

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Universidades y Empleo

1027 Resolución de 15 de enero de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Federación de Fútbol de la Región de Murcia (Personal laboral).

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0004/2014; denominación, Federación de Fútbol de la Región de Murcia (Personal Laboral); código de convenio, 30103402012014; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 30/12/2013, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 15 de enero de 2014.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

Texto del Convenio colectivo para el personal laboral de la Federación de fútbol de la Región de Murcia

Capítulo I.

Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las condiciones mínimas de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la Federación de Fútbol de la Región de Murcia.

A los efectos del presente Convenio, la denominación de Empresa se referirá siempre a la Federación de Fútbol de la Región de Murcia.

A los efectos del presente Convenio, son empleados todos los trabajadores que vinculados por una relación laboral estén prestando o en el futuro presten sus servicios como asalariados en la Federación de Fútbol de la Región de Murcia.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación mínima y obligacional en toda la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 3. Ámbito personal.

Se regirá por este Convenio todo el personal laboral que pertenezca a la Federación de Fútbol de la Región de Murcia a las que le es de aplicación, tanto fijo como temporal, al que preste sus servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro, con las excepciones previstas en el artículo 1.º, párrafo 3, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Duración y vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región, si bien sus efectos económicos, se retrotraerán al día 1 de enero de 2014.

La duración será por cuatro años, o sea hasta el día 31 de Diciembre de 2017.

Entendiéndose prorrogado tácitamente por periodos anuales, si no media denuncia formal practicada por alguna de las partes, con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de su finalización.

Una vez finalizada su vigencia, mantendrá la totalidad de su contenido normativo hasta que sea sustituido legalmente mediante negociación colectiva, por otro nuevo convenio.

Artículo 5. Denuncia.

Cualquiera de las partes componentes del Convenio, podrá denunciar el mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas y consolidación de derechos.

1.- Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimas y obligatorias y son compensables y absorbibles conforme a las disposiciones vigentes.

2.- Todo el personal que tenga condiciones más beneficiosas apreciadas globalmente, y las viniera disfrutando en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, deberán ser respetadas en su totalidad. En todo caso, se respetarán como condiciones más beneficiosas las relativas a la jornada, retribución salarial, número de horas de trabajo en cómputo semanal, mensual o anual.

3.- Los aumentos a las retribuciones que por aplicación de este Convenio puedan producirse en el futuro, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas globalmente, las nuevas retribuciones superen a las aquí establecidas, valoradas individualmente y en cómputo anual.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación y vigencia del cumplimiento del Convenio Colectivo, que estará compuesta por dos representantes, uno de la parte social y uno de la parte empresa, así como el Secretario de Actas que sea designado de común acuerdo por la comisión y que participará con voz pero sin derecho a voto.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario de Actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al Secretario de Actas

el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud.

Las reuniones serán válidas siempre que se celebren en el lugar fecha y hora previamente señalados; los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación del texto del Convenio Colectivo.

c) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, sometiéndose expresamente de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores a la mediación y el arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

Capítulo II

Jornadas y descansos

Artículo 8. Jornada laboral.

1.- La jornada anual será de 1762 horas.

2.- En el periodo comprendido desde la primera semana antes del comienzo de la primera jornada de las competiciones de liga y hasta el día 31 de enero inclusive, los trabajadores prestarán sus servicios en horario de lunes a jueves de 9:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 19:00 horas, así como los viernes de 9:00 a 14:00 horas de 16:30 a 20:30 horas.

3.- Durante el periodo comprendido desde el día 1 de febrero hasta el 31 de mayo, ambos inclusive, los trabajadores prestarán sus servicios en horario de lunes a viernes de 9:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 19:00 horas, si bien cada trabajador librará un viernes sí y otro no con alternancia.

4.- Entre los días 1 de junio y la primera semana de agosto, inclusive, los trabajadores prestarán sus servicios en horario de lunes a jueves de 9:00 a 14:00 horas, más 10 guardias de tarde en horario de 16:00 a 19:00 horas, según cuadrante de servicio fijado por la dirección de la empresa, así como los viernes de 9:00 a 14:00 horas.

