

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

**963 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo para el personal laboral de la Federación de Fútbol de la Región de Murcia.**

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del 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 y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el citado Servicio de Normas Laborales y Sanciones

#### 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 con número de expediente 30/01/0254/2025; denominado Personal Laboral de la Federación de Fútbol de la Región de Murcia; código de convenio n.º 30103402012014; ámbito Empresa; suscrito con fecha 24/11/2025 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, 19 de febrero de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

## **Texto del convenio colectivo para el personal laboral de la Federación de Fútbol de la Región de Murcia**

### **Capítulo I**

#### **Partes negociadoras que conciertan el presente convenio colectivo.**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado, acordado y suscrito por la Comisión Negociadora del mismo siendo ratificado por todos sus componentes por unanimidad; siendo constituida la misma, de un lado, por parte de la empresa Juan José Villanueva Molina, Salvador Rincón Gallart y Juan Pedro García Martínez; y por parte de los trabajadores D. Pedro Alfonso Martínez Paublete, D. Francisco Lorca Pérez, D. Pedro José Zamora Vera y D. José Antonio Campillo Jiménez.

Declarando las partes reconocerse la capacidad legal necesaria para la negociación y firma de este convenio regional de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **ÍNDICE**

Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Duración y Vigencia.

Artículo 5. Denuncia.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas y consolidación de derechos.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Artículo 8. Jornada Laboral.

Artículo 9. Vacaciones.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Artículo 11. Permisos retribuidos.

Artículo 12. Excedencias.

Artículo 13. Maternidad.

Artículo 14. Garantías Sindicales.

Artículo 15. Organización del trabajo.

Artículo 16. Clasificación personal.

Artículo 17. Definición de los Grupos Profesionales.

Artículo 18. Movilidad Funcional.

Artículo 19. Trabajos de superior e inferior categoría.

Artículo 20. Formación Profesional.

Artículo 21. Provisión de vacantes y ascensos.

Artículo 22. Periodo de prueba.

Artículo 23. Trabajo a distancia.

Artículo 24. Censo de empleados

Artículo 25. Prestaciones complementarias de previsión social.

Artículo 26. Ceses.

Artículo 27. Jubilación.

- Artículo 28. Jubilación forzosa.
- Artículo 29. Definición de las retribuciones.
- Artículo 30. Pago de salarios.
- Artículo 31. Tablas salariales.
- Artículo 32. Incremento Salarial.
- Artículo 33. Salario base.
- Artículo 34. Antigüedad.
- Artículo 35. Plus de productividad.
- Artículo 36. Pagas extraordinarias.
- Artículo 37. Ayuda de estudios.
- Artículo 38. Compensación por desplazamientos.
- Artículo 39. Dietas.
- Artículo 40. Descuelgue del Convenio e Inaplicación salarial.
- Artículo 41. Utilización de los medios de la empresa.
- Artículo 42. Cámaras de Vídeo vigilancia.
- Artículo 43. Faltas.
- Artículo 44. Prescripción de las faltas.
- Artículo 45. Sanciones.
- Artículo 46. Planes de igualdad e igualdad retributiva.
- Artículo 47. Violencia de género.
- Artículo 48. Seguridad e higiene en el Trabajo.
- Artículo 49. Derecho Supletorio.
- Artículo 50. Cláusula derogatoria.
- Disposición adicional primera.
- Disposición adicional segunda.
- Disposición final.
- Anexo I.
- Anexo II.

### **Condiciones generales**

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo, regulará las relaciones laborales y condiciones de trabajo de los trabajadores que prestan sus servicios, por cuenta de la Federación de Fútbol de la Región de Murcia, con independencia de la duración y clase de su contrato de trabajo. A los efectos del presente Convenio, la denominación de Empresa se referirá siempre a la Federación de Fútbol de la Región de Murcia.

#### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo que la Federación de Fútbol tiene en la ciudad 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 la que le es de aplicación, tanto fijo como temporal, 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 de Murcia, si bien sus efectos económicos, se retrotraerán al día 1 de enero de 2026.

La duración será por cuatro años, hasta el día 31 de diciembre de 2029.

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.**

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes legitimadas, mediante comunicación escrita y con una antelación mínima de dos meses a la fecha de finalización de su vigencia, conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado el Convenio y hasta la suscripción de uno nuevo, se desarrollará el proceso de negociación. Transcurrido un año desde la denuncia sin que se haya alcanzado acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos de mediación previstos en los acuerdos interprofesionales a que se refiere el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, y, en su caso, a los de arbitraje cuando exista pacto expreso.

En tanto no se alcance un nuevo acuerdo, el Convenio mantendrá su vigencia en los términos legalmente establecidos.

**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 señaladas; 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 como máximo de 1.700 horas.

