



RESOLUCIÓN de 8 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Federación Extremeña de Fútbol-Centro de Trabajo de Badajoz".
(2019061203)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Federación Extremeña de Fútbol - Centro de Trabajo de Badajoz" —código de convenio 06100621012019— que fue suscrito con fecha 28 de febrero de 2019, de una parte, por el representante de la empresa, y de otra, por el Delegado de personal.

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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo

RESUELVE :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 8 de mayo de 2019.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



FEDERACIÓN EXTREMEÑA DE FUTBOL
CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE
LA FEDERACIÓN EXTREMEÑA DE FUTBOL

2019 / 2023

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA FEDERACIÓN
EXTREMEÑA DE FUTBOL

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 D. Pedro Angel Rocha Junco, Presidente de la Federación Extremeña de Futbol, y por parte de los trabajadores D. Francisco Pereira Jimenez, Delegado de Personal, elegido por los trabajadores y perteneciente a la Central Sindical CCOO, ambos asesorados por el Letrado D. Francisco Samuel Holgado Galán.

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.

CAPÍTULO I
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 Extremeña de Futbol, 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 Extremeña de Futbol.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación al centro de trabajo que la Federación Extremeña de Futbol tiene en la Provincia de Badajoz.

Artículo 3. Ámbito Personal.

Se regirá por este convenio todo el personal laboral que pertenezca a la Federación Extremeña de Futbol 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. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2019, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2023.

Cláusula de remisión. Todo lo no pactado expresamente en el presente convenio se estará a lo dispuesto en cada materia la legislación vigente en cada momento.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Denuncia y prórroga. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos anteriores en relación con salarios, a partir del 1 de enero de 2022, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo denuncia de una de las partes ante la otra, con una antelación mínima de dos meses a su extinción o vencimiento.

Para el supuesto en que las negociaciones del futuro convenio no se llegaran a un acuerdo antes de la fecha de expiración del mismo, éste convenio, con todas sus condiciones se entenderá prorrogado automáticamente hasta tanto no se llegue a un acuerdo o laudo arbitral que lo sustituya, sin necesidad de solicitar normas transitorias ni cualquier otra disposición que lo sustituya, de la autoridad competente.

Artículo 6. Norma no discriminatoria.

No se podrá discriminar a ningún trabajador por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este convenio o en la normativa vigente.

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

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

Artículo 8. Jornada de Trabajo.

La jornada anual será como máximo de 1.752 horas.

La jornada de trabajo para todo el personal será la legalmente establecida en cada momento, en la actualidad la citada jornada es de 40 horas semanales repartidas de la siguiente manera:

De lunes a jueves, de 9:00 a 18:30, H.

Viernes de 9:00 a 15:00 horas.

Desde el 1 de junio al 15 de agosto, ambos incluidos, se establece la jornada continua de 9:00 a 15:00 horas.

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

Se establece Jornada de Trabajo especiales en las siguientes épocas del año,

SEMANA SANTA:

Con motivo de semana de la Semana Santa, los trabajadores disfrutarán de horarios especiales de lunes a miércoles, que son los siguientes:

Mañanas: De 9:00 a 15:00 horas. Tardes: Cerrado.

**FERIA:**

En las ferias locales donde radique cada uno de los Centros de Trabajo de la Federación Extremeña de Fútbol, los trabajadores disfrutaran de horarios especiales en la semana de la fiesta mayor, es decir 4 días, asistiendo en horario de:

Mañanas: De 9:00 a 12:00 horas. Tardes: Cerrado.

NAVIDAD:

El periodo navideño que se extiende entre el día 22 de diciembre y el día 7 de enero, es una época en el que la Federación baja la carga de trabajo a causa de la paralización de los campeonatos. Para estas fiestas tan entrañables, los trabajadores disfrutaran de horarios especiales, que entrará en vigor el día anteriormente reseñado día siguiente de haberse celebrado la última jornada de competición del año en curso, y se extenderá hasta el día 7 de enero, con arreglo al siguiente horario de:

Mañanas: De 9:00 a 14:00 horas. Tardes: Cerrado.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero serán considerados como festivos.

FIESTAS LOCALES:

Según el calendario oficial de la localidad.

Artículo 9. 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.

La realización de horas extraordinarias se compensará a razón de una hora y media de descanso por cada hora extraordinaria. En caso de compensación económica se abonarán con un recargo del 20 % sobre el precio de la hora de trabajo normal.

