

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 5 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de la Real Federación Andaluza de Fútbol.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Real Federación Andaluza de Fútbol, código del convenio 71000182011989, de ámbito interprovincial, suscrito por la representación legal de la empresa y de las secciones sindicales, en fecha 12 de diciembre de 2018, y de conformidad con lo dispuesto 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,

R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 5 de marzo de 2019.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

A N E X O

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA REAL FEDERACIÓN ANDALUZA DE FÚTBOL

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios por cuenta de la Real Federación Andaluza de Fútbol, sus servicios centrales y órganos técnicos, las respectivas delegaciones provinciales de estos, y cualesquiera centros de trabajo o actividades que emanen de su estructura funcional, respetando el principio de unidad de la entidad, con independencia de la duración y clase de su contrato de trabajo.

Queda excluido expresamente de este convenio el personal que contrate su actividad como arrendamiento de servicio y cualquier otro que se considere como relación laboral de carácter especial o que por las leyes queden excluidos del ámbito laboral. Expresamente, quedan excluidas igualmente, personas colaboradoras, voluntarias y asesoras, y personal comprendido en los artículos 1.3.c) y 2.1.a), del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, como titular de la presidencia, secretaría general, vicesecretaría general, administración general, gerencia, o personal de alta dirección.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo incluidos en el ámbito funcional, que tenga establecidos o que en

el futuro establezca la RFAF en el territorio de la comunidad autónoma de Andalucía, durante el periodo de vigencia del citado convenio.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de la firma del mismo, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2021. Sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2018.

Artículo 4. Denuncia.

El convenio podrá denunciarse hasta el mes antes de su expiración. De no hacerse así, se entenderá prorrogado por periodos anuales completos, manteniendo la vigencia de su contenido, tanto obligacional como normativo, hasta que sea sustituido por uno nuevo.

Entre la denuncia del presente convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a dos meses. Durante ese periodo, y hasta que se alcance el nuevo convenio colectivo, el anterior permanecerá vigente, a salvo de la fecha de efectos que se asigne al nuevo convenio.

CAPÍTULO II. RETRIBUCIÓN

Artículo 5. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio serán de dos tipos: básicas y complementarias.

1. Son retribuciones básicas las siguientes:

- a) Salario base.
- b) Pagas extraordinarias.

2. Son retribuciones complementarias las siguientes:

- a) Complemento personal consolidable.
- b) Complemento personal no consolidable.

Artículo 6. Salario base.

El salario base es el correspondiente a cada uno de los grupos en que se clasifica el personal, conforme a lo recogido en la tabla I (anexo I).

Artículo 7. Pagas extraordinarias.

El personal afectado por el presente convenio percibirá dos pagas extraordinarias al año, consistentes cada una de ellas en el salario base correspondiente al nivel salarial de cada uno de los puestos de trabajo más el complemento personal consolidable. Dichas pagas se abonarán junto con las mensualidades ordinarias de los meses de junio y diciembre. Se abonarán habitualmente de una sola vez en las fechas correspondientes, y sólo se abonarán de forma prorrateada a propuesta de la RFAF previo acuerdo con el comité intercentros.

Artículo 8. Complemento personal consolidable.

Entre la RFAF y cada una de las personas en plantilla podrá pactarse un complemento personal consolidable que únicamente podrá modificarse previo pacto entre las partes.

El complemento personal consolidable se actualizará conforme a la actualización prevista del propio convenio colectivo para el salario base.

Artículo 9. Complemento personal no consolidable.

La RFAF podrá abonar, con motivo de encomiendas especiales o determinados hitos, a todo el personal o a alguna de las personas del mismo un complemento personal no consolidable.

00151678

Artículo 10. Compensaciones por desplazamientos, dietas y kilometraje.

1. Cuando el personal dentro de su jornada laboral, y, debidamente autorizado haya de realizar desplazamientos por imperativo del servicio, la Real Federación Andaluza de Fútbol, pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, la persona podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto una compensación a razón de 0,19 euros por kilómetro si se trata de automóvil o de 0,078 euros si se trata de motocicleta. Cada persona es responsable de llevar un control exacto de sus viajes y, por tanto, de sus ausencias del puesto de trabajo.

2. Salvo que se disponga otra cosa en el contrato de trabajo individual, se procederá a compensar cualquier tiempo de trabajo efectivo en misión no habitual fuera de la localidad donde ordinariamente presta su servicio a razón de una hora de descanso, por cada hora empleada.

Cualquier prestación de trabajo efectivo superior a la jornada habitual, computará en primer lugar como compensación del saldo de horas de descanso pendientes de disfrutar, y preferiblemente se disfrutará en jornadas completas, con la aprobación de la RFAF.