2.- El horario de oficina será de lunes a viernes de 8 a 15 horas. Este horario podrá ser modificado según las necesidades del servicio, y siempre previa consulta con los representantes de los trabajadores.

3.- Durante los meses de verano junio, julio y agosto, los trabajadores prestarán sus servicios en horario de lunes a viernes de 8 a 14 horas.

4.- Los períodos de navidad, semana santa y fiestas de primavera de Murcia se trabajarán en horario de mañana de 8 a 14 horas.

5.- Para los trabajadores incluidos en este Convenio, serán inhábiles y no recuperables los días 24 y 31 de diciembre

6.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos anteriores, con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, se establece una flexibilidad en los horarios de entrada y salida, hasta completar 35 horas semanales.

La diferencia en el cómputo de horas entre lo efectivamente realizado y lo establecido en convenio (35 horas semanales, o 30 horas semanales en los periodos de Semana Santa, fiestas de primavera de Murcia, Navidad y los meses de junio, julio y agosto) deberá ser compensado en los cuatro meses siguientes.

7.- Para el correcto control de las horas de entrada y salida y de las horas efectivas trabajadas, los trabajadores estarán obligados fichar todas las entradas y salidas que realicen, en los medios que la empresa ponga al efecto, la empresa contabilizará las horas trabajadas fuera de la oficina que se incluirán como horas efectivas. En caso de no fichar la salida, se establecerá como hora de finalización de la jornada las 13:00 h.

8.- 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 por ciento 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.

9.- 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 el presente Convenio disfrutarán anualmente de veinticinco (25) días laborables de vacaciones retribuidas, no pudiendo ser inferior a treinta (30) días naturales, no sustituibles por compensación económica, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Las vacaciones se retribuirán conforme al salario base, más los pluses e incentivos salariales que correspondan.

El calendario anual de vacaciones se elaborará en cada empresa, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, antes del 30 de marzo de cada año.

Las fechas concretas de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y cada trabajador, conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, el trabajador conocerá las fechas que le correspondan con una antelación mínima de dos meses al inicio de su disfrute.

#### **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.

Conceder un descanso equivalente a una hora de permiso retribuido por cada hora extraordinaria completa de trabajo prestado en las circunstancias arriba descritas. Dicho descanso compensatorio deberá disfrutarse según el calendario que a tal efecto se determine por la empresa, y dentro de los cuatro meses siguientes a la hora extraordinaria realizada.

#### **Artículo 11. Permisos retribuidos.**

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, además de los recogidos en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Por matrimonio o inicio de la vida en común cuando se trate de parejas de hecho debidamente inscritas en el registro oficial de la comunidad autónoma donde esté empadronada.: quince días naturales y una gratificación especial de una mensualidad de salario base más pluses o incentivos.

b) Por fallecimiento del cónyuge/pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad: cinco días hábiles.

c) Dos días laborales en caso de traslado de vivienda, siendo un día más, si a tal efecto, si debe desplazarse más de 50 Km.

d) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: cinco días hábiles.

e) 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.

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

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

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

i) En los casos en las que las trabajadoras víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, total o parcial tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, en las condiciones en que así lo determinen los Servicios Sociales de atención o salud, según proceda. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Se deberá acompañar justificación de los extremos precisos en todo caso.

j) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a

la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

k) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

- La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados J, K y L corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado L, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados J, K y L serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

m) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

n) Los trabajadores también disfrutarán de los permisos que, no estando recogidos en el presente artículo, se encuentren regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **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.

A estos efectos, se equipará a la 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.

Una vez concluido el período de excedencia, el trabajador 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, al menos, un mes de antelación.

Respecto a la excedencia voluntaria por cuidado de menor, podrá ser de hasta 5 años, condicionada a que solamente uno de los dos progenitores o tutores, mantengan o no vínculo matrimonial, siendo ambos empleados de la federación, quede junto al hijo o hija necesariamente, pudiendo alternar a criterio de ambos.

En función de las necesidades del servicio, el personal que lleve un mínimo de dos años de servicio tendrá derecho a una licencia no remunerada de hasta 3 meses anuales, previo acuerdo de las partes firmantes del presente Convenio.

#### **Artículo 13. Nacimiento y cuidado de menor.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán los derechos reconocidos en la legislación vigente en materia de nacimiento y cuidado de menor, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

En particular, el nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, dará lugar a la suspensión del contrato de trabajo en los términos y con la duración establecidos legalmente, con independencia del sexo de la persona progenitora, incluidos los supuestos de monoparentalidad.

Asimismo, serán de aplicación los derechos legalmente previstos en materia de reducción de jornada, excedencias y demás medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, conforme a la normativa vigente en cada momento.

### **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 deberá 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 órdenes 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.

