

III.- OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

Consejería de Economía, Empresas y Empleo

Resolución de 17/11/2017, de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de la Federación de Fútbol de Castilla-La Mancha. [2017/14426]

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Federación de Fútbol de Castilla-La Mancha, código de convenio nº 77000082011998, que fue suscrito con fecha 3 de junio de 2017, al que se le ha dado nueva redacción en fecha 13 de noviembre de 2017, en cumplimiento del requerimiento efectuado por el Servicio de Trabajo, de una parte por los designados por la dirección de la Federación, en representación de la misma, y de otra por la representación unitaria de los trabajadores, 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo,

Esta Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 17 de noviembre de 2017

El Director General de Trabajo,
Formación y Seguridad Laboral
EDUARDO DEL VALLE CALZADO

Capítulo I

Disposiciones de carácter general

Artículo 1.- Ámbito funcional y personal

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente Convenio Colectivo, todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales vigentes que se opongan expresamente a lo pactado en este Convenio.

Artículo 2.- Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación obligatoria en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha.

Artículo 3.- Ámbito temporal

Este Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha, si bien sus efectos se retrotraerán al día 1/01/2017.

La duración será hasta el 31/12/2019, entendiéndose prorrogado por la tácita de año en año, si no mediase denuncia formal por cualquiera de las partes con un mes de antelación como mínimo a la fecha de terminación. La parte que pretenda la revisión de este convenio, habrá de manifestar su pretensión a la otra en escrito donde se contengan las

condiciones sobre las que versará la negociación futura. Una vez denunciado el presente Convenio por alguna de las partes, el mismo mantendrá su validez con plena eficacia íntegramente hasta la firma del nuevo.

Capítulo II Retribuciones

Artículo 4.- Salario base

1. El salario base en jornada normal de trabajo para el año 2017 será el que figura para cada categoría profesional, en la tabla adjunta. En el presente convenio se ha concertado un incremento salarial del 0,75 por ciento para el citado año 2017, sobre el salario base del año 2016.
2. El salario base en jornada normal de trabajo para el año 2018, será el resultante de incrementar un 1,25 % al que figura en la tabla citada en el párrafo anterior.
3. Por su parte, el salario base en jornada normal de trabajo para el año 2019, será el resultante de incrementar un 1,75 % a los salarios fijados conforme al párrafo anterior para el 2018.
4. Revisión Salarial: En el caso de que el I.P.C. real nacional o el de Castilla-La Mancha (tomándose siempre el más elevado de ambos) que se registrase a 31/12/2017, fuera superior al porcentaje de subida fijado al inicio de dicho ejercicio, se efectuará una revisión en la cantidad que exceda de dicho porcentaje, hasta un límite del 1,00 %, con efectos económicos retroactivos desde el 1/01/2017.

En el caso de que el I.P.C. real nacional o el de Castilla-La Mancha (tomándose siempre el más elevado de ambos) que se registrase a 31/12/2018, fuera superior al porcentaje de subida fijado al inicio de dicho ejercicio, se efectuará una revisión en la cantidad que exceda de dicho porcentaje, hasta un límite del 1,50 %, con efectos económicos retroactivos desde el 1/01/2018.

En el caso de que el I.P.C. real nacional o el de Castilla-La Mancha (tomándose siempre el más elevado de ambos) que se registrase a 31/12/2019, fuera superior al porcentaje de subida fijado al inicio de dicho ejercicios, se efectuará una revisión en la cantidad que exceda de dicho porcentaje, hasta un límite del 2,00 %, con efectos económicos retroactivos desde el 1/01/2019.

Artículo 5.- Antigüedad

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por cada tres años de servicio consistentes en el abono de un cinco por ciento del salario base, por cada trienio.

Estos aumentos se devengarán a partir del 1 de Enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán con arreglo a la categoría y sueldo base que tenga el trabajador.

Artículo 6.- Gratificaciones extraordinarias

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, integradas cada una de ellas por el importe de una mensualidad de salario base, más antigüedad si la hubiera.

Las citadas pagas extraordinarias, serán hechas efectivas junto con los haberes correspondientes a los meses de marzo, julio y diciembre, y todas ellas se abonarán conforme a salarios vigentes en la fecha establecida para el pago.

