto en las Circulares de la R.F.E.F o del Comité Técnico de Árbitros

## ANEXO II

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA  
CONTRA LAS PERSONAS****1.- MARCO NORMATIVO**

De acuerdo con lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+, se considera Acoso y violencia contra las personas LGTBIQ+ cualquier conducta con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.”

La RFEF manifiesta expresamente su rechazo ante todo tipo de comportamiento y conducta que sea constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género, con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ disfruten de un entorno de trabajo libre de LGTBIQ+fobia donde prime el principio de igualdad y no discriminación.

En caso de producirse algún comportamiento reconducible a lo anterior, y con independencia de las acciones legales que asisten a la víctima en el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva, la persona afectada dispone de este procedimiento de denuncia ante la dirección de compliance de la RFEF.

La representación legal/sindical de los árbitros profesionales informará por este procedimiento de denuncia a la dirección de la RFEF de las conductas o comportamientos a este respecto de que pudiesen tener conocimiento.

**2. AMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE.**

La cuestión relevante, a la hora de marcar el ámbito de protección de este protocolo, es la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo.

La RFEF deberá promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas de acoso o violencia contra las personas LGTBIQ+

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total del colectivo arbitral.

En el caso de que La RFEF tenga conocimiento de alguna denuncia que afecte exclusivamente a profesionales de empresas proveedoras que presten servicios en las instalaciones de la RFEF y a pesar de que es clara la falta de competencia y responsabilidad de la Empresa en estas situaciones, la RFEF facilitará todo el apoyo necesario para la investigación que pueda realizarse por parte de las empresas proveedoras afectadas, dentro de los límites legales existentes en la normativa vigente.

**3. DEFINICIONES**

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+ establece entre otras las siguientes definiciones:

**Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

**Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

**Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo

Estas modalidades de acoso pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura de la empresa.

**Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

#### **4.- PRINCIPIOS GENERALES**

El presente protocolo nace como una herramienta importante para conseguir un entorno de trabajo seguro, respetuoso y productivo, el acoso y/o la violencia contra las personas LGTBIQ+ no serán permitidos ni tolerados, sino combatidos y sancionados con contundencia. Así mismo, materializa el compromiso y la garantía por parte de quienes lo suscriben de que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente, tramitándose de forma justa, rápida y de manera confidencial.

El protocolo de actuación de la R.F.E.F. se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- 1) Compromiso de no tolerancia ante cualquier conducta constitutiva de acoso o violencia contra las personas LGTBIQ+.
- 2) Contribución de la empresa y el colectivo de árbitros a garantizar un entorno laboral seguro.
- 3) Garantía de confidencialidad de todo cuanto acontezca en el seno de la tramitación de una queja por o ante cualquier conducta constitutiva de acoso o violencia contra las personas LGTBIQ+.
- 4) Máximo respeto y protección al derecho al honor, reputación, propia imagen, intimidad y dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- 5) Obligación de sigilo por parte de las personas participantes en la instrucción exigible a propósito de todas las informaciones a las que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento del deber de sigilo podrá ser objeto de sanción.
- 6) Prioridad y tramitación urgente.
- 7) Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, en la que se resolverá tras oír a los afectados y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
- 8) Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuya conducta resulte probada y sea constitutiva de acoso o violencia contra las personas LGTBIQ+.
- 9) Investigación y, en su caso, sanción respecto a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- 10) Indemnidad frente a represalias, garantizando al denunciante que la presentación de la queja ni producirá un trato adverso ni tendrá consecuencias negativas en el día a día de su realidad laboral.
- 11) Garantía de que la víctima puede seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones, si esa es su voluntad.

#### **5. PROCEDIMIENTO**

Principios rectores y garantías del procedimiento:

**Confidencialidad:** las personas intervinientes en el procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a toda la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. Ningún tipo de documento presentado podrá divulgarse fuera del estricto ámbito del procedimiento de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género.

**Diligencia y agilidad:** la investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se establecen para cada fase del proceso.

Las acciones que se realicen por parte del Equipo Instructor, han de ser proporcionales y respetar en todo caso los derechos de intimidad, honor y propia imagen de las personas involucradas en los hechos investigados, así como a la presunción de inocencia.

**Restitución de las víctimas:** si el acoso constatado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirlas en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

Prohibición de represalias: Siempre que hayan actuado de buena fe, no podrán ser objeto de represalia las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

#### 5.1. Medidas preventivas

Se establecen las siguientes medidas preventivas:

1. Información, sensibilización y formación de la plantilla. LA RFEF informará de la existencia de este protocolo a todo el colectivo de árbitros. Asimismo, se establecerán medidas de sensibilización y formación para garantizar un adecuado conocimiento y cumplimiento del Protocolo.
2. Accesibilidad al Protocolo. El protocolo se mantendrá publicado en el apartado de Conciliación e Igualdad en OneHR, accesible en todo momento para todo el colectivo de árbitros.
3. Promover un ambiente de trabajo basado en los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación de las personas trabajadoras LGTBIQ+
4. No se tolerarán manifestaciones e insinuaciones que sean contrarias a los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación y que inciten a la LGTBIQ+fobia

#### 5.2. Procedimiento de actuación: la tutela proactiva

##### a) Inicio del procedimiento

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona trabajadora afectada o a través de su representación sindical y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad de la situación denunciada, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la RFEF exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. La denuncia se tramitará por la Dirección de compliance de la R.F.E.F.

La denuncia también podrá presentarse por cualquier árbitro profesional que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso o violencia contra una persona LGTBIQ+ por motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género. En este caso se requerirá la ratificación por parte de la persona víctima de acoso o violencia contra las personas LGTBIQ+. La ausencia de esta ratificación determinará el archivo de la denuncia por parte del equipo instructor.