5.- Los períodos de navidad, semana santa y fiestas de primavera de Murcia sólo se trabajará en horario de mañana de 9 a 14 horas.

6.- Para los trabajadores incluidos en este Convenio, serán inhábiles y no recuperables los días 24 y 31 de Diciembre y el Jueves Santo.

7.- A tenor de lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez% de la jornada de trabajo. Dicha distribución respetará en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

8.- Antes del 15 de diciembre del año en curso, la empresa elaborará el calendario laboral del año siguiente, a efectos de los cual los representantes de los trabajadores emitirán informe previo a la dirección acerca de su postura respecto al calendario. Dicho calendario se expondrá en el centro de trabajo durante todo el año natural

Artículo 9. Vacaciones.

Los Trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán anualmente de 25 días laborables de vacaciones retribuidas, según salario base, más pluses e incentivos salariales.

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre la empresa y los representantes de los trabajadores, antes del día 30 de Marzo de cada año.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias sea cual sea su naturaleza se abonarán con un recargo del 30% sobre el precio de la hora de trabajo normal.

Artículo 11. Permisos retribuidos.

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Por matrimonio: quince días naturales y una gratificación especial de una mensualidad de salario base más pluses o incentivos.

b) Por fallecimiento del cónyuge o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad: tres días naturales.

c) Un día laboral en caso de traslado de vivienda.

d) Por enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad: dos días naturales.

e) Por nacimiento de hijo: dos días naturales, ampliables a otros dos días naturales en caso de cesárea o si concurre cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la esposa.

f) Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la empresa el trabajador, que está cursando estudios oficiales (reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia u organismo público que le sustituya) de cualquier tipo y que justificará con el certificado correspondiente.

Artículo 12. Excedencias.

Los trabajadores podrán solicitar la excedencia voluntaria o forzosa en los términos previstos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá por excedencia forzosa la motivada por ocupar cargos o puestos de trabajo en la Real Federación Española de Fútbol, motivo por el cual los trabajadores en dicha situación tendrán reserva de puesto de trabajo.

No obstante, al amparo de lo establecido en el apartado 6 del citado precepto, todos los trabajadores tendrán derecho a un excedencia especial, con los siguientes requisitos y efectos:

1.- Hacer la solicitud por escrito dirigida a la empresa con tres meses de antelación, expresando de forma motivada las causas de la misma.

2.- Tener acreditado, como mínimo una antigüedad de diez años en la empresa.

3.- Que el periodo de excedencia solicitado, no sea superior a dos años ni inferior a seis meses.

No siendo posible solicitar prórrogas del periodo de excedencia del inicialmente solicitado; ni pudiendo el mismo trabajador ejercer este derecho otra vez, hasta transcurridos diez años desde el final de la anterior situación de excedencia.

4.- Solamente podrán encontrarse en situación de excedencia al mismo tiempo en una empresa un máximo del 5% de la plantilla de fijos; todas las excedencias solicitadas por encima del citado tope, no se podrán conceder hasta tanto no se reincorpore el anterior o anteriores excedentes.

5.- Las peticiones de excedencia se resolverán por riguroso orden de presentación en el plazo máximo de sesenta días siguientes al de su presentación.

6.- Una vez concluido el periodo solicitado de excedencia, el se reincorporará automáticamente a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que anteriormente tenía, siempre que lo comunique por escrito a la empresa con dos meses de antelación.

El incumplimiento de esta obligación por parte del trabajador será considerada como una renuncia voluntaria a su relación laboral vigente con extinción de la misma.

En cuanto al resto de las excedencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Maternidad.

La mujer trabajadora afecta a este Convenio, en estado de gestación o maternidad, tendrá los derechos reconocidos en la legislación vigente, Convenio 103 de O.I.T., relativo a protección de la maternidad (ratificado por España el 26 de mayo de 1.965 BOE 31-08-1.966) y en concreto artículos 37.4 (reducción de jornada); 45.1 d) (causa de suspensión del contrato de trabajo); 46.3 (excedencia específica) y 48.4 (permiso por parto de 16 semanas ininterrumpidas ampliables a 18 semanas en caso de parto múltiple) todos del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III

Acción sindical

Artículo 14. Garantías sindicales.