Las mencionadas gratificaciones, se devengarán por cuatrimestres y para su pago, cómputo o prorrateo por liquidación, ingreso o cese, se considerarán, la primera, de Enero a Abril, la segunda de Mayo a Agosto y la tercera de Septiembre a Diciembre.

Artículo 7.- Plus de Convenio.-

1. Se establece un plus de convenio en concepto de productividad, con devengo periódico mensual, según tabla anexa. En el presente convenio se ha concertado un incremento salarial del 0,75% para el citado año 2017, sobre el importe del plus convenio del año 2016.

2. El plus de convenio en concepto de productividad para el año 2018, será el resultante de incrementar un 1,25% al que figura en la tabla citada en el párrafo anterior.
3. Por su parte, el plus de convenio en concepto de productividad para el año 2019, será el resultante de incrementar un 1,75% a los importes fijados conforme al párrafo anterior para el 2018.
4. Revisión Salarial: En el caso de que el I.P.C. real nacional o el de Castilla-La Mancha (tomándose siempre el más elevado de ambos) que se registrase a 31/12/2017, fuera superior al porcentaje de subida fijado al inicio de dicho ejercicio, se efectuará una revisión en la cantidad que exceda de dicho porcentaje, hasta un límite del 1,00%, con efectos económicos retroactivos desde el 1/01/2017.

En el caso de que el I.P.C. real nacional o el de Castilla-La Mancha (tomándose siempre el más elevado de ambos) que se registrase a 31/12/2018, fuera superior al porcentaje de subida fijado al inicio de dicho ejercicio, se efectuará una revisión en la cantidad que exceda de dicho porcentaje, hasta un límite del 1,50%, con efectos económicos retroactivos desde el 1/01/2018.

En el caso de que el I.P.C. real nacional o el de Castilla-La Mancha (tomándose siempre el más elevado de ambos) que se registrase a 31/12/2019, fuera superior al porcentaje de subida fijado al inicio de dicho ejercicios, se efectuará una revisión en la cantidad que exceda de dicho porcentaje, hasta un límite del 2,00%, con efectos económicos retroactivos desde el 1/01/2019.

Capítulo III Otras retribuciones

Artículo 8.- Plus de Transporte

1. Con efectos del 1/01/2017, se abonará una gratificación extrasalarial para ayuda al coste del transporte consistente en 2,33 €/día efectivamente trabajado, en jornada laboral completa.
2. Dicha gratificación extra-salarial será de 2,36 €/día efectivamente trabajado, en jornada laboral completa, a partir del 1/01/2018, pasando a ser de 2,40 €/día efectivamente trabajado, en jornada laboral completa, a partir del 1/01/2019.
3. Cuando la jornada sea inferior a la jornada laboral completa, se devengará proporcionalmente a la jornada real semanal efectivamente trabajada.

Artículo 9.- Dietas y locomoción

El personal que por necesidad y órdenes de la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha efectúe desplazamientos, percibirá los gastos ocasionados que se justifiquen por transporte en tren o autobús y viajarán utilizando los medios de transportes que establezca periódicamente la Junta Directiva. Si para tales desplazamientos hubieran de utilizar su vehículo particular, se les abonarán los gastos de kilometraje a razón de 0,19 €/kilómetro.

Junto con los anteriores gastos, se les abonará una dieta de 42,07€ siempre que en la jornada de trabajo se tenga que almorzar y cenar, computándose media dieta en caso de almuerzo únicamente. En caso de pernoctar se abonarán 84,15 €, sin mediar factura o justificante.

Artículo 10.- Ayuda de Estudios

Se establece una bolsa de estudios integrada por tres partidas presupuestarias: Una consistente en ayudas destinadas a los empleados afectos a este Convenio que tengan hijos en edad escolar y estudios reglados, según la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), y que estará integrada por una cantidad total equivalente a las cantidades monetarias que se desglosan en anexo I, según los estudios a realizar.

Una segunda bolsa consistente en ayudas destinadas a los empleados afectos a este Convenio que tengan hijos que cursen estudios universitarios o formación profesional de grado superior, integrada por una cantidad total de 1.502,52 Euros. El importe sobrante de la cantidad anterior, una vez repartida la misma en atención a las distintas solicitudes que se pudieran presentar, incrementará el montante destinado a la partida presupuestaria del párrafo anterior.