<b>GRUPOS PROFESIONALES.</b>
1.º Titulados.
2.º Administrativos.
3.º Técnicos de Oficina.
4.º Especialistas de Oficina.
5.º Subalternos.
6.º Oficios Varios.
7.º Otro Personal de la F.F.R.M.

#### GRUPO 1.º TITULADOS:

a) Titulados Universitarios de Segundo y Tercer Ciclo b) Titulados Universitarios de Primer Ciclo c) Secretario General Técnico-Gerente, d) Médico, e) Enfermero, f) Fisioterapeuta, g) Preparadores físicos.

#### GRUPO 2.º ADMINISTRATIVOS:

a) Jefes Superiores (Oficial Mayor) b) Jefe de Primera. c) Jefe de Segunda (Cajeros con firma, Jefes de Reporteros, Traductores e Intérpretes Jurados de más de un idioma). d) Oficial de Primera (Cajeros sin firma, Interpretes Jurados de un idioma, Operadores de máquinas contables, Taquimecanógrafos, Telefonistas-Recepcionistas con dominio de dos o más idiomas extranjeros, Inspectores de zona). e) Oficial de Segunda (Telefonistas-Recepcionistas con dominio de

un idioma extranjero, Reporteros de Agencias de Información, Traductores e intérpretes no Jurados, Jefes de Visitadores). f) Telefonistas-Recepcionista. g) Auxiliar (Telefonistas, Visitadores). h) Cobradores-Pagadores. i) Aspirante.

GRUPO 3.º TÉCNICOS DE OFICINA:

a) Jefe de Equipo de Informática. b) Analista. c) Programador Ordenador.

GRUPO 4.º ESPECIALISTAS DE OFICINA:

a) Jefe de máquinas básicas. b) Operadores de tabuladoras. c) Operadores de máquinas básicas.

GRUPO 5.º SUBALTERNOS:

a) Conserje mayor. b) Conserje. c) Ordenanza. d) Vigilante. e) Botones. f) Limpiador/a.

GRUPO 6.º OFICIOS VARIOS:

a) Encargado. b) Oficial de Primera y Conductores. c) Oficial de Segunda. d) Ayudantes y Operadores Reproductores de planos y Operadores de multicopistas y fotocopiadoras. e) Peones y Mozos. f) Profesor. g) Monitor. h) Entrenador. i) Ayudante entrenador. j) Auxiliares

**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:

GRUPO PRIMERO.- TITULADOS.

a) y b) Titulados Universitarios de Segundo, Tercer y Primer Ciclo. Es el que se halla en posesión de un título o diploma universitario oficial, de segundo o tercer ciclo (antiguo grado superior-licenciados y doctores), o primer ciclo (antiguo grado medio-diplomados), que está unido a la Empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la Empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

c) Secretario General Técnico o Gerente. Es el que se halla en posesión del título universitario correspondiente a una carrera de primer, segundo o tercer ciclo, que está unido a la Empresa por un vínculo de relación laboral (quedando excluida de esta categoría las relaciones laborales de carácter especial del personal de alta dirección, regulados en el Real Decreto 1382/85 de 1 de Agosto -BOE 12 VIII-) concertado en razón del título que posee, para ejercer las funciones de dirección de la misma según las directrices específicas dadas por los órganos de gobierno.

d) Médico. Es aquel empleado, que se halla en posesión de título universitario correspondiente a una carrera de segundo o tercer ciclo, que se encarga de la asistencia sanitaria en base a su cualificación profesional, bajo la directa dependencia del responsable de dicha área de la empresa, o en su defecto del Gerente o Secretario Técnico.

e) Enfermero. Es aquel empleado, que se halla en posesión de título universitario correspondiente a una carrera de segundo o tercer ciclo, que se encarga de la asistencia sanitaria en base a su cualificación profesional, bajo la

directa dependencia del responsable de dicha área de la empresa, o en su defecto del Gerente o Secretario Técnico.

f) Fisioterapeuta. Es aquel empleado, que se halla en posesión de título universitario correspondiente a una carrera de segundo o tercer ciclo, que se encarga de la asistencia sanitaria en base a su cualificación profesional, bajo la directa dependencia del responsable de dicha área de la empresa, o en su defecto del Gerente o Secretario Técnico.

g) Preparador físico. Es aquel empleado, que se halla en posesión de título universitario correspondiente a una carrera de segundo o tercer ciclo, que se encarga de la preparación física en base a su cualificación profesional, bajo la directa dependencia del responsable de dicha área de la empresa, o en su defecto del Gerente o Secretario Técnico.

#### GRUPO SEGUNDO.- ADMINISTRATIVOS.

a) Jefes Superiores. Son aquellos, provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la Dirección o Gerencia llevan la responsabilidad directa de dos o más departamentos.