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los delegados de personal (empresas hasta 49 trabajadores), y miembros de comité de empresa en su caso.

Todos ellos disfrutarán, indistintamente de las garantías sindicales establecidas legalmente y previstas para el ejercicio de sus funciones.

Los delegados de personal o miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito horario retribuido de conformidad a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para el ejercicio de sus funciones.

Las funciones de los representantes de los trabajadores serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las empresas descontarán a sus trabajadores la cuota sindical previa autorización expresa por escrito.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

Capítulo IV

Organización del trabajo

Artículo 15. Organización en el trabajo.

1.- Competencia y criterio.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas contenidas en este convenio colectivo y las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

2.- Organización científica del trabajo.

La empresa podrá establecer un sistema de organización científica del trabajo según las normas generales que rigen la materia, considerando actividades y rendimientos, previos los estudios técnicos indispensables realizados por equipos de expertos cualificados en la materia, previa audiencia de los representantes de los trabajadores.

3.- Valoración de los puestos de trabajo.

La empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores deberán valorar los puestos de trabajo como consecuencia de la reorganización, modernización, informatización o automatización de sus sistemas y métodos.

En caso de disconformidad los trabajadores directamente afectados o sus representantes podrán impugnar ante la autoridad laboral las medidas adoptadas por las empresas.

4.- Prestación del trabajo.

El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que marcan las Leyes, el presente convenio colectivo, las normas de obligado cumplimiento de la empresa y, en su defecto, los usos y costumbres de carácter profesional o local.

5.- Obediencia en el trabajo.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional.

Si las ordenes dadas comprendiesen menosprecio o abuso de autoridad, no serán de obligado cumplimiento, debiendo ser puestos los hechos en conocimiento de los máximos responsables de la empresa y de la inspección de trabajo, para que cesen de forma inmediata o se abstengan en el futuro de dar dichas órdenes.

6.- Reclamaciones de los trabajadores.

Todo trabajador podrá poner en conocimiento de la empresa, de forma correcta y respetuosa, cuantas dudas, quejas o peticiones, se relacionan con la prestación de su trabajo, bien directamente o por conducto de sus representantes viniendo la empresa obligada a contestar en el plazo más breve posible, todas las cuestiones así planteadas, tratando de resolverlas.

7.- Colaboración con la empresa.

El deber primordial del trabajador es la diligencia en el desempeño de su trabajo y la colaboración en procurar la buena marcha de la empresa, obligándose la empresa a poner al alcance de los trabajadores los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, salubridad e higiene.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles cuyo uso y manejo se le confíe, las mantendrá en perfecto estado y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan de forma intencionada, por uso inadecuado o abandono.

Queda prohibido la utilización de máquinas y medios de la empresa fuera de la misma o para usos privados y ajenos a la prestación laboral.

8.- Discreción profesional.

Los trabajadores están obligados a mantener el debido sigilo y en su caso el más estricto secreto profesional de todos aquellos conocimientos, datos, informes, etc. de tipo personal o privado, que sobre los miembros integrantes de la empresa, o asuntos relacionados con ellas tengan acceso por razón de su puesto de trabajo. (Artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 16. Clasificación personal.

La clasificación del personal afectado por este Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y volumen de la empresa en concreto no lo requieren.

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional deben de considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia profesional.

Cuando se produzca un caso en el que el trabajador realice habitualmente varios cometidos propios de distintos grupos profesionales, se clasificarán con arreglo a la actividad de superior calificación, además de percibir, en todo caso, la retribución de la misma.

GRUPOS PROFESIONALES.

Jefe de Área
Jefe de Departamento
Responsable de Sección
Profesor
Administrativo
Auxiliar Administrativo
Recepcionista

Artículo 17. Definición de los grupos profesionales.

Según el cuadro de clasificación que se detalla a continuación se determinará la que corresponda a cada trabajador a todos los efectos inherentes.

Las definiciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la Empresa, serán las siguientes:

- Jefe de Área. Son aquellos trabajadores, provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la Dirección o Gerencia llevan la responsabilidad directa de dos o más departamentos.

