

Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ de 17 de desembre de 2007, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu de l'empresa Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana per als anys 2007-2008-2009 (codi 8000462). [2008/669]

Vist el text articulat del conveni col·lectiu de l'empresa Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana per als anys 2007-2008-2009 (codi 8000462), firmat en data 10 de setembre de 2007, de part empresarial per la representació de l'empresa, i d'altra, per la dels treballadors, pels delegats de personal, i de conformitat amb el que disposa l'art. 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 17 de desembre de 2007. El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

CONVENI COL·LECTIU DE LA FEDERACIÓ
DE FUTBOL DE LA COMUNITAT VALENCIANA
2007-2008-2009

CAPÍTOL I
Disposicions generals

Article 1. Àmbit funcional i personal

Queden sotmesos a les estipulacions del present conveni col·lectiu, tots els treballadors que presten els seus serveis per compte i sota la dependència de la Federació Futbol Comunitat Valenciana, delegacions provincials i comarcals i els seus comitès tècnics, únicament quedarà exclòs el secretari general en el seu aspecte econòmic, que serà negociat amb la Junta Directiva o, si és el cas, amb el president de la Federació, en tractar-se d'un lloc de confiança i de lliure designació.

Article 2. Àmbit territorial

El present conveni col·lectiu serà d'aplicació obligatòria en tot el territori de la Comunitat Autònoma Valenciana.

Article 3. Àmbit temporal

El present conveni col·lectiu entrarà en vigor l'1 de gener de 2007 i expirarà el 31 de desembre de 2009, les taules econòmiques que s'adjunten al present conveni col·lectiu seran d'aplicació, únicament, per als anys 2007, 2008 i 2009.

Clàusula de remissió. En tot allò no pactat expressament en el present conveni s'haurà d'ajustar al que disposa en cada matèria la legislació vigent en cada moment.

Denúncia i pròrroga. Sense perjudici del que estableixen els articles anteriors en relació amb salaris, a partir del 31 de desembre de 2009, el conveni s'entendrà prorrogat d'any en any, llevat de denúncia de les parts davant de l'altra, amb una antelació mínima de dos mesos a la seua extinció o venciment.

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCIÓN de 17 de diciembre de 2007, de la Dirección de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Federación Valenciana de Fútbol de la Comunidad Valenciana, para los años 2007-2008-2009 (código 8000462). [2008/669]

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo de la empresa Federación Valenciana de Fútbol de la Comunidad Valenciana, para los años 2007-2008-2009 (código 8000462); firmado en fecha 10 de septiembre de 2007, de parte empresarial por la representación de la empresa, y por parte de los trabajadores, por los delegados de personal, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y el depósito del texto original del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 17 de diciembre de 2007.– El director general de Trabajo, cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho

CONVENIO COLECTIVO DE LA FEDERACIÓN
DE FÚTBOL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA
2007-2008-2009

CAPITULO I
Disposiciones generales

Artículo 1. Àmbit funcional y personal

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente convenio colectivo, todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la Federación Fútbol Comunidad Valenciana, delegaciones provinciales y comarcales y sus comitès tècnics, únicament quedarà excluido el secretario general en su aspecto económico, que será negociado con la Junta Directiva o, en su caso, con el presidente de la Federación, al tratarse de un puesto de confianza y de libre designación.

Artículo 2. Àmbit territorial

El presente convenio colectivo, será de aplicación obligatoria en todo el territorio de la Comunidad Autónoma Valenciana.

Artículo 3. Àmbit temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2007 y expirará el 31 de diciembre de 2009, las tablas económicas que se adjunten al presente convenio colectivo serán de aplicación, únicamente, para los años 2007, 2008 y 2009.

Cláusula de remisión. En todo lo no pactado expresamente en el presente convenio se estará a lo que disponga en cada materia la legislación vigente en cada momento.

Denuncia y pròrroga. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos anteriores en relación a salarios, a partir del 31 de diciembre de 2009, 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.