3. Cada persona miembro de la plantilla que viaje por motivos laborales y pernocte fuera de su domicilio percibirá la cuantía de 30 € por día de pernoctación en concepto de dieta.

4. Cuando el personal, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la oficina o tenga que almorzar y/o pernoctar fuera de su domicilio, tendrá pagados dichos gastos previa justificación de los mismos y dentro de los límites establecidos por la empresa.

Artículo 11. Premio por matrimonio o pareja de hecho.

El personal que contraiga matrimonio o realice la formalización de pareja de hecho en los registros correspondientes, percibirá el equivalente a una mensualidad del haber consolidado que viniera disfrutando, por una sola vez. Este premio sólo se devengará una vez durante la relación laboral de la persona con la federación.

Artículo 12. Liquidación y pago.

Los salarios mensuales se abonarán entre el día 24 y el último día hábil del mes a que corresponda. En lo referente a liquidación y pago se estará a lo dispuesto en el art. 29 del ET.

CAPÍTULO III. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 13. Jornada laboral.

La jornada laboral del personal de la Real Federación Andaluza de Fútbol a tiempo completo durante la vigencia del presente convenio será de 1526 horas anuales.

Artículo 14. Distribución de la jornada y horario.

1. Con carácter general, para el personal que presta habitualmente sus servicios en la RFAF, la distribución de la jornada será, salvo que las necesidades de los servicios a prestar reclamasen otra cosa, de lunes a viernes con el horario siguiente:

Lunes, martes, jueves y viernes	8 a 15 horas
Miércoles	9 a 13 horas y de 16 a 19 horas
Del 1 de mayo al 15 de septiembre	8 a 15 horas todos los días de la semana

2. Para el personal de las delegaciones provinciales, órganos técnicos y áreas con necesidades específicas, los horarios serán adaptados en cada caso por cada persona responsable de la delegación provincial, órgano técnico, o área correspondiente, según

las circunstancias del lugar y atendiendo a las peculiaridades de la prestación del servicio. Las propuestas de los respectivos horarios serán aprobadas por la persona que ostente la jefatura de personal de la RFAF y negociadas con la representación legal del personal. En los supuestos de ausencia de representación legal del personal en un centro de trabajo, estas personas podrán negociarlas directamente con la RFAF o atribuir su representación al comité intercentros para este asunto.

3. El personal contratado a tiempo parcial, tendrá el horario derivado de las condiciones y circunstancias que motivaron su contratación y será fijado en cada caso de común acuerdo entre el mismo y la RFAF, sin perjuicio de los cambios que hubiesen de tener lugar a causa de las necesidades del servicio a prestar.

Artículo 15. Horario especial y permisos en periodos festivos.

Con motivo de la semana santa, navidad y las ferias o festivos propios de cada localidad sede de centro de trabajo sometido a las prescripciones de este convenio, el personal disfrutará de horarios especiales en dichos días laborales con carácter general que son los siguientes:

Semana Santa: lunes, martes y miércoles santo, de 9 h a 13 h.

Ferías o Fiestas locales: se disfrutará de un día libre, a elección de la persona, siendo el resto de los días laborales la jornada de 9 h a 13 h (una semana al año).

Sin perjuicio de la no disminución del horario ni aumento de los días libres por ferias o fiestas en cada localidad, la RFAF podrá arbitrar un horario y jornada específicos para atender a estas situaciones, siempre que lo permita el servicio. No existirá, en ningún caso, reducción proporcional para el personal a tiempo parcial.

Navidad: Desde el día 19 de diciembre al 4 de enero el horario laboral será de 8h a 15h, de lunes a viernes. Los días 24 y 31 de diciembre, y 5 de enero, no serán laborales en la RFAF.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

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

2. Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable de acuerdo con los siguientes criterios:

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

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

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

3. En caso de compensación económica, ésta se hará en la proporción de pago de una hora y media del salario y complemento personal consolidable correspondiente a la persona, por cada hora extraordinaria realizada. Esta posibilidad de compensación económica será siempre a criterio de la Real Federación Andaluza de Fútbol.

4. En caso de compensación por descanso, ésta se hará en la proporción de descanso de una hora y media, por cada hora extraordinaria realizada.

5. Los descansos compensatorios por haber realizado horas extraordinarias o los recogidos en el artículo 10 del presente texto, se disfrutarán en un plazo no superior a 3 meses desde que se computaron los mismos.

Artículo 17. Teletrabajo.

Se considerará teletrabajo el encargado expresamente por la RFAF y aceptado por el personal y que se realice con carácter preponderante desde el domicilio de la persona. La RFAF encargará a cada persona las tareas a realizar y supervisará el mismo para verificar su calidad y su horario, igual que en el trabajo presencial, cumpliendo la regulación al respecto establecida en el ET.