- Jefe de Departamento. Son aquellos trabajadores que llevan la responsabilidad directa de un departamento y realizan trabajos con total responsabilidad e iniciativa.

- Responsable de Sección. Son aquellos trabajadores que bajo la dirección del Jefe de Departamento, si lo hubiera, asumen la dirección de una sección, además de realizar sus tareas con total responsabilidad e iniciativa.

- Administrativo. Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un superior, si lo hubiere, realiza trabajos que requieren iniciativa en los que se aplica la técnica administrativa.

- Auxiliar Administrativo. Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas y uso de medios informáticos inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

- Profesor. Es el empleado responsable de impartir clases de formación.

- Recepcionista. Es el empleado encargado de atender una centralita de teléfonos, recibiendo y distribuyendo todas las llamadas que se dirigen o parten de un centro de trabajo; ocupándose de la recepción, atención e información de federados, proveedores, visitas y público en general.

Artículo 18. Movilidad funcional.

Siempre que lo requieran los servicios, la empresa podrá adscribir a un trabajador para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando, dentro de su titulación académica o grupo profesional. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del trabajador.

Artículo 19. Trabajos de superior e inferior categoría.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 20. Formación profesional.

1.- La empresa considera como de fundamental interés el mejoramiento de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional, como en el de su educación general.

En el primer aspecto, tiene procurará el perfeccionamiento del personal, orientándolo para facilitarle el ascenso a superiores categorías. En sentido más amplio y más extenso, ayudará y dará facilidades a sus empleados para que eleven su instrucción general y adquieran sólidos principios en las órdenes intelectual y social.

2.- Ayuda para promoción en la empresa.

Con el fin de que los trabajadores puedan promocionarse laboralmente dentro de la empresa realizando cursos o estudios de interés para la misma, podrán beneficiarse de una ayuda económica que compense los gastos de matrícula desembolsados por el trabajador, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) Solicitud por escrito del trabajador.

b) Que acredite el aprovechamiento en la formación recibida mediante la presentación de la oportuna documentación.

c) Que sea aceptado libremente por la empresa que debe abonar la citada ayuda económica.

Capítulo V

Contratación y Acción Social

Artículo 21. Provisión de vacantes y ascensos.

Los trabajadores podrán ascender de categoría profesional, siempre que lo soliciten a la empresa a través de sus representantes.

Las vacantes se cubrirán, dentro de cada grupo profesional, por aquellos trabajadores de la categoría inmediatamente inferior y siempre que reúnan los requisitos de antigüedad y estén calificados como aptos por la empresa o declarados como tales en la prueba de aptitud a que se le someta o bien acrediten estar en posesión de titulación que habilite para el desempeño de dicho puesto de trabajo.

La empresa pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores las vacantes que se produzcan o los nuevos puestos que se creen.

En todo caso se dará preferencia a los trabajadores que se encuentren prestando servicios en la empresa, siempre que obtenga igual o superior puntuación a la de los aspirantes, bien en las pruebas de aptitud, concurso de méritos, titulación o capacitación.

A tal fin se creará un Tribunal formado por 3 representantes de los trabajadores y 3 representantes de la empresa que valorarán los méritos y capacitación de la persona que cubrirá la vacante y ésta se someterá a las pruebas que determine el Tribunal para cada categoría profesional, que serán previamente notificadas a los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

La promoción y ascenso a todas las categorías profesionales comprendidas en los niveles 1 y 2 serán siempre de libre designación por la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo segundo de este artículo.

Artículo 22. Periodo de prueba

De conformidad con lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores se establece un período de prueba para las contrataciones que lleva a cabo la empresa. El periodo de prueba para los técnicos titulados será de seis meses y para el resto de los trabajadores será de dos meses.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 23. Contratos de trabajo eventuales.

La duración máxima de los contratos de trabajo eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será como máximo de un año, una vez superada una anualidad si el trabajador permanece en la empresa pasará a ostentar la condición de fijo.

Artículo 24. Censo de empleados.

Se confeccionará por parte de la Empresa, anualmente un censo de empleados en el que constará nombre y apellidos, antigüedad, categoría, número de afiliación a la Seguridad Social y número de documento nacional de identidad.