Per al supòsit que en les negociacions d'un futur conveni col·lectiu no s'arribe a un acord abans de la data d'expiració del conveni, este conveni amb totes les seues condicions s'entendrà prorrogat automàticament, fins que no s'arribe a un acord o laude arbitral que el substituisca, de l'autoritat competent. A partir de la data 1 de gener de 2010 i mentre no s'arribe a un acord exprés, l'increment salarial consistirà per a cada un dels anys com a mínim en el IPC definitiu de l'any anterior + 0.50 punts per als conceptes salarials Salari base i Antigüitat consolidada.

Article 4. Salari base

El salari base en jornada normal de treball serà el que figura per a cada categoria professional en la taula adjunta.

Article 5. Norma no discriminatòria

No es podrà discriminar cap treballador per raons d'edat, sexe, ideologia, religió, raça o nacionalitat, en cap aspecte de la relació laboral, lloc de treball, categoria o qualsevol concepte que es reculla en este conveni o en la normativa vigent.

Article 6. Garantia ad personam

Es respectaran les condicions salarials més avantatjoses que estiguen gaudint els empleats, estes s'entendran en còmput anual.

CAPÍTOL II

Ingressos, provisions de vacants, cessaments i traspasos d'empresa

Article 7. Organització del treball

L'organització del treball és facultat de l'empresa, amb la participació dels representants dels treballadors, d'acord amb el Reial Decret Legislatiu 1/95 i la Llei Orgànica de Llibertat Sindical 11/85.

Els representants dels treballadors tindran funcions de participació, control, i proposta, en aquelles decisions de la Federació que suposen una modificació substancial de caràcter col·lectiu que afecte a:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració.
- e) Sistema de treball, rendiment i adopció de noves tecnologies.

Article 8. Racionalització del treball

La racionalització del treball tindrà les finalitats següents:

- a) Simplificació del treball i millora de mètodes i processos administratius.
- b) Establiments de plantilles correctes de personal.

Article 9. Classificació professional

El personal de la Federació Futbol Comunitat Valenciana es classificarà en els grups de treball següents:

GRUP I

- A) Secretari general.
- B) Vicesecretari.

El secretari general de la Federació Futbol Comunitat Valenciana serà nomenat per la Junta Directiva a proposta del president. Dependrà directament d'este i la seua funció serà portar a efecte tots els acords de la Junta Directiva de la Federació Futbol Comunitat Valenciana i del seu Comitè Executiu, així com els acords adoptats per l'Assemblea General i les instruccions rebudes del president i altres membres de la Junta Directiva que tinguen facultats per a donar-les. És el cap de personal i en la pràctica el gerent de la Federació Futbol Comunitat Valenciana, però no el seu representant legal.

Para el supuesto en que las negociaciones del futuro convenio no se llegue 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. A partir de la citada fecha 1 de enero de 2010 y mientras tanto no se llegue a un acuerdo expreso, el incremento salarial consistirá para cada uno de los años como mínimo en el IPC definitivo del año anterior + 0,50 puntos para los conceptos salariales Salario base y Antigüedad consolidada.

Artículo 4. Salario base

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

Artículo 5. 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 6. Garantía ad personam

Se respetaran las condiciones salariales más ventajosas que vinieren disfrutando los empleados, entendiéndose las mismas en computo anual.

CAPITULO II

Ingresos, provisiones de vacantes, ceses y traspasos de empresa

Artículo 7. Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad de la empresa, con la participación de los representantes de los trabajadores, conforme al Real Decreto Legislativo 1/95 y la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85.

Los representantes de los trabajadores tendrán funciones de participación, control, y propuesta, en aquellas decisiones de la Federación que supongan una modificación sustancial de carácter colectivo que afecte a:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo, rendimiento y adopción de nuevas tecnologías.

Artículo 8. Racionalización del trabajo

La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos administrativos.
- b) Establecimientos de plantillas correctas de personal.

Artículo 9. Clasificación profesional

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

GRUPO I

- A) Secretario general.
- B) Vicesecretario.

El secretario general de la Federación Fútbol Comunidad Valenciana será nombrado por la Junta Directiva a propuesta del presidente. Dependrá directamente de éste y su función será llevar a efecto todos los acuerdos de la Junta Directiva de la Federación Fútbol Comunidad Valenciana y de su Comité Ejecutivo, así como los acuerdos adoptados por la Asamblea General y las instrucciones recibidas del presidente y demás miembros de la Junta Directiva que tengan facultades para darlas. Es el jefe de personal y en la práctica el gerente de la Federación Fútbol Comunidad Valenciana, pero no su representante legal.