Artículo 18. Descanso semanal.

Con carácter general el personal tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que se disfrutarán en sábado y domingo preferentemente o en los días laborables siguientes, si no hubiera sido posible su disfrute por causas de trabajo durante aquellos días. Sin perjuicio de que excepcionalmente y de acuerdo con la persona se opte por disfrutar el descanso en otro momento.

Artículo 19. Vacaciones anuales.

1. Todo el personal tendrá derecho, por año completo de servicio, a disfrutar de una vacación retribuida de veintitrés días laborables anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicio efectivo. Las vacaciones podrán disfrutarse como máximo en dos periodos.

2. Las vacaciones han de ser solicitadas por el personal a través de sus responsables, que las coordinarán previamente buscando la utilidad del servicio, a la empresa, por los medios oportunos. El plazo de comunicación deberá estar comprendido en los 30 días previos a la fecha de disfrute. Para las comprendidas en el período estival, entre los meses de julio, agosto y septiembre, deberán ser facilitadas antes del 15 de mayo.

3. Si durante el período de vacaciones la persona se encontrase en situación de IT, o accidente, este período no será computado a efectos de vacaciones, siguiéndose estrictamente en estos casos el régimen legal vigente en cada momento.

4. Si coincide el inicio de las vacaciones estando la persona de descanso, el inicio de las mismas empezarán en el siguiente día hábil.

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

CAPITULO IV. EXCEDENCIAS, LICENCIAS Y PERMISOS**Artículo 20. Excedencias.**

Las excedencias serán de dos clases: voluntarias y forzosas.

a) Excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares y a instancia de la persona y siempre que tenga más de un año de antigüedad en la empresa. Se podrá solicitar excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y máximo de cinco. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona hasta que haya transcurrido como mínimo cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La petición de excedencia será resuelta por la junta directiva de la Real Federación Andaluza de Fútbol en el plazo máximo de treinta días. Durante el período de excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones, no computándose este período para su antigüedad. En el intervalo entre ambos períodos se podrá prorrogar la misma anualmente.

b) Excedencia forzosa se considerará la designación para un cargo público o de representación sindical de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de estas funciones. El personal que se encuentre en estas situaciones tiene derecho al cómputo de la antigüedad y a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo, si lo pide en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación. La Real Federación Andaluza de Fútbol podrá cubrir las plazas de excedencia

forzosa con sustitutos, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse la persona titular a su puesto.

c) Con carácter de excedencia voluntaria, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento familiar, se podrá conceder un máximo de tres años de excedencia para el personal, si la persona nacida, adoptada o acogida posee discapacidad física, psíquica o sensorial y siempre que sea debidamente acreditado. La duración de esta excedencia voluntaria podrá ser de hasta cinco años, condicionado a que solamente uno de los dos, madre, padre, compañero o compañera, quede junto al hijo o hija necesariamente, pudiéndose simultanear a criterio de ambos. Cuando una nueva persona causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. En estos casos, la discapacidad deberá ser superior al 75%, según baremación realizada por la autoridad laboral autonómica.

d) El personal tendrá derecho a un período de excedencia voluntaria de dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo o misma y no desempeñe actividad retribuida. Será precisa la acreditación por la autoridad laboral autonómica de las causas motivadoras de esta excedencia siendo de aplicación lo establecido en el párrafo anterior.

Artículo 21. Licencias.

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

Artículo 22. Permisos.

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

a) Todo el personal tendrá derecho independientemente del período de vacaciones establecido con carácter general, a cinco días laborables para asuntos propios. Estos días no podrán disfrutarse ni inmediatamente antes ni después de las vacaciones anuales; estos días no serán acumulables para el año siguiente y podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente, los generados en el año anterior. El personal eventual disfrutará los mismos en proporción.

b) Por matrimonio o formalización de pareja de hecho en los registros correspondientes, 15 días naturales.

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

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

e) Para resolver asuntos ante organismos oficiales, el tiempo imprescindible para ello.

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

g) Por enfermedad grave o fallecimiento de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tanto del trabajador o trabajadora como de su cónyuge, cinco días naturales, si el óbito ocurre en la provincia de residencia de la persona y siete si es fuera de ella.

h) La empresa concederá licencia y ausencia retribuidas para exámenes parciales y finales.

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

j) En los casos en los que el personal víctima de violencia tuviera que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

k) El personal deberá presentar justificante suficiente del motivo alegado para el disfrute de la licencia o permiso concedido (excepto punto a). Si se comprobara falsedad o inexactitud del motivo alegado, la persona interesada deberá reintegrar el importe de las remuneraciones recibidas indebidamente, sin perjuicio de exigirles las responsabilidades en que hubiese incurrido.