Se facilitará copia del mismo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 25. Prestaciones complementarias de previsión social.

1.- Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo o de enfermedad común, pero en este caso sólo las que acarreen necesidad de hospitalización o intervención quirúrgica, así como los afectados de enfermedad graves del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el alta.

2.- Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja hasta el treinta.

A partir del día treinta y uno de incapacidad temporal por enfermedad común percibirán el 75% de su retribución

3.- En los casos de incapacidad temporal será facultativo de la empresa y con cargo a ésta, y obligatorio para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante el facultativo que designe la empresa, que le será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución.

4.- En caso de que el trabajador no perciba prestación de Incapacidad Temporal, según los casos previstos legalmente, la empresa no abonará cantidad alguna en concepto de prestación complementaria de previsión social.

5.- La empresa suscribirá una póliza de seguro colectiva, haciendo entrega de una copia de la misma a los representantes de los empleados, suficiente y en favor de sus trabajadores, para que éstos o sus legítimos herederos perciban en concepto de indemnización las siguientes cantidades, siempre que la causa motivadora sea un accidente de trabajo:

- Por muerte o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo: 30.000,00 Euros.

- Por una declaración de invalidez permanente total para su profesión habitual por accidente de trabajo: 10.000,00 euros.

- Por una declaración de invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo por accidente de trabajo: 15.000,00 euros.

En caso de inexistencia de dicha póliza de seguros la responsabilidad indemnizadora por dichos eventos, recaerá en la empresa.

Artículo 26. Jubilación.

1.- El trabajador que se jubile a partir de los 65 años de edad, con más de quince años de servicio en la empresa, percibirá de la misma una gratificación de 3.005,07 euros.

2.- Los trabajadores tendrán derecho al sistema de gratificaciones establecido en este artículo para los casos de jubilación anticipada, previa conformidad de la empresa.

Los trabajadores que con más de 8 años de antigüedad en la empresa, causen baja voluntaria en la misma, exclusivamente por razones de jubilación anticipada; se les abonará por una sola vez, las cantidades (a razón de pagas de salario base) que se indican, en el caso de tener la edad que se detalla, según la siguiente escala:

AÑOS DE SERVICIO

AÑOS PARA EDAD ORDINARIA JUBILACIÓN	8	13	18	23	28	33
-4 años	13 pagas SB	14p SB	15p SB	16p SB	17p SB	18p SB
-3 años	8 pagas SB	9p SB	10p SB	11p SB	12p SB	13p SB
-2 años	6 pagas SB	7p SB	8p SB	9p SB	10p SB	11p SB
-1 años	4 pagas SB	5p SB	6p SB	7p SB	8p SB	9p SB

A los efectos de antigüedad, se tomará la que se especifica en nómina o recibo de salarios.

Para que el trabajador tenga derecho a las cantidades reseñadas, debe avisar a la empresa con un plazo de antelación de dos meses.

Capítulo VI**Condiciones económicas****Artículo 27. Definición de las retribuciones.**

Componen el total de retribuciones, el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la Empresa.

Artículo 28. Pago de salarios.

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa, salvo pacto o acuerdo entre Empresa y Trabajadores.

Artículo 29. Tablas salariales.

Los sueldos o remuneraciones en las diferentes categorías profesionales que figuran en este Convenio Colectivo, son los que se relacionan en su anexo, donde se refleja el nivel y tienen carácter de mínimo y obligatorio.

Podrán ser mejorados por acuerdos colectivos de Empresa o pacto individual de trabajo.

Artículo 30. Incremento salarial.

Durante los años 2013 a 2017 de vigencia del presente convenio las tablas salariales se actualizarán anualmente en el mismo porcentaje que la variación sufrida por el resultado ordinario de explotación aprobado por la Asamblea General Ordinaria de la Federación de Fútbol de la Región de Murcia, con un límite máximo del 4% y mínimo del 0%.

No se prevé actualización de las tablas salariales en caso de prórroga automática del convenio debiendo las partes negociadoras establecer en su caso un criterio de actualización para ese supuesto.