La retribució d'este lloc de treball serà pactada amb la Junta Directiva o, si és el cas, amb el president.

El vicesecretari, igual que l'anterior, podrà haver un vicesecretari, nomenat per la Junta Directiva de la Federació Futbol Comunitat Valenciana a proposta del seu president. La seua missió a més de les pròpies del seu càrrec, serà la de substituir el secretari general en absència o per malaltia d'este.

GRUP II

- A) Secretari de Comitè Tècnic.
- B) Cap de Negociat.
- C) Comptable.
- D) Oficials de 1^a.
- E) Oficials de 2^a.
- F) Auxiliars.

El secretari del Comitè Tècnic és aquell la funció específica del qual es desplega dins dels comitès tècnics federatius, com són, el d'àrbitres, entrenadors i qualsevol altre dels que s'integren dins de la Federació.

El cap de negociat compren el personal que assumix la dependència directa del secretari general (si no n'hi ha, del vicesecretari), la direcció i la responsabilitat d'un sector d'activitats de tipus burocràtic, i té sota les seues ordres i direcció el personal d'eixe grup professional.

Comptables, tindran la responsabilitat de les funcions purament administratives i dependran del cap de negociat.

Oficials de primera són aquells empleats que actuen a les ordres del cap de negociat, assumixen la responsabilitat d'un dels servicis en els quals es subdividixen les activitats del negociat, amb o sense empleats a les seues ordres, i executen funcions administratives.

Oficials de segona, tenen certa iniciativa, però amb subordinació al cap de negociat o oficials de primera, si n'hi ha, efectuaran operacions d'auxiliars d'estadística i comptabilitat o coadjuvants d'estes, maneig d'arxius, correspondència senzilla i altres treballs similars.

Auxiliars, són els empleats que realitzen les funcions inferiors als oficials de segona. És l'empleat que, sense iniciativa especial, realitza operacions auxiliars d'administració i en general, repetitiva, com són a títol orientatiu els treballs de mecanografia realitzats amb pulcritud i correcció, que no arriben als nivells previstos en les categories superiors.

GRUP III (Tècnics d'oficines)

- A) Cap d'equip d'informàtica.
- B) Analista.
- C) Programador.
- D) Operador d'ordinador.

Cap d'equip d'informàtica, té al seu càrrec la direcció i planificació de les distintes activitats que coincideixen en la instal·lació i posada en explotació d'un ordinador, així com la responsabilitat d'equips d'anàlisi d'aplicacions i programació. Així mateix, li competix la resolució de problemes d'anàlisi d'aplicacions i programació de les aplicacions normals de gestió susceptibles de ser desplegades per estos.

Analista, verifica anàlisis orgàniques d'aplicacions complexes per a obtenir la resolució mecanitzada d'estes pel que fa a:

- a) Cadena d'operacions que s'han de seguir.
- b) Documents que s'han d'obtenir.
- c) Disseny d'estos.
- d) Fitxers que s'han de tractar: la seua definició.
- e) Posada a punt de les aplicacions.
- f) Creació d'assaigs.
- g) Enumeració de les anomalies que puguen produir-se i definició del seu tractament.
- h) Col·laboració al programa de les proves de "lògica" de cada programa.
- i) Acabament dels expedients tècnics d'aplicacions complexes.

La retribució de este puesto de trabajo será pactada con la Junta Directiva o, en su caso, con el presidente.

El vicesecretario al igual que el anterior, podrá existir un vicesecretario, nombrado por la Junta Directiva de la Federación Fútbol Comunidad Valenciana a propuesta de su presidente. Su misión además de las propias de su cargo, será la de sustituir al secretario general en ausencia o por enfermedad de éste.

GRUPO II

- A) Secretario de Comité Técnico.
- B) Jefe de Negociado.
- C) Contable.
- D) Oficiales de 1^a.
- E) Oficiales de 2^a.
- F) Auxiliares.