CAPÍTULO V. CONDICIONES SOCIALES

Artículo 23. Mantenimiento del puesto de trabajo.

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

Artículo 24. Maternidad, Paternidad y Lactancia.

Maternidad. En el supuesto de parto, toda mujer trabajadora tiene derecho a un descanso retribuido de 18 semanas ininterrumpidas, si el parto es simple. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y también por cada nacimiento añadido, en los supuestos de parto múltiple, con derecho a la percepción íntegra de las retribuciones de su puesto de trabajo.

El descanso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, la otra persona progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del mencionado período.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque la otra persona progenitora disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

Este permiso podrá ser disfrutado a jornada completa o parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En el caso de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquiera otra causa la persona neonata deba permanecer hospitalizada a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como se encuentre hospitalizada la misma, con un máximo de trece semanas adicionales.

Se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones una vez concluido el período de disfrute de la maternidad, con independencia de que haya finalizado el año natural.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, el permiso tendrá la misma duración establecida para la maternidad. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor o la menor y también por cada adopción o acogimiento añadido, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará, a elección del personal, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso, un mismo o una misma menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambas personas progenitoras trabajen, el permiso se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

Se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones una vez concluido el período de disfrute de la adopción o acogimiento, con independencia de que haya finalizado el año natural.

Paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, todo padre trabajador tendrá derecho al permiso retribuido establecido en el artículo 22.c) del presente texto, y lo estipulado en el ET.

Lactancia. La empleada tiene derecho a una hora diaria destinada a alimentación por cada hijo o hija menor de 9 meses, a voluntad propia. En los casos de discapacidad establecida por la seguridad social, el período de derecho de lactancia podrá ser superior a 9 meses. En el caso de que ambas personas progenitoras trabajen, este derecho podrá ser ejercido indistintamente por una u otra de éstas. Asimismo, este derecho podrá ser ejercido por el personal aun cuando la otra persona progenitora no desempeñe actividad retribuida por cuenta ajena o propia. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas efectivas completas el tiempo correspondiente. En los distintos supuestos recogidos en este artículo, se estará a lo dispuesto en el ET, en todo lo relativo a la opción y modalidad de disfrute.

Artículo 25. Política de igualdad.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, ambas partes negociadoras se comprometen a respetar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tendente a la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Artículo 26. Ayuda escolar.

El personal comprendido dentro del ámbito del presente convenio, percibirá anualmente por cada hijo o hija, en concepto de ayuda escolar, las cantidades que a continuación se especifican, teniendo en cuenta que, en el caso de que ambos cónyuges presten servicio a la Real Federación Andaluza de Fútbol, sólo las percibirá uno de ellos. Todas las ayudas deberán solicitarse acompañando justificación documental.

a) Todo el personal tiene derecho a percibir ciento diez euros (110 €) anuales por cada uno de los hijos o hijas que se encuentren en edad de guardería hasta su ingreso en educación infantil, siempre que asistan efectivamente al centro educativo correspondiente.

b) Todo el personal tiene derecho a percibir ciento cuarenta euros (140 €) anuales por cada uno de los hijos o hijas que se encuentre en educación infantil, educación primaria, y educación secundaria obligatoria.

El personal contratado a tiempo parcial percibirá estas ayudas de manera proporcional a su jornada de trabajo. Las cantidades de percepción anual, se solicitarán en los meses de septiembre, octubre y noviembre, efectuándose el abono en el primer o segundo mes posterior a la petición.

Artículo 27. Anticipos reintegrables.

Previa autorización, el personal fijo podrá obtener anticipos hasta un importe de tres mensualidades, sin intereses y a reintegrar en el plazo máximo de veinticuatro mensualidades, siempre que lo permita la situación económica de la empresa. Se deberá, mediante escrito, motivar la solicitud. En caso de extinción, por cualquier causa, de la relación laboral, la persona beneficiaria del anticipo quedará obligada a la liquidación total del mismo, pudiéndose compensar la cantidad a devolver contra cualquier crédito derivado de su extinción contractual, incluida la indemnización por despido.

CAPÍTULO VI. INGRESOS, VACANTES, CONTRATACIÓN TEMPORAL Y PERIODO DE PRUEBA

Artículo 28. Cobertura de vacantes y período de prueba.

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente establecido, siendo factible pactar un período de prueba que no podrá exceder de 6 meses para los titulados técnicos y de 2 meses para el resto del personal.

Durante este período, tanto la Real Federación Andaluza de Fútbol como la persona trabajadora podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, el personal percibirá durante el período de prueba el salario base correspondiente al grupo en que se encuadre. Transcurrido el plazo de prueba quedará formalizada la admisión, siéndole contado a la persona, a efectos de aumentos periódicos, el tiempo invertido en el citado período.