Y una tercera bolsa, integrada también por una cantidad total de 1.502,52 €, para los propios empleados que cursen estudios universitarios o formación profesional de grado superior (tratándose de otro tipo de estudios, se someterá al criterio de la Comisión Paritaria la concesión de la ayuda por dichos estudios al trabajador, y en su caso, su importe).

Para su solicitud es requisito imprescindible acreditar mediante presentación en la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha antes del 15 de Octubre, del correspondiente certificado del centro donde sigan sus estudios las personas que den origen a este tipo de ayuda, que se concederá proporcionalmente a la jornada en horas que cada empleado tenga establecida, de acuerdo con el baremo establecido, con excepción de las ayudas por hijos que cursen estudios universitarios o formación profesional de grado superior y las de los propios trabajadores que cursen iguales estudios, para las cuales será requisito indispensable para percibir las el tener dedicación exclusiva con la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha o acreditar fehacientemente que no se percibe ninguna otra ayuda de la misma naturaleza de la empresa o empresas donde pudiera trabajar el empleado beneficiario de dichas ayudas. Unas y otras, serán satisfechas el 30 de octubre de cada año.

Artículo 11.- Premio de vinculación

Al cesar el personal en los servicios de la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha por jubilación, el que haya prestado estos durante un mínimo de 20 años, percibirá como premio, la retribución correspondiente a un mes de su haber total último consolidado.

Caso de fallecer el trabajador que lo hubiere devengado, se entregará a sus herederos forzosos, de no haberlo percibido en vida. A los efectos del presente cómputo, no se tendrá en cuenta el tiempo que el trabajador se haya encontrado en excedencias voluntarias.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior a partir de la fecha en que se cumplan los 25 años de servicios a la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha, se podrá obtener, a cuenta del premio final, anticipos hasta de un importe máximo del cincuenta por ciento del señalado en el párrafo primero de este artículo.

Artículo 12.- Horas extras

Queda suprimida la realización de horas extraordinarias, salvo en casos de necesidad, en que se podrán realizar sin superar el tope máximo legal establecido por el ordenamiento jurídico.

Las horas extraordinarias que se realizasen serán siempre compensadas con tiempo de descanso conforme a las siguientes reglas:

- Si es el trabajador el que decide sobre la fecha de disfrute de la compensación, la proporción será de una hora de descanso por cada hora extra.
- Si es la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha la que decide el momento de disfrute, la proporción será de una hora y media por cada hora de trabajo extra.

Sólo si no fuera posible el compensar las horas extraordinarias realizadas con tiempo de descanso, procederá su compensación económica al 175 % del valor del salario/hora ordinaria.

Capítulo IV

Jornada, descansos, vacaciones y licencias

Artículo 13.- Vacaciones

1. Todo el personal disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas de veintidós días laborales, que se disfrutarán, como mínimo en períodos de cinco días.

2. En el primer trimestre del año, se fijará el calendario laboral, donde se recogerán los periodos de vacaciones de cada uno de los trabajadores afectados por el presente convenio, pudiéndose distribuir éstos a conveniencia del trabajador durante todo el año, siempre que como mínimo se agrupen en períodos de cinco días, reservándose el derecho la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha a cambiar el mismo, de común acuerdo con el trabajador afectado, cuando las necesidades del servicio impidan atender la distribución inicial de sus vacaciones.

3. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 14.- Jornada laboral

1. La jornada laboral será de cuarenta horas semanales. No obstante lo anterior, en el primer trimestre de cada año, se fijará el calendario laboral de cada ejercicio, en el que se hará constar el número de horas totales anuales de cada año, en función de la jornada laboral que a continuación se detalla y las libranzas que por festivos y días de asuntos propios pudieran corresponder a los trabajadores afectados por el presente convenio.

2. La distribución de horario en la jornada laboral será la siguiente:

Delegaciones territoriales y sede territorial:

Del 1 de septiembre a 31 de mayo:

Jornada Partida: 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00 horas

Del 1 de junio al 31 de agosto:

Jornada continuada: 8:30 a 14:30 horas

Periodo de navidad:

Jornada continuada: 8:30 a 14:30 horas

* Los trabajadores que tienen jornada reducida en jornada de tarde, se adaptarán a los horarios indicados, realizando su trabajo en horario de tarde durante la jornada continuada.