##### b) Procedimiento

###### - Recepción de la denuncia

Recibida la denuncia, se confirmará a la persona denunciante su admisión a trámite en el plazo de 48 horas. Si la persona denunciante es distinta a la que presuntamente está sufriendo una situación de acoso, el Equipo Instructor contactará con ella para confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

###### - Nombramiento del Equipo Instructor.

1. La Dirección de compliance será el encargado de designar al Equipo Instructor del procedimiento pudiendo intervenir ella misma o designando a otras personas para ello de acuerdo con lo que se establece a continuación.

El Equipo Instructor estará integrado por dos personas, que contarán con formación específica para la intervención y tramitación de este tipo de procedimientos.

No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.

Instruir, en los términos y condiciones a que se hace referencia a continuación, el procedimiento sobre cualquier queja que conforme este protocolo pueda interponerse, excepto en caso de concurrir amistad o enemistad manifiesta causa de abstención, en cuyo caso la alta dirección designará otra persona como instructora.

2. El Equipo Instructor adoptará cuantas medidas preliminares sean precisas antes de proceder a su tramitación. Asimismo, podrá adoptar las medidas cautelares que considere necesarias respecto de denunciante y denunciado durante la tramitación del procedimiento, incluyendo la posibilidad de establecer medidas destinadas a evitar que la persona denunciante y la denunciada convivan en el mismo espacio de trabajo. Estas medidas cautelares no pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo.

3. Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso como la persona denunciada podrán ser asistidos por sus representantes sindicales en todas las fases del procedimiento. A estos efectos, el Equipo Instructor informará expresamente de ese derecho tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada.

Siempre que la persona afectada o la persona denunciada haya requerido ser asistida por sus representantes sindicales, el Equipo Instructor ofrecerá a las personas entrevistadas en calidad de testigos la posibilidad de que, si lo desean, la representación legal de las personas trabajadoras esté presente durante la entrevista.

4. La instrucción y resolución del procedimiento deberá llevarse a cabo en el plazo de 10 días desde que se reciba la denuncia. En el caso de que la complejidad de la instrucción así lo aconseje, el Equipo Instructor, con la debida justificación podrá acordar una ampliación de dicho plazo.

Se deberá oír a denunciante y denunciado de acuerdo con el principio de contradicción, garantizando la imparcialidad en cualquier actuación.

5. Cuando se considere necesario se podrá incorporar al procedimiento a una persona especialista externa en igualdad de las personas trans y colectivo LGTBIQ+ a fin de que exprese su opinión.

Esta persona está obligada a cumplir con el deber de sigilo en los términos ya expuestos respecto a todo aquello a lo que pudiese tener acceso como participante.

6. Finalizada la investigación, el Equipo Instructor concluirá su informe haciendo constar si en la situación denunciada se aprecia o no una conducta de violencia o acoso en los términos expuestos. Dicho informe se remitirá a la Secretaría General de la R.F.E.F.

7. El Equipo Instructor informará tanto a denunciante como al denunciado de las conclusiones alcanzadas en la instrucción del Procedimiento.

#### 5.3.- La tutela reactiva: la resolución del procedimiento

LA RFEF atendiendo a las conclusiones del expediente, procederán a:

a) Cuando no se constate la existencia de la situación de acoso o violencia contra las personas trans o pertenecientes al colectivo LGTBIQ+, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultará procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por el Equipo Instructor.

b) La constatación de la existencia de acoso o violencia contra las personas trans o pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la RFEF, a la imposición de una sanción de acuerdo a lo establecido en el Convenio Colectivo. En este sentido, se podrán adoptar cuantas medidas organizativas y/o disciplinarias resulten proporcionales, idóneas, necesarias y razonables según lo concluido en el proceso de instrucción en los términos expuestos.

c) La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante y de la denunciada con la mayor celeridad que resulte posible. Al mismo tiempo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la AESAF, si la persona denunciante así lo hubiera solicitado.

#### 6.- OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento para todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, entrando en vigor a partir de la firma del mismo en los términos establecidos con anterioridad.

El Protocolo se mantendrá en vigor en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o la experiencia indique su necesario ajuste.

ANEXO 1: MODELO DE DENUNCIA ANTE CUALQUIER CONDUCTA CONSTITUTIVA DE ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBIQ+

ANEXO 2: EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBIQ+

## ANEXO 1

**MODELO DE DENUNCIA ANTE CUALQUIER CONDUCTA CONSTITUTIVA DE ACOSO  
O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBIQ+**

## PERSONA QUE EFECTÚA COMUNICACIÓN:

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_

Teléfono de contacto: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

## PERSONA SOBRE LA QUE SE EFECTÚA LA COMUNICACIÓN:

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Otros datos que faciliten la identificación: \_\_\_\_\_

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS: Detallar personas implicadas, tipos de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas

## POSIBLES TESTIGOS:

1. Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Otros datos que faciliten la identificación: \_\_\_\_\_

2. Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Otros datos que faciliten la identificación: \_\_\_\_\_

LOCALIDAD Y FECHA: \_\_\_\_\_

FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE: \_\_\_\_\_

## ANEXO 2

**EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBIQ+**

- Ejercer violencia verbal o física contra una persona LGTBIQ+ por motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Trato desfavorable a una persona LGTBIQ+ por motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona LGTBIQ+ por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Pedir a una persona LGTBIQ+ que no revele serlo en el trabajo.
- Utilización de descalificativos basados en generalizaciones ofensivas hacia una persona LGTBIQ+

(03/4.717/26)