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

Si se produjese alguna vacante dentro de la plantilla, ésta será comunicada al personal fijo de la misma o inferior categoría, para caso de que alguna persona estuviese interesada en ocupar la vacante producida, pueda ser solicitada por parte de la misma.

Artículo 29. Contrataciones temporales eventuales

Se podrán realizar contratos temporales eventuales, por circunstancias de la producción, con una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses.

CAPITULO VII. GRUPOS PROFESIONALES Y MOVILIDAD

Artículo 30. Grupos profesionales y funciones de puestos de trabajo.

Los distintos grupos profesionales del personal que presta sus servicios a la Real Federación Andaluza de Fútbol y órganos técnicos de ella dependientes, se agruparán, de acuerdo con los requisitos exigidos para su ingreso, en los grupos reflejados a continuación. La previsión de clasificaciones del personal en grupos profesionales de este convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y especialidades profesionales enumeradas, si las necesidades y volumen de la RFAF no lo requieren.

I. Grupo de gestión y administración. En el que se integran los puestos de director/a de área, coordinador/a de área, responsable administrativo/a y auxiliar administrativo/a.

II. Grupo de servicios generales y personal técnico. En el que se integran los puestos de titulado/a, conserje y ordenanza, guarda de campo, personal de almacén y material, personal de recepción, personal de mantenimiento, personal de limpieza y personal de seguridad,.

III. Grupo de personal docente. Que integran los puestos de docente, y auxiliar de docencia.

IV. Grupo de personal de la actividad física y del deporte. Que integran los puestos de médico/a, preparador/a físico, psicólogo/a, fisioterapeuta, enfermero/a, podólogo/a, técnico/a deportivo superior, técnico/a deportivo, masajista y otros.

El personal en formación y prácticas será incorporado al grupo profesional que le corresponda en función de la actividad a la que esté adscrito.

Los diferentes puestos de trabajo, integrados en los grupos referenciados, quedan definidos, en cuanto a sus respectivas funciones, en los siguientes términos:

Grupo I: Gestión y Administración	
Puesto de trabajo	Definición
Director/a de área/s	Persona que asume bajo la dependencia directa del secretario/a general, el mando y responsabilidad de una o varias áreas, teniendo bajo sus órdenes y dirección al personal asignado a ésta, con cualesquiera secciones la compongan.
Coordinador/a de área	Persona que asume bajo dependencia directa del director/a de área o en su defecto secretario/a general, el mando y la responsabilidad de la coordinación de un área, teniendo bajo sus órdenes al personal asignado a ésta, y secciones que la compongan.
Responsable administrativo/a	Actuar a las órdenes del coordinador/a de área y asumir la responsabilidad de una de las secciones en las que se dividen las actividades del área, con o sin personal a sus órdenes, correspondiéndoles la ejecución de funciones administrativas de superior nivel e iniciativa.
Auxiliar Administrativo/a	Funciones administrativas de segundo nivel e iniciativa, actuando bajo las instrucciones administrativas de los coordinadores/as de área o responsables administrativos/as, si los/as hubiere en su área.

Grupo II: Grupo de servicios generales y personal técnico		
Puesto de trabajo	Definición	
Titulado/a	Nivel III	Personal que acredita al momento de su contratación hallarse en posesión de un título oficial de grado o doctorado y/o equivalente y que está unido/a a la empresa por contrato laboral en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita. El nivel será determinado por la calidad de sus años de experiencia profesional contrastable, tareas a realizar, experiencia en la RFAF, prueba y valoración de la RFAF. Será nivel 3 siempre que además de lo anterior, preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente. Al tercer año cumplido como nivel 1, o quinto año como nivel 2, se valorará por la RFAF su posible ascenso. Estarán bajo instrucciones de su responsable.
	Nivel II	
	Nivel I	
Conserje y Ordenanza	Compete la misión de vigilar las puertas y accesos a los locales de la RFAF; hará los recados dentro y fuera de la oficina, recogerá y entregará correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus coordinadores/as.	
Guarda de Campo	Tiene como misión la custodia, acondicionamiento y mantenimiento de las instalaciones deportivas dependientes de la RFAF, así como otros trabajos secundarios ordenados por coordinadores/as o la persona responsable de las instalaciones designada por la RFAF.	
Personal de almacén y material	Personal encargado de los almacenes para la ropa y material de la RFAF.	
Personal de recepción	Personal que tiene como misión especial atender el teléfono y a quienes deseen acceder a las instalaciones de la RFAF, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus coordinadores/as.	
Personal de mantenimiento	Personal encargado del mantenimiento de las instalaciones de la RFAF. Bajo instrucciones de su responsable.	
Personal de limpieza	Personal encargado de la limpieza de las instalaciones de la RFAF. Bajo instrucciones de su responsable.	
Personal de seguridad	Personal encargado de la seguridad de las instalaciones de la RFAF. Bajo instrucciones de su responsable.	