3. Los festivos que coincidan en sábado, serán disfrutados por los trabajadores, como si de un día de asuntos propios se tratase, adicionándose a los así contemplados en el apartado J del artículo siguiente.

4. Se considera como festivo el periodo de navidad, disfrutándose de la siguiente manera:

El 50% de la plantilla disfrutará la semana que corresponda al día 24 y 25 de Diciembre y el otro 50% disfrutará en idéntica proporción la semana siguiente que corresponde al 31 de Diciembre y 1 de Enero, todo ello previo acuerdo con el jefe de personal dependiendo del calendario del año de que se trate. Los días 24 y 31 de diciembre se consideran festivos para todos.

5. También se consideran festivos el Miércoles Santo y el Lunes de Pascua, disfrutándose dichos festivos de tal suerte que el 50 % de la plantilla disfrutará como festivo el Miércoles Santo y el otro 50% el Lunes de Pascua.

6. No obstante todo lo anterior, el disfrute de los festivos citados en los dos párrafos anteriores, quedará sometido a las necesidades del servicio que pudiera alegar fundadamente la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha sin perjuicio de su disfrute en cómputo anual.

7. En los meses de febrero, marzo, abril, mayo, noviembre y diciembre de cada año, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, previo calendario acordado entre su representante y la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha, estarán exentos de acudir a su puesto de trabajo los viernes en el horario de tarde, con excepción de 6 tardes en las que mantendrán el horario citado en el apartado 2 del presente artículo.

Artículo 15.- Permisos y licencias

1. Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos, con la pertinente justificación, en los siguientes casos:

- A) Quince días por razón de matrimonio o uniones de hecho.
- B) Tres días por nacimiento de hijo o práctica de interrupción del embarazo en los supuestos despenalizados por la Ley.
- C) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tanto del trabajador como de su pareja.
- D) En los dos apartados anteriores, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se aumentará en un día más.
- E) El disfrute de los periodos señalados en los apartados b, c y d, lo será sin computar los domingos y festivos.
- F) Dos días para traslado de vivienda, siendo uno más, cuando sea a más de 50 Km.
- G) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. 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 laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 16.3 del presente convenio colectivo. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- H) 1 día por boda de pariente de hasta primer grado de consanguinidad, siempre que la misma se lleve a cabo en día laborable.
- I) 5 días de permiso retribuido al año, para asuntos propios, comunicándolo con tres días de antelación, quedando supeditado su disfrute a las necesidades del servicio que pudiera alegar fundadamente la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha, sin perjuicio de su disfrute en computo anual.
- J) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- K) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.
- Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en un permiso retribuido de 14 días laborables. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
3. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha.

6. La concreción horaria, la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, así como la reordenación del tiempo de trabajo, adaptación del horario, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha previstos en los apartados anteriores, corresponderán al trabajador, preferentemente dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Artículo 16.- Excedencias

1. Por interés particular: El trabajador con al menos un año de antigüedad en la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha podrá solicitar excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años, con reserva de su puesto de trabajo durante el primer año; si la antigüedad fuese superior a cinco años, no habrá límite máximo de permanencia en esta situación, siendo en este caso el derecho a reserva de puesto de trabajo, durante los dos primeros años.

Este derecho solo podrá ser ejercido de nuevo por el mismo trabajador si hubiesen transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Finalizado el periodo de excedencia, el trabajador deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización; de no hacerlo así, la relación laboral con la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha quedará extinguida.

2. Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Durante el periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, al cómputo de la antigüedad y a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha especialmente con ocasión de su reincorporación.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Federación de Fútbol de Castilla la Mancha generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio que presta la misma.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Finalizado el periodo de excedencia por cuidado de familiares o desaparecida la causa que dio lugar al mismo, el trabajador deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización; los trabajadores con contrato fijo, de no hacerlo, pasarán a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso de los trabajadores temporales, se extinguirá su relación contractual.

3.- Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores sobre los que recaiga nombramiento para el ejercicio de cargo público por elección o designación, o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección. Dicha excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente al cese en dicha situación; los trabajadores con contrato fijo, de no hacerlo, pasarán a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso de los trabajadores temporales, se extinguirá su relación contractual.