Se asimilará a esta categoría al profesional con dos o más Jefes a sus órdenes, que en algunas oficinas se denomina Oficial Mayor.

b) Jefes de Primera. Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidos también aquellas personas que organizan o elaboran la contabilidad de la Empresa.

c) Jefes de Segunda. Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas del Jefe de Primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que dé él dependa.

Quedan adscritos a esta categoría los Traductores e Intérpretes Jurados de más de un idioma.

Se asimilarán a esta misma categoría los Cajeros con firma que, con o sin empleados a sus órdenes realizan, bajo su responsabilidad, los cobros y pagos generales de la Empresa. Se distinguirán aquellos que tienen firma reconocida en Entidades bancarias o de crédito con los que opere la Empresa y los que no tienen firma reconocida.

d) Oficial de Primera. Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

Se adscriben a esta categoría: Intérpretes Jurados de un idioma, Cajeros sin firma, Operadores de máquinas contables, taquimecanógrafos en idioma nacional que tomen al dictado 130 palabras por minuto, traduciéndolas correctamente y directamente a la máquina, así como las Telefonistas-Recepcionistas capacitadas para expresarse en dos o más idiomas extranjeros.

e) Oficial de Segunda. Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe y Oficial de Primera, si lo hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se adscriben a estas categorías las Telefonistas-Recepcionistas capacitadas para expresarse en un idioma extranjero; los Reporteros de Agencias de

información, los cuales deben estar capacitados para investigar informes de Empresas; los Traductores e Intérpretes no Jurados y los Jefes de Visitadores de las Empresas.

f) Telefonista-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 clientes, proveedores, visitas y público en general.

g) Auxiliar. Es el empleado, mayor de 18 años 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.

Quedan adscritas a esta categoría las Telefonistas.

h) Cobradores-Pagadores. Son los empleados mayores de 18 años, que dependiendo directamente del Departamento de Caja tienen la misión del cobro de recibos de la Empresa, pudiendo practicar liquidaciones ante el cliente, informar sobre las peculiaridades de su trabajo o efectuar pagos por cuenta de la Empresa.

#### GRUPO TERCERO.- TÉCNICOS DE OFICINA.

a) Jefe de Equipo de Informática. Es el técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación.

Asimismo, le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

b) Analista. Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas.

c) Programador Ordenador. Le corresponde estudiar los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.

#### GRUPO CUARTO.- ESPECIALISTAS DE OFICINA.

a) Jefe de máquinas básicas. Tiene a su cargo la planificación de la realización de los trabajos por los operadores de máquinas básicas (perforadoras, verificadoras, intercaladoras, clasificadoras, reproductoras e intérpretes), controlando su perfección y obteniendo el máximo rendimiento del equipo básico a sus órdenes.

b) Operadores de tabuladoras. Ejecutan el manejo de las máquinas tabuladoras y creación de los paneles de los distintos trabajos que le sean encomendados.

c) Operadores de máquinas básicas. Son los que tienen perfecto conocimiento de las técnicas destinadas a clasificación, interpretación, reproducción e intercalación de las fichas perforadas.

#### GRUPO QUINTO.- SUBALTERNOS.

a) Conserje Mayor. Es el que, con un mínimo de cinco personas a sus órdenes, tiene la vigilancia y responsabilidad de los servicios subalternos, ordenanzas, botones y de limpieza.

b) Conserje. Tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la Empresa.

c) Ordenanza. Tendrá esta categoría el subalterno mayor de 22 años, cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus Jefes.

d) Vigilante. Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

e) Botones. Es el subalterno menor de 18 años que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

f) Limpiador/a. Están ocupados en la limpieza de los locales de las Empresas.

#### GRUPO SEXTO.- OFICIOS VARIOS.

a) Encargado. Es la persona especialista en su cometido que, bajo las órdenes directas del Perito o superiores, si los hubiere, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenar la realización de los trabajos a efectuar.

b) Oficial de primera y Conductores;

c) Oficiales de segunda;

d) Ayudantes;

e) Peones y Mozos.

Incluye al personal, como mecánicos, carpinteros, electricistas, etc., que realizan los trabajos propios de un oficio, cualquiera de las categorías señaladas. Para la adscripción a estas categorías se atenderá a las reglas dadas por sus respectivos convenios sectoriales.

Los conductores de automóvil se equiparán a oficiales de primera si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller. En los demás casos serán, oficiales de segunda.

f) Profesor. Son aquellos trabajadores que, provistos de la titulación académica necesaria, imparten cursos de formación.

g) Monitor. Son aquellos trabajadores que, provistos de la acreditación necesaria, realizan actividades dirigidas a niños en edad escolar.

h) Entrenador. Son aquellos trabajadores, que, provistos con la titulación o diploma necesario, se encargan de la dirección de un equipo durante los partidos, así como de la planificación de los entrenamientos.

i) Ayudante de entrenador. Son aquellos trabajadores que, provistos con la titulación o diploma necesario, asisten al entrenador en aquello que este precise tanto en los entrenamientos como en los partidos de los equipos.

j) Auxiliares. Son aquellos trabajadores que realizan tareas de apoyo a los equipos.