Artículo 31. Salario base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el anexo «Tabla Salarial» del presente Convenio para cada uno de los niveles y categorías.

Artículo 32. Antigüedad.

1.- El personal que presta sus servicios para la empresa no devengará complemento de antigüedad.

2.- Como regla excepcional todos aquellos trabajadores que a la fecha de la entrada en vigor de este convenio estuvieran cobrando dicho complemento de antigüedad percibirán un complemento denominado "antigüedad consolidada", sustitutivo del citado complemento de antigüedad, manteniendo su cuantía actual pero sin derecho a incremento alguno ni actualización conforme a las reglas

establecidas para el incremento del resto de salarios regulados en el presente convenio colectivo.

Artículo 33. Plus de productividad.

La Dirección de la Federación podrá asignar de forma discrecional un plus de productividad a los trabajadores para premiar el mayor rendimiento en el trabajo. Dicho complemento salarial no tendrá nunca carácter de consolidable, ni sufrirá incrementos o actualizaciones en función del método establecido para la actualización de los salarios regulados en el presente Convenio.

Artículo 34. Pagas extraordinarias.

En la primera quincena de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, percibirán los trabajadores a quienes comprende este Convenio, una mensualidad de salario base y pluses salariales en cada una de ellas.

El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a su devengo proporcionalmente al tiempo trabajado.

El personal que cause baja definitiva en la Empresa, tendrá derecho a los devengos proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 35. Ayuda de estudios.

Los trabajadores con hijos desde el primer año hasta los veintitrés años percibirán el primero de septiembre de cada año, siempre y cuando acrediten estar matriculados en un Centro Oficial de Estudios de enseñanza reglada, una ayuda para estudios por los siguientes importes:

- Con un hijo/a 250 €
- Con dos hijos/as 325 €
- Con tres o más hijos/as 400 €

En caso de que dos trabajadores tengan hijos en común sólo uno de ellos podrá solicitar el abono de la ayuda.

Capítulo VII

Faltas y sanciones

Artículo 36. Utilización de los medios de la empresa.

Queda prohibida la utilización de los medios de trabajo facilitados por la empresa para uso privado de los trabajadores.

La empresa comunica a los trabajadores que dispone de medios para la monitorización y control de la utilización de los medios de trabajo, así como que habitualmente realiza los controles oportunos para determinar el uso que se hace por los trabajadores de los mismos.

El resultado de las investigaciones desarrolladas por la empresa en este sentido podrá ser utilizado para exigir las responsabilidades correspondientes a los trabajadores que usen los medios de la empresa de forma indebida.

Artículo 37. Faltas.

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

1.- Leves.

a) La falta de puntualidad, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada.

b) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

c) La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

d) El reiterado olvido de la firma en las listas de asistencia, o de los mecanismos de control.

e) Ausencia del trabajo sin el correspondiente permiso.

f) La no tramitación del parte de baja por enfermedad en cuarenta y ocho horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

g) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Empresa.

h) La embriaguez o el consumo de sustancias sicotrópicas de forma ocasional.

i) La negligencia del trabajador en el uso de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio.

j) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.

k) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no causen perjuicio grave al servicio.

l) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio.

m) El incumplimiento de las normas de tramitación en los referentes a los datos personales.

n) La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

2.- Graves.

a) La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año siempre que no sea la puntualidad.

b) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.

c) El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.

d) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.

e) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.

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

g) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.

h) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.

i) Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.

j) La embriaguez o consumo de sustancias sicotrópicas en hora de servicio.

k) El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.

l) La utilización de los medios de trabajo de la empresa para uso privado.

3.- Muy Graves.

- a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.
- b) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
- c) Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un periodo de un mes, más de seis en el de cuatro meses o más de doce en un año.
- d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- e) Las ofensas verbales o físicas a los directivos de la empresa o a los familiares que conviven con ellos o al público que acude a la empresa.
- f) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- g) La embriaguez o toxicomanía habitual.
- h) Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores en horas de servicio.
- i) La simulación de enfermedad.
- j) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.
- k) Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos.
- l) El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa.
- m) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

Artículo 38. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días hábiles, las graves a los 20 días hábiles, las faltas muy graves a los 60 días, a partir del momento en que por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 39. Sanciones.