Grupo III: Grupo de docentes	
Puesto de trabajo	Definición
Profesor/a	Personal docente encargado de la educación en el ámbito deportivo y relacionado. Bajo instrucciones de su responsable.
Auxiliar de docencia	Personal auxiliar docente encargado de la educación en el ámbito deportivo y relacionado. Bajo instrucciones del profesor/a.

Grupo IV: Grupo de Actividad Física y del Deporte	
Puesto de trabajo	Definición
Titulado/a grado (médico/a, preparador/a físico, psicólogo/a, fisioterapeuta, enfermero/a, podólogo/a)	Personal que acredita al momento de su contratación hallarse en posesión de un título oficial de grado o doctorado y/o equivalente y que está unido/a a la empresa por contrato laboral en razón del título que posee. Bajo instrucciones de su responsable.
Titulado/a técnico (técnico/a deportivo superior)	Personal que acredita al momento de su contratación hallarse en posesión de un título oficial de técnico superior y/o equivalente y que está unido/a a la empresa por contrato laboral en razón del título que posee. Bajo instrucciones de su responsable.
Otros técnicos/as (técnico/a deportivo, masajista, otros)	Personal que acredita al momento de su contratación hallarse en posesión de un título oficial de técnico y/o equivalente u otros y que está unido/a a la empresa por contrato laboral en razón del título o características que posee. Bajo instrucciones de su responsable.

A partir de la entrada en vigor del presente texto convencional, los actuales puestos de trabajo pasarán automáticamente a renombrarse y ubicarse dentro de los grupos y especialidades profesionales descritos en los artículos anteriores.

Por motivos organizativos y de modernización de la gestión, la RFAF se reserva la competencia de actualizar y alterar este sistema de clasificación, siempre sin perjudicar el nivel de responsabilidad y salarial del personal. Para ello adoptará la correspondiente decisión, la misma será sometida a consulta con el comité intercentros.

Sin perjuicio de lo anterior será competencia de la RFAF crear nuevos puestos de trabajo, cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen.

Artículo 31. Niveles salariales y modificación de los mismos.

Los niveles salariales serán los fijados en el anexo I de este convenio. Para los sucesivos periodos 2019, 2020 y 2021 se pacta una modificación salarial consistente en adaptar los niveles salariales a la alteración del IPC nacional medido por el INE o el órgano que lo sustituya, calculado de enero a enero del año natural anterior, más medio punto porcentual. Se garantiza una subida de los niveles salariales en los periodos 2019, 2020 y 2021, mínima del 2%. Estos incrementos automáticos no afectarán a componentes salariales distintos de los expresamente mencionados en el artículo 8 y Anexo I. Igualmente, tampoco aplicará tras el 1 de enero de 2022, para el caso de que este convenio colectivo se hubiese prorrogado o hubiese entrado en situación de ultraactividad.

Se exceptúa también expresamente de la anterior regla el pago por kilometraje que se actualizará por la empresa anualmente según las normas establecidas a efectos fiscales.

La determinación de los ascensos dentro de cada grupo profesional será competencia de la empresa de acuerdo con criterios objetivos.

Sin perjuicio de lo anterior, el personal de gestión y administración, que tenga el nivel salarial de auxiliar administrativo/a y una antigüedad realizando estas funciones de diez años tendrá derecho a ascender automáticamente al nivel salarial de responsable administrativo/a, pudiendo además desarrollar desde ese momento las funciones de este último.

El personal encuadrado en el grupo II de servicios generales y personal técnico, con diez años de antigüedad, podrá solicitar a la empresa incorporarse a un puesto del grupo I, como auxiliar administrativo/a. Cuando se produzca la vacante adecuada la empresa tras verificar la preparación técnica del o la solicitante para ocupar la misma, se le ofrecerá con preferencia a personas candidatas externas a la RFAF.

Artículo 32. Medidas de mejora salarial del personal con retribución baja.

Se acuerda, por iniciativa de la RFAF, la implantación de un programa de mejora salarial que beneficie al personal que disfruta niveles salariales más reducidos. Este programa se implementará a lo largo de 6 años, a contar desde el 1 de enero de 2018.

Este programa, consistirá en la concesión de mejoras salariales, que serán determinadas por la RFAF, por un importe fijo mensual. Una vez finalizado el periodo estipulado el importe total pasará a convertirse en complemento consolidable.

Artículo 33. Traslados.