Capítulo V Política social y sindical

Artículo 17.- Enfermedad y accidente

La Federación de Fútbol de Castilla La Mancha complementará las prestaciones económicas por razón de enfermedad común o accidente no laboral y accidente de trabajo o enfermedad profesional, hasta alcanzar el cien por cien del salario total establecido en el presente convenio, y ello durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad temporal.

Artículo 18.- Jubilación

1. Se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Artículo 19.- Seguridad e higiene en el trabajo

La Federación de Fútbol de Castilla La Mancha y sus trabajadores, se comprometen a observar las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 20.- Medidas específicas en prevención del acoso sexual

1.- Ambas partes (empresas y trabajadores/as) manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Se establecen las siguientes medidas:

- Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.
- Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.
- Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.
- La persona denunciante tendrá la facultad de elegir que la tramitación de su denuncia en la empresa, se lleve a cabo por medio de una mujer o de un hombre.

2.- Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:

Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse en vía administrativa o penal.

Se inicia mediante la presentación de la denuncia de la persona afectada con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto.

Se creará una comisión de investigación compuesta por un representante de la empresa, la representación legal de los trabajadores si existiera y en caso contrario un representante de éstos.

Se llevarán a cabo todas las actuaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos, dándose trámite de audiencia a los intervinientes.

Siempre deberá observarse el carácter confidencial de todas las actuaciones e intervinientes porque afecta directamente a la dignidad, intimidad y honorabilidad de las personas afectadas.

Hasta la resolución del expediente, la empresa establecerá cautelarmente la separación entre la víctima y el/la presunto/a acosador/a, siendo este/a último/a el que será objeto de movilidad, temporal y que no supondrá en ningún caso modificación de sus condiciones de trabajo, protegiendo así, preferentemente a la persona objeto de acoso.

En el plazo máximo de 15 días se resolverá la existencia de acoso que dado que está tipificada como falta muy grave se sanciona con una suspensión de empleo y sueldo de o despido, o la inexistencia de acoso que supondrá la restitución de los trabajadores a su puesto inicial.

Cuando no puedan constatarse los hechos, no podrán adoptarse medidas disciplinarias pero deberá hacerse una supervisión para que realmente no se produzca ninguna situación de acoso.

3.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo:

El acoso por razón de sexo vulnera los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación, a la salud y seguridad y al empleo.

Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Se recomienda a la empresa la adopción de las medidas contenidas en el Código de conducta Comunitario para la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo elaborado en 1992 por la Comisión Europea.

a) En lo que respecta a la prevención:

Se recomienda que la empresa elabore una declaración de principios en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo, y que los trabajadores tengan derecho a presentar denuncias si aquél se produce.

Así mismo se recomienda que en la declaración de principios se explique con claridad lo que se entiende por comportamiento indebido, el cual, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Además, debería explicarse el procedimiento que ha de seguirse en caso de denuncia o de solicitud de ayuda; asimismo, es conveniente indicar las medidas disciplinarias. La declaración debe incluir el compromiso de que las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra represalias. Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada a todos, de manera que sean lo más conscientes posible del problema. Los supervisores explicarán la política de la organización, adoptarán medidas, apoyarán a las víctimas y facilitarán cualquier información. La puesta en práctica de una formación destinada a ellas es un medio importante de lucha contra el acoso sexual.

b) Por lo que se refiere a los procedimientos:

Es preciso elaborar procedimientos claros y precisos que incluyan una orientación práctica sobre cómo abordar este problema. Dicha orientación debería subrayar los derechos del trabajador y los límites dentro de los cuales deben ejercerse.

Es conveniente aconsejar a los trabajadores que primero intenten resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo.

Si la persona continúa con su comportamiento, debería presentarse una denuncia. A tal fin, se recomienda poner en práctica un procedimiento oficial de examen de las denuncias que inspire confianza a los trabajadores y en el que se especifique a quién debe presentarse la denuncia.

Se recomienda asimismo que se nombre a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y ayuda. Tanto la persona que ha presentado la denuncia como la persona objeto de la misma tienen derecho a ser representadas por un sindicato, un amigo o un compañero.

La empresa deberá controlar y revisar el funcionamiento de los procedimientos a fin de comprobar que son eficaces. Las investigaciones deben ser realizadas por personas independientes, con tacto y con el debido respeto tanto de los derechos de la persona que ha presentado la denuncia como de los de la persona objeto de la misma. Las denuncias han de resolverse con rapidez y de forma confidencial, al término de una investigación centrada en los hechos.