#### **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.

La movilidad funcional se realizará según lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

**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.

La encomienda de trabajos de superior e inferior categoría se realizará según lo establecido en los artículos 39 y 41 del Estatuto 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 dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, podrá pactarse por escrito un período de prueba en los contratos de trabajo, cuya duración máxima será la siguiente:

- a) Cuatro meses para las personas trabajadoras con titulación universitaria o de grado, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.
- b) Dos meses para el resto de las personas trabajadoras.

En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, y para quienes no tengan la condición de técnicos titulados, el período de prueba no podrá exceder de tres meses, de acuerdo con lo previsto legalmente.

El período de prueba deberá pactarse expresamente y por escrito en el contrato de trabajo, no teniendo carácter obligatorio ni automático, y resultando de aplicación, en su caso, las restantes previsiones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 23. Trabajo a distancia.**

Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia.

#### **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, en tanto se mantenga en vigor su contrato de trabajo.

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 (en este punto sólo se regula la enfermedad común, pues el accidente de trabajo o enfermedad profesional ya está regulado en el número 1 donde se dice que el 100% es desde el primer día hasta el último).

3.- 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.

4.- 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. Ceses.**

Cuando el trabajador cese a instancia de la empresa, ésta deberá dar cumplimiento a la normativa establecida al efecto.

Si el cese se debe a voluntad del trabajador, este deberá notificarlo a la empresa por escrito con, al menos, veinticinco días de antelación. Caso de incumplimiento, la empresa podrá descontarle de su liquidación dos días de salario por cada día de retraso en el preaviso, hasta un máximo de quince días.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, estará obligada a abonar al trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de dos días de salario por cada día de retraso en el abono de su liquidación, hasta un máximo de treinta días.

#### **Artículo 27. 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.

#### **Artículo 28. Jubilación forzosa.**

De conformidad a lo establecido en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores se establece la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad de legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

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

b) La medida estará vinculada a la consecución de diferentes objetivos como la contratación de nuevos trabajadores y el relevo generacional.

Por este motivo cada extinción contractual llevará aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un trabajador.

### **Capítulo VI**

#### **Condiciones económicas**

##### **Artículo 29. 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 30. 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 31. 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 32. Incremento salarial.**

Durante los años 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%.

Si la variación del resultado de explotación fuera inferior al IPC a 31/12 del año anterior, se tomará este como índice para actualizar las tablas salariales.

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 33. 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 34. Antigüedad.**

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

#### **Artículo 35. 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 36. 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 37. 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.

#### **Artículo 38. Compensación por desplazamientos.**

Cuando el trabajador dentro de su jornada laboral, y, debidamente autorizado haya de realizar desplazamientos por imperativo del servicio, la Federación de Fútbol de la Región de Murcia, pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto una compensación por kilómetro según la tabla publicada anualmente por la AEAT, correspondiente a los gastos de Locomoción.

Si el desplazamiento se produjese en tiempo de disfrute del descanso semanal o festivo, se procederá a compensar el tiempo empleado en el

desplazamiento con el mismo procedimiento fijado en el artículo 10, si bien el cálculo será de una hora de descanso o compensación económica, por cada hora empleada. Esta posibilidad no será de aplicación cuando el desplazamiento sea motivado para torneos o campeonatos conforme se dispone en el artículo siguiente.

#### **Artículo 39. Dietas.**

Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la oficina o tenga que almorzar y/o pernoctar fuera de su domicilio, tendrá pagados dichos gastos previa justificación de estos y dentro de los límites establecidos por la empresa. Cada empleado es responsable de llevar un control exacto de sus viajes y, por tanto, de sus ausencias del puesto de trabajo.

Además de los gastos justificados, cada empleado que viaje por motivos laborales y pernocte percibirá la cuantía de 50 € por día de pernoctación en concepto de dieta.

#### **Artículo 40. Descuelgue del convenio e inaplicación salarial.**

1.- Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los términos establecidos en el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio que afecten a las materias, en los términos y de acuerdo con los procedimientos que se determinen por la normativa vigente en el momento en el que dichas causas concurren.

2.- La empresa, en el plazo máximo de treinta días, a contar desde la publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» del presente Convenio o desde la fecha de la aplicación de las revisiones salariales anuales previstas, iniciará un período de consultas, a cuyo efecto comunicará a los representantes de los trabajadores legalmente previstos, su intención de acogerse a la inaplicación prevista en este artículo.

A tal efecto presentará a dichos representantes la documentación que justifique las causas alegadas.

Las negociaciones del período de consulta deberán finalizar en el plazo máximo de quince días desde su inicio y su resultado se comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio. En caso de desacuerdo podrán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria.