Artículo 10. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de un período de vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, siempre que lleven prestando sus servicios al menos durante un año.

Las vacaciones podrán ser fraccionadas, aunque como mínimo deberán disfrutarse diez días de forma consecutiva.



Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, desde el día 1 de junio hasta el 15 de agosto del año en curso.

Si durante el periodo de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de Incapacidad Temporal, o accidente, este periodo no será computado a efectos de vacaciones.

El calendario de vacaciones estará confeccionado formalmente antes del 31 de marzo de cada año. Dicho calendario podrá ser alterado de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores implicados, en los supuestos en que, con tres semanas a la antelación al disfrute de las vacaciones, el trabajador se encuentre en situación de baja.

Si coincide el comienzo de las vacaciones estando el trabajador de descanso, el inicio de las mismas empezará en el siguiente día hábil.

En el supuesto de que, llegado el 31 de diciembre, quedasen por disfrutar al trabajador algún periodo 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.

Artículo 11. Permisos y licencias.

Todo trabajador tendrá derecho independientemente del periodo de vacaciones establecido con carácter general a seis días para asuntos propios, es decir 1 día cada dos meses. Estos días no podrán disfrutarse ni inmediatamente antes ni después de los periodos de vacaciones; estos días no serán acumulables para el año siguiente y podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

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.
- 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.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- A. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencional.
- B. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá poner en conocimiento al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

**Artículo 12. Excedencia.**

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, Presidencia de la Federación Extremeña de Fútbol o cargo directivo del mismo y puesto de trabajo de libre designación en cualquier administración pública, 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 y siempre dentro del mes siguiente a su cese en la situación de Excedencia Forzosa.

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. Descanso semanal.

Con carácter general el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que se disfrutarán en sábados y domingos.

Artículo 14. Maternidad y Paternidad.

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); 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. Los mismos derechos se le reconocen al Padre.



CAPÍTULO III
RETRIBUCIONES

Artículo 15. Definición de las retribuciones.

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

Artículo 16. Pago de salarios.

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

Artículo 17. 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 individual de trabajo.

Artículo 18. Incremento salarial.

Durante los años de vigencia del presente convenio, este se actualizará anualmente en el mismo porcentaje del I.P.C. únicamente en el Salario Base de cada empleado. Dicha actualización se aplicará en caso de prórroga automática del convenio.

Artículo 19 Salario Base.

El salario base en jornada normal de trabajo, será el que figura para cada categoría profesional en la tabla adjunta.

Artículo 20. 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.
- c) Plus de convenio.



2. Son retribuciones complementarias las siguientes:

- a) Complemento de Antigüedad.
- b) Complemento de Productividad.
- c) Complemento Salarial.
- d) Complemento Personal no consolidable.

Artículo 21. Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa, percibirán dos gratificaciones extraordinarias, que se harán efectivas los días 15 de julio y 15 diciembre. Podrán recibir otra gratificación el 15 de abril, si el resultado del ejercicio es positivo.

Estas gratificaciones consistirán cada una de ellas en una mensualidad compuestas por el salario base y la antigüedad.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán estas pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo que estuviera prestando sus servicios a la empresa, para lo cual la fracción del mes de computará completa.

Artículo 22. Complementos salarial de Antigüedad.

Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de antigüedad consistente en trienios acumulables, hasta un tope de 5 trienios, a los empleados que a la entrada en vigor del presente convenio superen el tope, se les respetara los trienios acumulados, no sumando más trienios.

El trienio es un 6,00 % sobre el salario base, empezándose a devengar desde el primer día de enero del año que se cumpla el trienio.

Sin perjuicio de lo anterior, a todos los trabajadores, una vez entre en vigor este convenio se le regularizara la situación a este respecto.

Artículo 23. 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 24 Complemento Salarial.**

La Federación podrá abonar a los empleados un complemento salarial de libre designación que será consolidable a todos los efectos.

Artículo 25. Complemento personal no consolidable.

La Federación podrá abonar, con motivo de encomiendas especiales o determinados hitos, a todos sus empleados o a alguno de ellos un complemento personal no consolidable.

Artículo 26. Dietas y Kilometraje.

1. Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su centro de trabajo, y como consecuencia de ello deba comer, cenar o pernoctar fuera, percibirá una dieta cuyo valor se fija en 60,00 €, para el año 2019.
2. El disfrute de esta dieta se entiende distribuida en los conceptos y porcentajes siguientes: 30,00 % para la comida, 30,00 % para la cena y 40,00 % para la pernoctación.

Todo ello sin perjuicio de que la empresa asuma los gastos que se generan por el traslado o desplazamiento.

3. En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si estos se realizan con vehículo propio del trabajador, con la autorización previa de la empresa, ésta le abonará la cantidad de 0,19 € por kilómetro recorrido durante toda la vigencia del convenio. Teniendo que ser solicitado por escrito al área económica con 48 horas de antelación.

En cualquier caso, la empresa podrá suplir el pago de las dietas mediante abono de las facturas que por el concepto de comida o alojamiento presente el trabajador, siempre y cuando esté aprobado, por escrito, con anterioridad por la empresa.

Asimismo, no corresponderá el pago de kilometraje cuando el desplazamiento se realice en medios proporcionados por la empresa, o cuando la empresa ponga a disposición del empleado un medio de transporte.

Los empleados que se desplacen a los Campeonatos de España o cualquier evento que organice la Federación o en su delegación, como miembros de la expedición, o participen en la organización de partidos o campeonatos que se disputen en nuestra Comunidad, al ser estos en casi su totalidad fuera de su horario laboral, tendrán un día extra de vacaciones por cada día que participen en los Campeonatos o partidos mencionados, no pudiendo optar al abono de las dietas.

**Artículo 27. Mejoras Sociales.**

La Federación contratara un Seguro privado de Salud para todos y cada uno de los empleados afectos al presente convenio, como mejora salarial.

CAPÍTULO IV
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 28. 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.

Artículo 29. Clasificación profesional.

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.

Artículo 30. Grupos Profesionales.

El personal de la Federación Extremeña de Fútbol se clasificará en los siguientes grupos de trabajo:

**GRUPO I.**

- A. Secretario general.
- B. Vicesecretario.
- C. Titulado Grado Superior.
- D. Titulado Grado Medio.

El Secretario General de la Federación Extremeña de Fútbol será designado y revocado de acuerdo con los Estatutos de la Federación Extremeña de Fútbol, teniendo las funciones que los mismos vengán determinadas.

Podrán nombrarse de entre los empleados de la Federación a uno o varios Vicesecretarios en los cuales el Secretario podrá delegar parte de sus funciones, pudiendo sustituir al Secretario en caso de Enfermedad.

Las retribuciones de Secretario y Vicesecretario serán pactadas con el Presidente de la Federación Extremeña, recogándose las retribuciones de estos cargos en complemento personal no consolidable, además de lo que les corresponda como Salario base, antigüedad y las correspondientes pagas Extraordinarias.

GRUPO II. JEFES, RESPONSABLES.

- A. Jefe de Departamento.
- B. Responsables de Sección.
- C. Jefe de Contabilidad.
- D. Jefe de Informática.

GRUPO III. ADMINISTRATIVOS.

- A. Oficiales de 1.ª.
- B. Oficiales de 2.ª.
- C. Auxiliares.

GRUPO IV. SUBALTERNOS.

- A. Conserje.
- B. Ordenanza.
- C. Vigilantes.



D. Personal de Limpieza.

E. Conductores.

F. Peones y Mozos de mantenimiento.

G. Ulleros.

Artículo 31. Ascensos.

Las vacantes, tanto de categoría superior, como de inferior categoría, podrán ser cubiertas por personal no perteneciente a la Federación.

Sin embargo, se intentará que las mismas puedan ser cubiertas por personal de la plantilla de la Federación.

En todo caso, para cubrir las referidas vacantes deberán realizarse las pruebas oportunas a los efectos de que sean ocupadas por personal que reúna las condiciones y aptitudes necesarias para poder realizar las funciones de ese puesto de trabajo.

En igualdad de condiciones y de méritos, la plaza será cubierta por aquel empleado con una mayor antigüedad en la Federación.

Artículo 32. Movilidad Funcional.

Se denomina cambio de puesto, a la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

El cambio de puesto de trabajo podrá efectuarse con carácter provisional o permanente.

