

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

4446 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo, para la Federación de Fútbol de la Región de Murcia.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 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,

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 colectivo con número de expediente 30/01/0038/2018; denominado Federación de Fútbol de la Región de Murcia; código de convenio n.º 30103402012014; ámbito empresa; suscrito con fecha 26 de diciembre de 2017 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, 2 de julio de 2018.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, por delegación de firma, la Subdirectora General de Trabajo, (Resolución de 30/04/2018), Caridad de la Hera Orts.

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 por don José Miguel Monje Carrillo, Presidente de la Federación de Fútbol de la Región de Murcia, don Juan José Villanueva Molina, Responsable de Recursos Humanos de la FFRM y don Juan Pedro García Martínez, abogado, y respectivamente; y por parte de los trabajadores D. Pedro José Zamora Vera representante de los trabajadores de la FFRM y doña María Pilar Victoria de las Heras (asesora de USO).

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.

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, si bien sus efectos económicos, se retrotraerán al día 1 de enero de 2018.

La duración será por cuatro años, hasta el día 31 de diciembre de 2021.

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

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

Artículo 5.- Denuncia

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

Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas y consolidación de derechos

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

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

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

Artículo 7.- Comisión paritaria

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

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario de Actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al Secretario de Actas el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud.

Las reuniones serán válidas siempre que se celebren en el lugar, fecha y hora previamente 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 1.752 horas

2.-El horario de oficina será de lunes a jueves, de 9 a 14 horas y de 16 a 19, siendo los viernes de 9 a 14 horas.

Este horario podrá ser modificado según las necesidades del servicio, y siempre previa consulta con el representante de los trabajadores.

3.-Durante los meses de verano Junio, Julio y agosto, los trabajadores prestarán sus servicios en horario de lunes a jueves de 09:00 a 15:00 horas, así como los viernes de 09:00 a 14:00 horas. Así como en horario de tarde de 16 a 19 de lunes a jueves, un máximo de 20 días, distribuidos al principio del mes de junio y finales del mes de agosto, que se acordarán anualmente.

4.- Los períodos de Navidad, Semana Santa y fiestas de Primavera de Murcia se trabajarán en horario de mañana de 9 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 de hasta 30 minutos antes y hasta 30 minutos después de la hora fijada para la incorporación al trabajo. Se compensarán semanalmente los adelantos o retrasos del horario de entrada en el horario de salida y respetándose, en todo caso, los horarios de comida.

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 contabilizara las horas trabajadas fuera de la oficina que se incluirán como horas efectivas.

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

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

Artículo 10.- Horas extraordinarias

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

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

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

Artículo 11. Permisos retribuidos.

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

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

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

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 enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad: cuatro días naturales.

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

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

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

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

i) 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.

j) 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 en las condiciones en que así lo determinen los Servicios Sociales de atención o salud, según proceda. Se deberá acompañar justificación de los extremos precisos en todo caso.

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.- Maternidad

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

Capítulo III

Acción sindical

Artículo 14.- Garantías Sindicales

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

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

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

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

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

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

Capítulo IV

Organización del trabajo

Artículo 15.- Organización en el trabajo

1.- Competencia y criterio.

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

2.- Organización científica del trabajo.

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

3.- Valoración de los puestos de trabajo.

La empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores 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.

GRUPOS PROFESIONALES

Grupo de Jefes de Área
Grupo de Jefes de Departamento
Grupo de Responsables de Sección
Grupo de Profesores
Grupo de Administrativos
Grupo de Auxiliares Administrativos
Grupo de Recepcionistas

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

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

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

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

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

- Grupo de Profesores. Es el empleado responsable de impartir clases de formación.

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

Artículo 18.- Movilidad funcional

Siempre que lo requieran los servicios, la empresa podrá adscribir a un trabajador para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera

prestando, dentro de su titulación académica o grupo profesional. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del trabajador.

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

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

Artículo 23.- Contratos de trabajo eventuales

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

Artículo 24.- Censo de empleados

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

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

Artículo 25.- Prestaciones complementarias de previsión social

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

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

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

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

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

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

AÑOS DE SERVICIO

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

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

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

Capítulo VI

Condiciones económicas

Artículo 27.- Definición de las retribuciones

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

Artículo 28.- Pago de salarios

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

Artículo 29.- Tablas salariales

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

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

Artículo 30.- Incremento salarial

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

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

Artículo 31.- Salario base

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

Artículo 32.- Antigüedad

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

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

Artículo 33.- Plus de productividad

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

Artículo 34.- Pagas extraordinarias

En la primera quincena de marzo, junio, septiembre y diciembre, percibirán los trabajadores a quienes comprende este Convenio, una mensualidad de salario base y pluses salariales en cada una de ellas.

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

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

Artículo 35.- Ayuda de estudios

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

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

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

Artículo 36.- 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 37.- 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 los mismos y dentro de los límites establecidos por la empresa. Cada empleado es responsable de llevar un control exacto de sus viajes y, por tanto, de sus ausencias del puesto de trabajo.

Además de los gastos justificados, cada empleado que viaje por motivos laborales y pernocte percibirá la cuantía de 20 € por día de pernoctación en concepto de gratificación.

Capítulo VII

Faltas y sanciones

Artículo 38.- 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 39.- Cámaras de video Vigilancia

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

Artículo 40.- Faltas

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

1.- Leves.

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

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

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

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

e) Ausencia del trabajo sin el correspondiente permiso.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.- Graves.

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

b) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.

- c) El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.
- d) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.
- e) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.
- f) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.
- g) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.
- h) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.
- i) Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.
- j) La embriaguez o consumo de sustancias sicotrópicas en hora de servicio.
- k) El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.
- l) La utilización de los medios de trabajo de la empresa para uso privado.

3.- Muy Graves.

- a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.
- b) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
- c) Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un periodo de un mes, más de seis en el de cuatro meses o más de doce en un año.
- d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- e) Las ofensas verbales o físicas a los directivos de la empresa o a los familiares que conviven con ellos o al público que acude a la empresa.
- f) La transgresión 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) Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos.
- l) El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa.
- m) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

Artículo 41.- 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 42.- Sanciones

a) Por faltas leves:

- 1.- Amonestación por escrito.
- 2.- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.

b) Por faltas graves:

- 1.- Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

- 1.- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
- 2.- Despido.

Capítulo VIII**Disposiciones varias****Artículo 43.- 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.

Artículo 44.- 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 45.- Cláusula derogatoria

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

Artículo 46.- Igualdad

De acuerdo al artículo 6 LOIMH, se identifica la Discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Y discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

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.

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

Disposición adicional

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

Disposición 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
Jefe de Área	1.799,78 €
Jefe de Departamento	1.687,29 €
Responsable de Sección	1.462,37 €
Profesor	1.349,88 €
Administrativo	1.237,35 €
Auxiliar Administrativo	1.124,90 €
Recepcionista	1.012,41 €