La decisión de la Comisión Paritaria será adoptada en su propio seno en el término de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de parte dirigida a la Comisión Paritaria, acompañada de la documentación señalada en este apartado indicando el motivo de la discrepancia y la pretensión que desea.

La Comisión comprobará que reúne los requisitos establecidos, dirigiéndose, en caso contrario, a la dirección de la empresa a efectos de que complete su solicitud en el plazo de dos días con la advertencia de que, si así no lo hiciese, se le tendrá por desistida de su solicitud, con archivo de las actuaciones. Cuando se subsanen las deficiencias, el plazo para resolver comenzará a contarse desde la fecha en que se completó la solicitud.

Se remitirá inmediatamente a la otra parte de la discrepancia comunicación de inicio del procedimiento para que efectúe las alegaciones que considere procedentes en el plazo de dos días.

La Comisión Paritaria analizará si concurren las circunstancias de la inaplicación solicitada según lo establecido en este apartado. En caso afirmativo, considerará acorde la inaplicación. El acuerdo de la Comisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo, la Comisión Paritaria podrá someter la discrepancia a arbitraje a cuyo efecto cada una de las dos partes integrantes de la Comisión Paritaria propondrá una relación de dos árbitros. De la lista resultante de cuatro árbitros, cada uno descartará por sucesivas votaciones, cuyo orden se decidirá por sorteo, el nombre del árbitro que tenga por conveniente hasta que quede uno solo.

Una vez designado el árbitro, se formalizará el encargo, trasladándole la solicitud y la documentación y se señalará el plazo máximo en que debe ser dictado el laudo.

El árbitro podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria.

El laudo, que será motivado, comprobará los datos aportados, tras cuyo análisis, resolverá en consecuencia. Se dictará, y se comunicará a los solicitantes, dentro del plazo máximo establecido de acuerdo con lo indicado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo.

## **Capítulo VII**

### **Faltas y sanciones**

#### **Artículo 41. 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 42. Cámaras de videovigilancia.**

La empresa comunica a los trabajadores que se hayan instaladas en el centro de trabajo diversas cámaras de videovigilancia cuyas imágenes podrán ser utilizadas como prueba en caso de necesidad disciplinaria.

La empresa garantiza el derecho a la información de la existencia y lugar de ubicación de las citadas cámaras motivo por el cual se informará, con carácter previo a su puesta en marcha, de la instalación y ubicación de las mismas tanto a los representantes de los trabajadores como a los trabajadores.

En ningún caso se procederá a la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

#### **Artículo 43. 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 del uso 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, de forma deliberada.
- k) La condena penal firme de la persona trabajadora por delitos de hurto, robo, estafa o malversación, cuando los hechos tengan relación directa con la actividad laboral, se hayan cometido con ocasión o como consecuencia de la prestación de servicios, o afecten de manera relevante a la confianza necesaria para el desempeño del puesto de trabajo.
- 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 44. 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 45. 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.

Con carácter previo a la imposición de una sanción por la comisión de una falta muy grave se concederá audiencia al trabajador afectado por un período de 72 horas para que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas y aportar los medios de prueba que estime necesarios.

Asimismo, se podrá reclamar al trabajador que abone los gastos ocasionados por sus incumplimientos.

## Capítulo VIII

### Igualdad de oportunidades; No discriminación por razón de sexo y violencia de género

#### Artículo 46. Planes de Igualdad e igualdad retributiva.

La empresa se compromete a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las mujeres, en igualdad de condiciones, tendrán las mismas oportunidades que los hombres en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

En atención a preservar, fomentar e implementar la igualdad en el ámbito de aplicación del presente convenio, se establecen las siguientes medidas:

- Crear una Comisión de seguimiento, formada por la dirección de la empresa y la representación sindical.

Esta comisión tendrá las siguientes competencias:

+ Identificar los ámbitos prioritarios de actuación, promover acciones formativas y de sensibilización que animen a las mujeres a participar en la igualdad de oportunidades, consecución de objetivos y seguimiento de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, potenciando las acciones formativas necesarias para ello.

+ Revisar que se promueven procesos de selección y promoción en igualdad, que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.

+ Fomentar la implantación del uso de denominaciones no sexistas en los puestos de trabajo en las ofertas de empleo.

+ Constatar que se incorpora un lenguaje no sexista a los procesos de difusión tanto por canales internos como externos (web, portal de empleo, anuncios prensa...) de las ofertas de la empresa. Así como comprobar que el modelo de solicitud de empleo no existe preguntas de carácter personal o que contengan connotaciones de género.

+ Participar en la revisión del procedimiento de selección para comprobar que se utilizan criterios neutros que no contemplan aspectos de contenido personal o estereotipos de género y que garantizan una selección igualitaria.