El Secretario de Comité Técnico es aquel cuya función específica, se desarrolla dentro de los Comités Técnicos federativos, como son, el de árbitros, entrenadores y cualquier otro de los que integran dentro de la Federación.

El Jefe de Negociado comprende al personal que asume la dependencia directa del secretario general (en su defecto del vicesecretario), el mando y la responsabilidad de un sector de actividades de tipo burocrático, teniendo bajo sus ordenes y dirección el personal de ese grupo profesional.

Contables, tendrá la responsabilidad de las funciones puramente administrativas y dependerá del Jefe de Negociado.

Oficiales de primera son aquellos empleados, que actúan a las órdenes del Jefe de Negociado y asume la responsabilidad de uno de los servicios en los que se subdividen las actividades del negociado, con o sin empleados a sus órdenes, ejecutan funciones administrativas.

Oficiales de segunda, tienen cierta iniciativa, pero con subordinación al Jefe de Negociado u Oficiales de primera, si los hubiere, efectuarán operaciones de auxiliares de estadística y contabilidad o coadyudantes de las mismas, manejo de archivos, correspondencia sencilla y demás trabajos similares.

Auxiliares, son los empleados que realizan las funciones inferiores a los Oficiales de Segunda. Es el empleado que, sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares de administración y en general, repetitiva, como son a título orientativo los trabajos de mecanografía realizados con pulcritud y corrección, que no alcancen los niveles previstos en las categorías superiores.

GRUPO III (Técnicos de Oficinas)

- A) Jefe de Equipo de Informática.
- B) Analista.
- C) Programador.
- D) Operador de Ordenador.

Jefe de Equipo de informática, tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador, así como la responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación. Asimismo, le compete la resolución de problemas de análisis de aplicaciones y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

Analista verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la resolución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

- a) Cadena de operaciones a seguir.
- b) Documentos a obtener.
- c) Diseño de los mismos.
- d) Ficheros a tratar: Su definición.
- e) Puesta a punto de las aplicaciones.
- f) Creación de ensayos.
- g) Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.
- h) Colaboración al programa de las pruebas de "lógica" de cada programa.
- i) Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Programador-Ordinador, li correspon estudiar els processos definits pels analistes, i confeccionar organigrames detallats de tractament. Redactar programes en el llenguatge de programació que li siga indicat. Confeccionar jocs d'assaigs, posar a punt els programes i completar els expedients tècnics d'estos. Documentar el manual de consola.

Operador d'ordinador, maneja els ordinadors per al tractament de la informació i interpreta i desenvolupa les instruccions i ordres per a la seua explotació.

GRUP IV (Subalterns)

A) Conserge.

B) Neteja.

El conserge té com a missió especial vigilar les portes i els accessos als locals de la Federació Futbol Comunitat Valenciana, farà encàrrecs dins i fora de les oficines, recollirà i lliurarà correspondència, i atindrà les telefonades, o la centraleta, si és el cas, així com altres treballs secundaris ordenats pels seus caps.

Neteja, estan ocupats de la neteja dels locals federatius.

Article 10. Ascensos de categoria

L'empleat que realitze funcions com auxiliar administratiu durant un període ininterromput de cinc anys, passarà a la categoria d'oficial de segona.

Igualment aquells empleats que tinguen la categoria de l'oficial de segona, durant un període de set anys passaran a la categoria superior d'oficial de primera.

No obstant això, per a ascendir de categoria es farà una prova prèvia d'aptitud teòricopràctica, en la qual es valoraran totes les circumstàncies inherents al lloc de treball al qual accedirà.

Article 11. Contractació

Les parts firmants recomanen efectuar les contractacions a través del Servei Valencià d'Ocupació.

La Federació comunicarà als representants dels treballadors les places que es cobriran amb una antelació mínima de quinze dies.

Així mateix, les parts firmants recomanen la conversió dels contractes temporals en indefinits, arran de l'Acord Interconfederal de Negociació Col·lectiu, tal com es recull en el RDL 8/97.