- a) Por faltas leves:
 - 1.- Amonestación por escrito.
 - 2.- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.
- b) Por faltas graves:
 - 1.- Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a tres meses.
- c) Por faltas muy graves:
 - 1.- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
 - 2.- Despido.

Capítulo VIII

Disposiciones varias

Artículo 40. Seguridad e higiene en el trabajo.

La empresa facilitará gratuitamente a los trabajadores a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de seguridad e higiene que correspondan y sean adecuadas para la prestación del

servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

Todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de las empresa afectada por este Convenio, deberán pasar un reconocimiento médico anual que se realizará dentro de la jornada laboral, con cargo a la empresa, dándoles copia de los resultados del mismo.

Artículo 41. Derecho supletorio.

Que en todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

Artículo 42. Cláusula derogatoria.

1.- No será de aplicación el Convenio Colectivo de Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones e Instituciones, ni tampoco el Convenio colectivo de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, Código Nº 9901925, para los profesores de la Escuela de Entrenadores, que se venían aplicando en la empresa hasta la fecha.

Disposición adicional primera.

Dada cuenta que la Tabla Salarial aprobada en el presente Convenio Colectivo conlleva la reducción de los salarios percibidos hasta la fecha por los trabajadores de su ámbito de aplicación, ambas partes acuerdan la creación de un "Complemento Personal" para compensar esta pérdida salarial, que será abonado a todos los trabajadores que presenten servicio para la Federación al momento de entrada en vigor del presente Convenio, pero que no percibirán los empleados que inicien su prestación de servicio con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio por cuanto que el mismo está exclusivamente destinado a compensar a los trabajadores actuales por la reducción de salarios acordada en el presente convenio.

El importe de este complemento personal será el resultado de la diferencia de la nómina mensual media de los últimos doce meses anteriores a la entrada en vigor del presente Convenio y la nómina que resultaría conforme a la aplicación de las normas salariales del presente convenio.

Este complemento personal tiene carácter consolidable y se cobrará hasta la fecha de cese de cada trabajador en la Federación, pero no sufrirá incrementos ni actualizaciones en función del método establecido para la actualización de los salarios regulados en el presente Convenio, motivo por el cual su cuantía quedará congelada durante todo el período que se mantenga la prestación de servicios.

Disposición adicional segunda.

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y a su Reglamento de Aplicación publicados en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 50, de 1 de marzo de 1997. que vinculará a todos los centros de trabajo y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Disposición transitoria.

Con la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se procederá a encuadrar a todos los trabajadores en el nuevo sistema de grupos profesionales desapareciendo las categoría profesionales que se venían aplicando hasta la fecha.

Disposición final.

Ambas representaciones suscriben y aprueban en su totalidad el presente Convenio Colectivo.

Las condiciones laborales, económicas o de otra índole pactadas en el presente Convenio, obligan a ambas partes y tendrán la consideración de mínimas, y forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En caso de anulación de alguno de sus preceptos el Convenio Colectivo perderá su vigencia en su totalidad debiendo las partes proceder a la negociación de un nuevo convenio colectivo, periodo en el cual se seguirá aplicando el convenio existente; y si en el plazo de un año no se ha llegado a un acuerdo para el nuevo convenio entonces será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y el resto de normativa laboral existente, pero no se aplicará ningún precepto del presente convenio colectivo ni de otro sectorial.

Este texto conlleva la derogación de lo contenido en todos los Convenios, que existiendo con anterioridad con cualquier carácter, se opongan a lo establecido en el mismo, constituyendo éste el cuerpo normativo laboral para la Federación de Fútbol de la Región de Murcia entrando en vigor con la firma del presente Convenio Colectivo y solamente en lo no previsto en el mismo, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Anexo I**TABLA SALARIAL**

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE
Jefe de Área	1.600,00 €
Jefe de Departamento	1.500,00 €
Responsable de Sección	1.300,00 €
Profesor	1.200,00 €
Administrativo	1.100,00 €
Auxiliar Administrativo	1.000,00 €
Recepcionista	900,00 €