+ Asegurar la idoneidad de los procedimientos de selección transparente de ingreso en la empresa, mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

En el caso de que la empresa supere el número de cincuenta o más trabajadores, las medidas a las que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su desarrollo en; el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Este plan de igualdad afectará a toda la plantilla, tendrá la vigencia que pacten las partes y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

a) Objetivo general: Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

b) Objetivos específicos:

- Fomentar el equilibrio entre el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.

- Potenciar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.

- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.

- Promover un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el desarrollo de los planes de igualdad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

#### **Artículo 47. Violencia de género.**

La dirección de la empresa facilitará a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite el ejercicio de los derechos laborales contemplados en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, como la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y la extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos.

### **Capítulo IX**

#### **Disposiciones varias**

#### **Artículo 48. 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 la empresa afectada por este Convenio pasarán voluntariamente un reconocimiento médico anual que se realizará dentro de la jornada laboral, con cargo a la empresa, dándoles copia de los resultados del mismo.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a negociar y, en su caso, acordar protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos laborales específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa de prevención de riesgos laborales.

Dichos protocolos se negociarán en el ámbito correspondiente, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, y serán de aplicación en los términos que se acuerden.

#### **Artículo 49. 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 50. Cláusula derogatoria.**

1.- No será de aplicación el Convenio colectivo de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, Código N.º 9901925, para los profesores de la Escuela de Entrenadores, que se venían aplicando en la empresa hasta la fecha.

#### **Disposición adicional primera**

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren en su totalidad y sin condicionamiento alguno al III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR III; BORM n.º 21; 27/01/2021).

Que vinculará a todos los centros de trabajo y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

#### **Disposición adicional segunda**

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal corresponde a la mujer.

#### **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, constituyéndose la Mesa Negociadora del nuevo convenio dentro de los treinta días siguientes a la comunicación efectiva y fehaciente a las partes firmantes.

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
<b>GRUPO 1.º TITULADOS</b>	
a) Titulados Universitarios de Segundo y Tercer Ciclo	1.406,00 €
b) Titulados Universitarios de Primer Ciclo	1.406,00 €
c) Secretario General Técnico-Gerente	2.025,25 €
d) Médico	1.645,57 €
e) Enfermero	1.392,36 €
f) Fisioterapeuta	1.392,36 €
g) Preparadores físicos	1.265,83 €
<b>GRUPO 2.º ADMINISTRATIVOS</b>	
a) Jefes Superiores (Oficial Mayor)	1.898,67 €
b) Jefe de Primera.	1.645,57 €
c) Jefe de Segunda	1.514,80 €
d) Oficial de Primera	1.392,36 €
e) Oficial de Segunda	1.265,83 €
f) Telefonistas-Recepcionista.	1.139,25 €
g) Auxiliar	1.139,25 €
h) Cobradores-Pagadores.	1.103,64 €
i) Aspirante	1.082,00 €
<b>GRUPO 3.º TÉCNICOS DE OFICINA</b>	
a) Jefe de Equipo de Informática.	1.645,57 €
b) Analista.	1.392,36 €
c) Programador Ordenador.	1.265,83 €
<b>GRUPO 4.º ESPECIALISTAS DE OFICINA</b>	
a) Jefe de máquinas básicas.	1.265,83 €
b) Operadores de tabuladoras.	1.139,25 €
c) Operadores de máquinas básicas.	1.103,64 €
<b>GRUPO 5.º SUBALTERNOS:</b>	
a) Conserje mayor.	1.139,25 €
b) Conserje.	1.125,28 €
c) Ordenanza.	1.114,46 €
d) Vigilante.	1.103,64 €
e) Botones.	1.082,00 €
f) Limpiador/a.	1.082,00 €
<b>GRUPO 6.º OFICIOS VARIOS:</b>	
a) Encargado.	1.265,83 €
b) Oficial de Primera y Conductores.	1.190,20 €
c) Oficial de Segunda.	1.139,25 €
d) Ayudantes y Operadores Reproductores de planos y Operadores de multcopistas y fotocopiadoras.	1.103,64 €
e) Peones y Mozos.	1.082,00 €
f) Profesor.	1.518,98 €
g) Monitor	1.139,25 €
h) Entrenador	1.392,36 €
i) Ayudante Entrenador	1.139,25 €
j) Auxiliares	1.139,25 €

## Anexo II

### ACUERDO SOBRE EL REGISTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

Conforme a lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio en materia de jornada de trabajo y su registro, se acuerdan los criterios siguientes para el control horario en los centros de trabajo:

1.- El registro horario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, en función de su jornada de trabajo y al margen del grupo profesional, quedando excluidas del mismo las personas sin relación laboral con la empresa, sin perjuicio de que acudan a la misma para el cumplimiento de los servicios que tienen encomendados. Asimismo, quedan excluidas las personas con contrato de alta dirección.