Toda infracción de la política de la organización debe considerarse como falta contra la disciplina. Debería haber normas de disciplina que establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo, e indicarse la gama de sanciones. Las represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una denuncia se considerarán como una falta contra la disciplina.

Artículo 21.- Medidas específicas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres

1.- La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Federación de Fútbol de Castilla La Mancha y sus trabajadores, firmantes del presente convenio, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

De conformidad con lo establecido en los artículos 45.2 y 46 de la Ley 3 de 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueban las presentes Medidas de Igualdad.

El presente documento constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

Medidas de igualdad:

Estas medidas nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres de la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha.

Para ello se establece una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.
- Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores de la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

Áreas de actuación (Selección, promoción y desarrollo personal):

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación personal al puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

Se considera 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.

Se considera 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 las ofertas de empleo y procesos selectivos de la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Artículo 22.- Trabajos de superior categoría

Cuando el personal realice trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibirá durante el tiempo de prestación de estos servicios, la retribución de la categoría a la que circunstancialmente queda adscrito.

Salvo en los casos de sustitución de otro empleado, estos trabajos de superior categoría no podrán tener una duración superior a seis meses ininterrumpidos, debiendo el empleado, al cabo de este tiempo, volver a la categoría de origen, según lo preceptuado para los ascensos.

Artículo 23.- Préstamos

Se podrán conceder, mediante la supervisión y aceptación del Secretario General, anticipos hasta el importe de tres mensualidades sin interés a reintegrar en el plazo máximo de catorce mensualidades. Los empleados podrán obtener préstamos para casos de necesidad extraordinaria en la cuantía y condiciones que acuerde la Junta Directiva a propuesta del Secretario General y oída a la vicepresidencia económica, y con las garantías que su solvencia y comportamiento aconsejen.

Artículo 24.- Formación

La Federación de Fútbol de Castilla La Mancha facilitará la promoción interna de los empleados mediante los correspondientes cursos de formación, de acuerdo con una bolsa económica a establecer en la primera comisión paritaria que se convoque.

Artículo 25.- Finiquitos

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador, para que tenga carácter liberatorio, deberán hacerse por escrito.

Artículo 26.- Derechos sindicales

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Capítulo VI

Estructura de la plantilla de personal, movilidad geográfica y funcional

Artículo 27.

1. Todo trabajador ostentará, dentro de su grupo profesional, una categoría profesional y, en su caso, especialidad de las que integran cada grupo de los señalados en el apartado siguiente.

Las funciones correspondientes a cada una de las categorías, y en su caso, especialidades, se acordarán por la Comisión Paritaria, manteniéndose las que en la actualidad tiene asignadas, hasta que se alcance el mencionado acuerdo.

Siendo conscientes las partes firmantes del presente convenio colectivo de la necesidad de adecuar la plantilla de la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha a las nuevas necesidades de nuestro Fútbol, se conviene que durante la vigencia del presente convenio se llevarán a cabo las negociaciones oportunas tendentes a alcanzar el oportuno acuerdo sobre dicha adecuación.

2. El personal de la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

Grupo Profesional 1.- Puestos de responsabilidad y libre designación

Definición de puesto	Funciones
Secretario/a General	Coordinación y Supervisión de todas las áreas de trabajo de la FFCM, así como lo tipificado en los estatutos de la FFCM
Director/a Deportivo	Responsable administrativo del Área Deportiva. Tiene responsabilidad específica sobre todo el personal que conforma su área, cuyo trabajo promueve, coordina y supervisa. Depende directamente del Vicepresidente del Área Deportiva.