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

1. A petición de la persona trabajadora.
2. Por mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

El traslado, a petición de la persona, solamente podrá concederse al personal fijo de plantilla con ocasión de que existan vacantes, dentro de un mismo grupo, categoría, especialidad y nivel. La tramitación se efectuará mediante solicitud escrita de la que se informará a la representación sindical y que será resuelta por la junta directiva de la Real Federación Andaluza de Fútbol, en el plazo máximo de treinta días, desde la presentación en el registro general.

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

Artículo 34. Movilidad funcional.

Las necesidades del servicio pueden aconsejar el cambio de actividad del personal. En este supuesto, la persona a la que se le solicite cambiar de actividad seguirá percibiendo el salario del nivel salarial y actividad a la que está adscrita. Estos cambios se producirán a petición del coordinador/a correspondiente, a su propio criterio o a instancias de la empresa, que será vinculante, sin más trámite que el visto bueno del secretario/a general.

Artículo 35. Trabajos de superior nivel salarial.

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

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

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

CAPÍTULO VIII. INCAPACIDAD LABORAL

Artículo 36. Discapacidad.

El personal de la RFAF que fuese declarado con discapacidad constatada por los organismos públicos competentes, que no sean causa de incapacidad laboral, tiene derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente.

Artículo 37. Incapacidad temporal.

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

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

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

CAPÍTULO IX. SALUD LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 38. Salud Laboral y seguridad en el trabajo.

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

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

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

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

3. En base al artículo 62.2 del ET., la empresa contactando con el delegado de personal realizará estudios periódicos del medio ambiente laboral. Para la realización de estos estudios, ambas partes podrán acudir al centro de seguridad e higiene en el trabajo de Andalucía a sus gabinetes provinciales o a los centros transferidos a las comunidades autónomas o al servicio de prevención.

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

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

6. En lo referente a la existencia del delegado/a de prevención, su número, composición y competencias, el convenio se remite expresamente a las disposiciones legales sobre la materia.

7. Son competencia de los delegados de prevención las enumeradas en el artículo 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgo Laborales:

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

- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en materias preventivas.
- c) Ser consultados con carácter previo a la ejecución de las decisiones en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ser informados de las actividades relacionadas de Protección y Prevención desarrolladas en la Empresa.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- f) Recabar la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la Seguridad y la Salud de los trabajadores.
- g) Proponer al órgano de representación en materia de Seguridad y Salud la adopción del acuerdo de paralización del trabajo.

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

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

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

8. Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de seguridad y salud, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda de la salud laboral mediante actividades formativas, etc., siendo impartida por expertos de organismos oficiales y de los sindicatos más representativos.

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

10. Se realizarán cuantas gestiones sean necesarias que hagan accesibles los locales y puestos de trabajo, al personal con discapacidad.

11. Se tendrá presente lo establecido en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales respecto de la protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.

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

13. La representación del personal será oída con carácter previo en todas las contrataciones de servicios que se realicen por la Real Federación Andaluza de Fútbol con entidades prestadoras de servicios de salud para el personal.

CAPÍTULO X. SEGUROS

Artículo 39. Seguros colectivos.

La Real Federación Andaluza de Fútbol, contratará una póliza de seguro de vida colectiva para su personal con más de un año de antigüedad, con un capital de diez mil

euros para casos de fallecimiento, fallecimiento por accidente o incapacidad permanente absoluta. Este capital será actualizado conforme al IPC. Se activará una vez finalizada la vigencia de la póliza anterior. La RFAF facilitará copia de pólizas colectivas de personal a la representación del personal.

CAPÍTULO XI. COMISIONES REPRESENTATIVAS Y COMITÉS

Artículo 40. Comisión paritaria.

Para la vigilancia, seguimiento, interpretación y todas cuantas funciones les sean encomendadas por el presente convenio colectivo se crea una comisión paritaria compuesta por tres personas miembros de la parte social y tres personas miembros de la parte empresarial. Cualquiera de las partes puede convocar a todas, siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma, adoptando los acuerdos por mayoría de cada representación.

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

Los acuerdos quedarán reflejados en acta sucinta, elaborada por la personal vocal designada al efecto por la propia comisión, que suscribirán las personas asistentes a la reunión al final de la misma.

En el plazo máximo de 2 meses desde la firma del presente convenio ambas partes designarán y comunicarán a la otra la identidad de sus personas representantes en la misma, al objeto de proceder a su constitución.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha comisión, las partes podrán acudir al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos que se determine.

Artículo 41. Comité intercentros.

Se acuerda la constitución de un comité intercentros, el cual estará constituido máximo por 13 personas miembros, compuesto por las diferentes personas representantes legales del personal. Su composición guardará proporcionalidad con la representación de los distintos sindicatos y candidaturas de trabajadores electas según se hubiera verificado en las últimas elecciones a personas representantes del personal.