Article 12. Jubilació

Aquell treballador que opte per jubilar-se voluntàriament entre els 61 i 64 anys, rebrà per una sola vegada, una quantitat equivalent a 1.803,04 euros; 1.502,53 euros; 1.202,02 euros i 901,52 euros, segons es jubile en complir 61, 62, 63 o 64 anys, sempre que compte amb una antiguitat mínima en l'empresa de 20 anys i que no tinga dret a percebre el que estipula l'article 29 apartats a), b) i c). A partir de l'1 de gener de 2007 s'actualitzarà la pujada de l'IPC anualment.

Article 13. Ingressos i període de prova

L'admissió de personal se subjectarà a allò legalment disposat sobre col·locació, i es considerarà provisional durant un període que no podrà excedir del que s'ha assenyalat en l'escala següent:

- a) Personal titulat: 5 mesos.
- b) Personal administratiu i tècnic: 3 mesos.
- c) Personal subaltern: 3 mesos.
- d) Personal d'oficis diversos: 3 mesos.

Els treballadors que desitgen cessar voluntàriament en el servei de la Federació, estaran obligats a posar-ho en coneixement d'esta, i compliran els terminis de preavisos següents:

- Tècnics titulats.....2 mesos.
- Tècnics no titulats.....2 mesos.
- Caps administratius.....2 mesos.
- Administratius.....1 mes.
- Subalterns.....15 dies.
- Aprenents15 dies.

L'incompliment de l'obligació de preavisar amb la referida antelació donarà dret a la Federació Futbol Comunitat Valenciana a des-

Programador-Ordinador le corresponde estudiar los procesos definidos por los Analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayos, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos. Documentar el manual de consola.

Operador de Ordenador maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

GRUPO IV (Subalternos)

A) Conserje.

B) Limpieza.

El conserje tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la Federación Fútbol Comunidad Valenciana, hará recados dentro y fuera de las oficinas, recogerá y entregará correspondencia, atender las llamadas de teléfono, o la centralita, en su caso, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

Limpieza, están ocupados de la limpieza de los locales federativos.

Artículo 10. Ascensos de categoría

El empleado que realice funciones como auxiliar administrativo durante un periodo ininterrompido de cinco años, pasará a la categoría de Oficial de segunda.

Igualmente aquellos empleados que tengan la categoría del Oficial de segunda, durante un periodo de siete años pasarán a la categoría superior de Oficial de primera.

Para ascender de categoría se realizará no obstante una previa prueba de aptitud teórico-práctica, en la que se valorarán todas las circunstancias inherentes al puesto de trabajo al que va a acceder.

Artículo 11. contratación

Las partes firmantes recomiendan efectuar las contrataciones a través del Servicio Valenciano de Empleo.

La Federación comunicará a los representantes de los trabajadores las plazas que se van a cubrir con una antelación mínima de quince días.

Asimismo, las partes firmantes recomiendan la conversión de los contratos temporales en indefinidos, a raíz del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectivo, tal y como se recoge en el RDL. 8/97.

Artículo 12. Jubilación

Aquel trabajador que opte por jubilarse voluntariamente entre los 61 y 64 años, recibirá por una sola vez, una cantidad equivalente a 1.803,04 euros; 1.502,53 euros; 1.202,02 euros; 901,52 euros, según se jubile al cumplir 61, 62, 63 ó 64 años, siempre que cuente con una antigüedad mínima en la empresa de 20 años y que no tenga derecho a percibir lo estipulado en el art. 27 apartados a), b) y c). A partir del 1 de enero de 2007 se actualizará la subida del IPC, anualmente.

Artículo 13. Ingresos y periodo de prueba

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante un periodo que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- a) Personal Titulado. 5 meses.
- b) Personal Administrativo y Técnico: 3 meses.
- c) Personal Subalterno: 3 meses.
- d) Personal de oficios varios: 3 meses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Federación, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preavisos:

- Técnicos titulados..... 2 meses.
- Técnicos no titulados..... 2 meses.
- Jefes Administrativos..... 2 meses.
- Administrativos..... 1 mes.
- Subalternos..... 15 días.
- Aprendices..... 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Federación Fútbol Comunidad Valenciana

comptar de la liquidació del treballador una quantia equivalent a l'import del seu salari diari per cada dia de retard en l'avis.