Grupo Profesional 2.- Técnicos administrativos

Definición de puesto	Funciones
Jefe/a de Administrativo de 1ª	Personal, provisto o no de poderes, que bajo la dependencia directa del Secretario General, llevan la responsabilidad directa de uno o más departamentos. Estarán encargados de orientar, dirigir y dar unidad a uno o más departamentos, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Administrativos, Auxiliares y demás personal que de ellos dependan.
Jefe/a de Administrativo de 2ª	Personal, provisto o no de poderes, que bajo la dependencia directa del Jefe Administrativo de 1ª, llevan la responsabilidad directa de uno o más departamentos. Estarán encargados de orientar, dirigir y dar unidad a uno o más departamentos, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Administrativos, Auxiliares y demás personal que de ellos dependan.
Oficial de 1ª	Personal que actúa a las órdenes del Jefe Administrativo de 2ª y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos burocráticos que requieren iniciativa.
Oficial de 2ª	Personal con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe de Administrativo y Oficial de Primera. Realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.
Administrativo/a	Personal con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Oficial de Primera u Oficial de Segunda. Realiza trabajos de carácter administrativo.
Auxiliar	Personal, mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Grupo Profesional 3.- Docentes

Definición de puesto	Funciones
Profesor/a	Es el que, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la Legislación, ejerce su actividad educativa para el adecuado desarrollo de los programas, dentro del marco pedagógico y didáctico establecido por la Escuela de Entrenadores de la FFCM, de acuerdo con la legislación vigente.

Grupo Profesional 4.- Subalternos

Definición de puesto	Funciones
Peón/a	Tiene como misión los trabajos propios de su categoría y que no implican una responsabilidad directa.

Artículo 28.- Ingresos y periodo de prueba

La admisión de personal se sujetará a lo que acuerde en cada momento el órgano estatutario competente de la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha

Artículo 29.- Ascensos

Todo el personal sujeto a este Convenio, con las excepciones que luego se señalan, tendrá en igualdad de condiciones, derecho a preferencia para cubrir las vacantes y plazas de nueva creación que en la Empresa puedan produ-

irse de personal de categoría superior, todo ello previa declaración de la aptitud de los trabajadores de la empresa que lo soliciten, y de no existir solicitantes, o no dándose la circunstancia citada de aptitud, lo designará libremente la Empresa.

La prueba de aptitud que en cada caso se determine, será fijada por la empresa, previo conocimiento de la representación laboral, quien participará en su realización, salvo que de mutuo acuerdo se entendiese apto el trabajador que solicitase el acuerdo sin necesidad de prueba alguna.

Caso de realizarse la prueba de aptitud correspondiente y fueran varios los trabajadores que optaran al ascenso, en caso de empate en la puntuación, prevalecerá la antigüedad, y en el supuesto de que aun así siga persistiendo el empate, éste se decidirá a favor del de mayor edad.

Artículo 30.- Traslados

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

- a) A petición del trabajador afectado.
- b) Por mutuo acuerdo entre la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha y el trabajador.

El traslado voluntario, a petición del trabajador, solamente podrá concederse al personal fijo de plantilla con ocasión de que existan vacantes, dentro de un mismo grupo, categoría profesional, especialidad y nivel. La tramitación de los traslados del apartado a) se hará mediante solicitud escrita de la que se informará a la representación de los trabajadores, que será resuelto por la Junta Directiva de la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha

Concedido el traslado, los interesados no tendrán 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.

Cuando el traslado tenga su origen en el mutuo acuerdo, se estará a lo establecido por escrito entre ambas partes, siempre y cuando no contravenga cuanto dispone el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31.- Cambios de puesto de trabajo

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 cuando su duración no exceda de tres meses.

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 de Fútbol de Castilla La Mancha
- c) Por necesidades del servicio
- 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 indemnización alguna.

Cuando el cambio de puesto tenga su origen en el mutuo acuerdo, se estará a lo establecido por escrito entre ambas partes, siempre y cuando no contravenga cuanto dispone el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el cambio de puesto se deba a las necesidades del servicio, éstas deberán estar basadas en razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

El cambio de puesto por la disminución de la capacidad física del trabajador, únicamente podrá llevarse a cabo cuando la misma quede acreditada mediante las resoluciones dictadas al efecto por los órganos competentes sobre la materia.

Capítulo VII

Régimen de faltas y sanciones

Artículo 32.- Régimen disciplinario. Faltas

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

Se consideran faltas leves:

- 1.- Tres faltas de puntualidad durante el mes, sin que exista causa justificada.
- 2.- La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo
- 3.- Falta de aseo personal y limpieza personal
- 4.- Falta de atención y diligencia con el público.
- 5.- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios
- 6.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 7.- La embriaguez ocasional.