Cada sindicato o candidatura de trabajadores electas designará a sus propias personas representantes en el comité intercentros, que los mantendrán en su puesto al menos por un año completo, salvo baja en la empresa o en el sindicato correspondiente.

Una vez constituido el comité intercentros, podrán alterarse los porcentajes de participación de cada sindicato o candidatura en el mismo sólo una vez al año, si tras haberse realizado nuevas elecciones a personas representantes de personal en algún centro de trabajo, se hubiese producido una alteración en los niveles de representatividad de los distintos sindicatos o candidaturas de trabajadores correspondientes, que así lo hiciese necesario.

Sus competencias serán las establecidas en el art. 64 del ET y demás legislación nacional e internacional, además de las expresamente establecidas en este convenio. Éstas se concretan en los asuntos que tengan un ámbito superior al de un comité de empresa o persona delegada de personal.

De manera explícita se confiere a este comité intercentros las funciones de negociación colectiva en toda su dimensión.

Además confiere en particular las competencias en materia de movilidad y extinciones y suspensiones colectivas de contratos de trabajo, cuando superasen las mismas el ámbito de un centro de trabajo.

CAPITULO XII. ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA**Artículo 42. Acción Sindical en la Empresa.**

El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ninguna persona trabajadora podrá ser despedida, sancionada, discriminada, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical. Se facilitará el uso del correo electrónico como tablón.

Cada persona representante legal del personal podrá acumular, en un solo mes, el crédito horario conferido en el art. 68 LET para dos meses consecutivos. No se permitirá la acumulación de crédito horario entre distintas personas representantes legales del personal.

CAPITULO XIII. FALTAS Y SANCIONES**Artículo 43. Faltas y sanciones.****Faltas.**

Las faltas cometidas por el personal estarán clasificadas en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves. Son faltas leves:

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

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

c) La falta de aseo y limpieza personal.

d) La incorrección con el público u otras personas compañeras de trabajo, cualquiera que sea su situación dentro de la estructura de la RFAF.

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

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

2. Faltas graves. Son faltas graves:

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

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

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

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

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

f) La simulación de enfermedad o accidente.

g) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto a sus superiores/as.

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

i) Uso indebido de los medios telemáticos y electrónicos puestos por la empresa a su disposición.

3. Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

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

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

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

d) Las ofensas verbales o físicas a jefes/as, compañeros/as y personas trabajadoras a su cargo.

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

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

g) El hurto o el robo tanto a las demás personas trabajadoras como a la empresa.

h) Uso indebido de los medios telemáticos y electrónicos puestos por la empresa a su disposición, con reiteración, en circunstancias de especial gravedad o atentando a la dignidad y respeto a las demás personas trabajadoras de la empresa.

Sanciones.

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

2. Sanciones por faltas leves. Serán las siguientes:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

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

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

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

b) Despido.

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

Artículo 44. Procedimiento.

No se podrá imponer sanciones graves o muy graves sino en virtud de expediente contradictorio instruido al efecto, oídos, aparte de la persona interesada, las personas representantes del personal.

Artículo 45. Patrocinios

La RFAF tratará de obtener ventajas comerciales para el personal en los acuerdos con los patrocinadores y colaboradores.

Artículo 46. Cláusula de salvaguarda

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

ANEXO I

Tabla I

Grupo I: Gestión y Administración	
Puesto de trabajo	Salario Base Anual
Director/a de área	29.298,78 €
Coordinador/a de área	27.153,21 €
Responsable administrativo/a	24.842,18 €
Auxiliar administrativo/a	18.541,74 €

Grupo II: Servicios generales y personal técnico		
Puesto de trabajo		Salario Base Anual
Titulado/a	Nivel III	25.997,69 €
	Nivel II	22.269,71 €
	Nivel I	18.541,74 €
Conserje y Ordenanza		16.608,71 €
Guarda de Campo		16.608,71 €
Personal de almacén y material		16.608,71 €
Personal de recepción		16.608,71 €
Personal de limpieza		14.029,28 €
Personal de seguridad		14.029,28 €
Personal de mantenimiento		14.029,28 €

Grupo III: Docentes	
Puesto de trabajo	Salario Base Anual
Profesor/a	27.153,21 €
Auxiliar docente	18.541,74 €

Grupo IV: Actividad Física y del Deporte	
Puesto de trabajo	Salario Base Anual
Titulado/a grado (médico/a, preparador/a físico, psicólogo/a, fisioterapeuta, enfermero/a, podólogo/a)	24.842,18 €
Titulado/a técnico (técnico/a deportivo superior)	18.541,74 €
Otros técnicos/as (técnico/a deportivo, masajista, otros)	16.608,71 €