2.- El empresario determinará libremente previa consulta a los delegados de personal o comités de empresa, el cuadro horario para cada persona trabajadora, teniendo en cuenta lo establecido en el calendario laboral de cada año, según sea el caso, atendiendo a lo que establece el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

3.- La empresa implementará un sistema de control horario que refleje de forma fidedigna la jornada diaria realizada por la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización de la jornada según se determine conforme a lo manifestado en el punto segundo.

El sistema empleado para el control de la jornada será establecido por la empresa libremente, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, debiendo cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos e informar de ella a la persona trabajadora.

En caso de usar soporte en papel se deberá hacer una hoja por persona trabajadora.

La presencia en el centro de trabajo fuera de estas horas no se considerará tiempo de trabajo, salvo que el empresario encomiende actividad a la persona trabajadora o se produzca una incidencia que obligue a realizar más horas, atendiendo a lo que establece el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia. Esto será debidamente comunicado a la dirección al día siguiente de su realización para su registro y constancia.

En caso de ser necesario deberá incluirse en el control horario, el registro de la jornada en los supuestos de personas trabajadoras que no tengan un lugar físico en el centro de trabajo, que hagan su jornada o parte de la misma fuera del centro de trabajo o cuyo puesto de trabajo no esté en el centro de trabajo al que esté adscrito.

También deberá incluir los supuestos de flexibilidad de la jornada de trabajo por adaptaciones en la duración y distribución de la misma, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (ET 34.8).

El sistema empleado para el control horario en todo momento respetará el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

4.- En caso de aquellas personas trabajadoras que por circunstancias de organización tengan establecida una hora de entrada o salida distinta a la general, se determinará de forma individualizada.

5.- En caso de que la empresa autorice, previa petición del trabajador, la salida fuera de la instalación, este tiempo no será considerado como jornada de trabajo, salvo que se consideren permisos retribuidos.

6.- Si por motivos de organización, la persona trabajadora dispusiera de tiempo libre entre las actividades a desarrollar por cuenta de la empresa, estará a disposición del empresario. No obstante, la empresa podrá acordar la ausencia del centro de trabajo, en cada ocasión o con carácter general, en cuyo caso no será considerado como tiempo de trabajo.

Las horas de mera presencia se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, siempre que, en virtud del horario establecido por la Dirección del centro, esta así lo estime, y se dediquen a la realización de tareas laborales, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo.

7.- En caso de jornada partida, la pausa entre la jornada de mañana y la jornada de tarde no será considerada tiempo de trabajo, salvo que tenga encomendada la realización de tareas durante la misma.

8.- Cuando la persona trabajadora asista a la formación organizada por la empresa o aquellas otras que sin ser organizadas por la empresa sean propuestas por el trabajador y autorizadas por el empresario, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

9.- Cuando la empresa programe una actividad fuera del centro de trabajo de un día de duración que coincida con el horario de entrada y salida de la persona trabajadora en el centro, se contabilizará como jornada la que tuviera ese día en su centro de trabajo.

En el caso de que el horario de la actividad tuviera un horario inferior al de la jornada establecida para ese día en el centro de trabajo, sólo se contabilizará a estos efectos las horas empleadas en la salida, debiendo cumplir el resto de la jornada que tuviera.

Si la salida implica que la persona trabajadora realiza una jornada superior a la que tuviera ese día, se contabilizarán las realizadas por encima de la jornada que tuviera ese día.

10.- Los registros de jornada realizados permanecerán durante el tiempo legalmente establecido a disposición de las personas trabajadoras, de sus comités de empresa o delegados de personal y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con el objetivo de garantizar la compensación del exceso de jornada, el cumplimiento de las limitaciones legales o convencionales de jornada máxima y descansos y para asegurar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras.

11.- En los casos excepcionales en los que la jornada anual de trabajo efectivo supere la que le corresponde al trabajador/a se procederá a su compensación mediante retribución o, en su caso, mediante descansos como establece la legislación vigente.

12.- Cuando a la persona trabajadora se le encomiende la realización de gestiones fuera del centro de trabajo, se llevará un control del tiempo de trabajo efectivo empleado en la misma.

13.- En el supuesto de subcontratación de la actividad, la empresa contratista, como empresa empleadora, será la obligada a llevar el control horario de sus trabajadores, sin que la empresa tenga ninguna responsabilidad al respecto.



No obstante, como empresa principal, podrá acordar con la empresa contratista llevar a cabo el control horario de este personal en lugar de la empresa contratista. En todo caso, es obligación de la contratista conservar y mantener a documentación de los registros diarios realizados.

14.- Todos aquellos sistemas de registro preexistentes a este acuerdo deberán adaptarse a los términos aquí pactados, en caso de que sea necesario.

Por la parte empresarial.—Por la parte social.