Se entenderá que el cambio de puesto de trabajo es provisional mientras dura la causa que lo motivo. El cambio de puesto podrá tener origen en una de las causas siguientes:

A. A petición del trabajador afectado.

B. Por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Federación Extremeña de Fútbol.

C. Por necesidades de la Federación.

D. Por disminución de la capacidad física del trabajador.

El cambio de puesto a petición del trabajador requerirá la solicitud escrita de éste, en donde se especificará el puesto que solicita. Caso de acceder al mismo, por parte de la Junta Directiva, se asignará la categoría y el salario del nuevo destino, sin derecho a indemnizar alguna.



Los trabajadores destinados en el mismo centro de trabajo de la Federación Extremeña de Fútbol con la misma categoría, especialidad, nivel y grupo, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo, decidiendo la Junta Directiva según las necesidades del servicio y la aptitud de ambos permutistas e informando de dicha solicitud a los representantes de los trabajadores.

Artículo 33. Movilidad geográfica.

Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la Empresa, que exige un cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial. La movilidad Geográfica se realizará de acuerdo con el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Enfermedad y accidente.

La Federación Extremeña de Fútbol completará las prestaciones económicas derivadas de la enfermedad común o profesional y accidente de trabajo o accidente laboral, hasta alcanzar el cien por cien del salario total (a excepción de la parte proporcional de la paga extraordinaria), establecido en el presente convenio, en igualdad de condiciones a como si estuviera de alta, y por todo el periodo que dure la situación de baja por Incapacidad Temporal.

Los empleados deberán presentar el parte de baja dentro de las 48 horas siguientes a la emisión del mismo.

Artículo 35. Cantidades a cuenta.

Todo el personal con más de tres años de antigüedad en la empresa, podrá solicitar a la misma, y para casos de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario de convenio. La amortización no excederá del diez por ciento de la mensualidad del salario del convenio. La cantidad que la Federación pondrá a disposición será como máximo de 6.000 euros.

CAPÍTULO V
ACCIÓN SINDICAL

Artículo 36. 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 VI FALTAS Y SANCIONES

Artículo 37. 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 38. 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 39. 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 40. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 30 días hábiles, las graves a los 60 días hábiles, las faltas muy graves a los 90 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 41. 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 VII
DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 42. 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 43. 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 44. Cláusula derogatoria.

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

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 Comunidad de Extremadura. 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.

En Badajoz a 28 de febrero de 2019,

**ANEXO**

TABLAS SALARIALES

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL SALARIO ANUAL (12)
	MES 2019	2019	2019 (Sin antigüedad ni plus)

GRUPO 1. TITULADOS

SECRETARIO GENERAL	1.532,19 €	79,99 €	18.386,28 €
VICESECRETARIO	1.476,11 €	79,99 €	17.713,32 €
TITULADOS DE GRADO SUPERIOR	1.532,19 €	79,99 €	18.386,28 €
TITULADOS DE GRADO MEDIO	1.476,11 €	79,99 €	17.713,32 €

GRUPO 2. JEFES, RESPONSABLES

JEFE DE DEPARTAMENTO	1.419,98 €	79,99 €	17.039,76 €
RESPONSABLE DE SECCION	1.419,98 €	79,99 €	17.039,76 €
JEFE DE CONTABILIDAD	1.419,98 €	79,99 €	17.039,76 €
JEFE DE INFORMATICA	1.326,49 €	79,99 €	15.917,88 €



CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL SALARIO ANUAL (12)
	MES 2019	2019	2019 (Sin antigüedad ni plus)

GRUPO 3. ADMINISTRATIVOS

OFICIAL DE PRIMERA	1.072,15 €	79,99 €	12.865,80 €
OFICIAL DE SEGUNDA	963,70 €	79,99 €	11.564,40 €
AUXILIARES	829,03 €	79,99 €	9.948,36 €

GRUPO 4. SUBALTERNOS

CONSERJE	829,03 €	79,99 €	9.948,36 €
ORDENANZA	802,88 €	79,99 €	9.634,56 €
VIGILANTES	803,86 €	79,99 €	9.646,32 €
PERSONAL LIMPIEZA (HORA)	4,88 €	0,00 €	0,00 €
CONDUCTORES	964,13 €	79,99 €	11.569,56 €
PEONES Y MOZOS MANTENIMIENTO	802,88 €	79,99 €	9.634,56 €
UTILLEROS	803,86 €	79,99 €	9.646,32 €

• • •