Se consideran faltas graves:

- 1.- Faltar dos días al trabajo sin justificación o más de seis faltas no justificadas de puntualidad durante el mismo mes.
- 2.- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- 3.- La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanciones.
- 4.- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 5.- La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio grave.

Son faltas muy graves:

- 1.- Faltar al trabajo más de cinco días al mes sin causa justificada o más de treinta y seis faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o setenta y dos durante un año.
- 2.- Fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 3.- El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha o a cualquier persona dentro de los locales de la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha o fuera de la misma, durante el acto de servicio. Quedan incluidas en este apartado el falsear datos, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- 4.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 5.- Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas o aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha
- 6.- Haber recaído sobre el trabajador Sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
- 7.- La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros.
- 8.- La embriaguez durante el trabajo.
- 9.- Dedicarse a trabajos de la misma actividad fuera de los locales de la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha a cambio de prebendas o "astillas", tanto en dinero en efectivo como en especie.
- 10.- Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración a sus superiores o directivos, compañeros y subordinados.
- 11.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 12.- El acoso sexual y por razón de sexo, moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en la empresa.
- 13.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

Artículo 33.- Sanciones

Corresponde a la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

Las sanciones requerirán comunicación motivada al trabajador.

En cualquier caso la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores, al mismo tiempo que el propio afectado, de toda sanción que imponga.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de un día.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 34.- Prescripción de las faltas

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 en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 35.- Comisión paritaria

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación e interpretación del convenio. No llegando a acuerdo y como paso previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción laboral competente, las partes firmantes acuerdan someterlos a los procedimientos previstos en el III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha.

Dicha Comisión estará integrada por al menos cuatro miembros, dos en representación de la Federación de Fútbol de Castilla La Mancha y otros dos en representación de los trabajadores y trabajadoras firmantes de este convenio colectivo.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en todos los centros de trabajo, debiendo reunirse con carácter ordinario al menos una vez al año.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, la sede la Federación de Fútbol de Castilla la Mancha cita en Cuenca, calle Duque de Ahumada, s/n.

Para poder adoptar acuerdos, deberán asistir a la reunión de la comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las dos partes representadas.

Disposición final

Única.- Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, a efectos de su aplicación, constituyen un todo orgánico e indivisible consideradas globalmente.

En el caso de ser declarada la nulidad de alguna o algunas de sus disposiciones, el Convenio quedará sin efecto en su totalidad a partir del momento en que aquélla se produjera, debiendo proceder las partes signatarias a la completa reorganización del mismo.

Anexo I

Baremo Ayudas de Estudios

Bolsa A)

Educación Infantil: 60,10 € (hasta 6 años)

Educación Primaria: 90,15 € (6 a 12 años)

Educación Secundaria: 120,20 € (12 a 16 años)

Bachillerato y FP de grado medio: 150,25 € (16 a 18 años)

Bolsas B y C)

Estudios universitarios o formación profesional de grado superior: 240,40 €

(Se establece un límite para la bolsa B de 1502,52 Euros y para la bolsa C, también de 1.502,52 euros. Si como consecuencia de las solicitudes, el importe de la atención de todas ellas fuera superior a la cantidad indicada, ésta última se repartirá proporcionalmente entre las distintas solicitudes).

Anexo II

Tablas Salariales 2017

Categoría Profesional	Salario Base 2017	Plus Convenio 2017
Secretario/a General	2.271,85€	690,35€
Jefe/a Administrativo de 1ª	1.421,96€	404,73
Jefe/a Administrativo de 2ª	1.329,34€	349,21€
Oficial de 1ª	1.236,70€	293,71€
Oficial de 2ª	1.082,82€	234,62€
Administrativo/a	1.050,17	211,75€
Auxiliar de Administrativo	1.017,51€	188,85€
Peón/a	950 €	150€
Director/a Deportivo/a (Prorrateo Pagas Extras Incluido)	1.225,00€	0,00
Profesor/a: N-I, N-II Y N-III (Prorrateo Pagas Extras Incluido)	30,00€/hora	0,00
Profesores/as Monitores/as (Prorrateo Pagas Extras Incluido)	21,50€/hora	0,00
Plus Transporte General (Por Día). Excepto Director/a Deportivo/a y Profesores/as	2,33€/día	0,00
Plus Transporte Correos	47,68€	0,00