Article 14. Ascensos

Les vacants, tant de categoria superior, com d'inferior categoria, podran ser cobertes per personal no pertanyent a la Federació.

Tanmateix, s'intentarà que estes puguen ser cobertes per personal de la plantilla de la Federació.

En tot cas, per a cobrir les referides vacants s'hauran de realitzar les proves oportunes als efectes, que siguen ocupades per personal que reunisca les condicions i aptituds necessàries per a poder realitzar les funcions d'este lloc de treball.

En igualtat de condicions i de mèrits, la plaça serà coberta per aquell empleat amb una major antiguitat en la Federació.

Article 15. Traslats

Es denomina trasllat de personal la mobilitat d'este que traspasa els límits del centre de treball. El trasllat podrà tenir origen en una de les causes següents:

- a) Necessitats de la Federació.
- b) A petició del treballador afectat.
- c) Per mutu acord entre la Federació Futbol Comunitat Valenciana i el treballador.

El trasllat voluntari, a petició del treballador, solament podrà concedir-se al personal fix de plantilla quan hi haja vacants, dins d'un mateix grup, categoria professional, especialitat i nivell. La tramitació dels trasllats de l'apartat b) es farà mitjançant sol·licitud escrita de la qual s'informarà a la representació dels treballadors, que serà resolt per la Junta Directiva de la Federació Futbol Comunitat Valenciana en el termini màxim de trenta dies, des de la presentació en Registre General.

Una vegada concedit el trasllat, els interessats no tindran dret a indemnització per despeses de trasllat, ni dieta, i disposaran d'un termini de vint-i-quatre hores per a efectuar la incorporació al seu nou lloc de treball.

Article 16. Canvi de lloc de treball

Es denomina canvi de lloc, la mobilitat del personal dins dels límits del seu centre de treball.

El canvi de lloc podrà efectuar-se amb caràcter provisional o permanent.

S'entendrà que el canvi de lloc de treball és provisional mentre dura la causa que el motivà.

El canvi de lloc podrà tindre origen en una de les causes següents:

- a) A petició del treballador afectat.
- b) Per mutu acord entre el treballador i la Federació Futbol Comunitat Valenciana.
- c) Per necessitats de la Federació.
- d) Per disminució de la capacitat física del treballador.

El canvi de lloc a petició del treballador requerirà la sol·licitud escrita d'este, on s'especificarà el lloc que sol·licita. En cas d'accedir a este, per part de la Junta Directiva, s'assignarà la categoria i el salari de la nova destinació, sense dret a cap indemnització.

Els treballadors destinats en el mateix centre de treball de la Federació Futbol Comunitat Valenciana amb la mateixa categoria, especialitat, nivell i grup, podran sol·licitar la permuta dels seus respectius llocs de treball, la Junta Directiva decidirà segons les necessitats del servici i l'aptitud d'ambdós permutistes i informarà d'esta sol·licitud als representants dels treballadors.

Article 17. Mobilitat geogràfica

Els treballadors, llevat dels contractats específicament per a prestar els seus servicis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants, no podran ser traslladats a un centre de treball distint de l'empresa, que exigisca canvi de residència, llevat que hi haja raons tècniques, organitzatives o productives que ho justifiquen o bé contractacions referides a l'activitat empresarial.

a descontar de la liquidació del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 14. 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 15. 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) Necesidades de la Federación.
- b) A petición del trabajador afectado.
- c) Por mutuo acuerdo entre la Federación Fútbol Comunidad Valenciana 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 b) 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 Fútbol Comunidad Valenciana en el plazo máximo de treinta días, desde la presentación en Registro General.

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 de su nuevo puesto de trabajo.

Artículo 16. Cambio 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 mientras dura la causa que lo motivó.

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 Fútbol Comunidad Valenciana.
- 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 indemnización alguna.

Los trabajadores destinados en el mismo centro de trabajo de la Federación Fútbol Comunidad Valenciana 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 17. 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 cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Una vegada autoritzat el trasllat, el treballador tindrà dret a optar entre el trasllat, i percebrà una compensació per despeses, o extingir el seu contracte mitjançant la indemnització legal. La compensació a què es referix el primer supòsit comprendrà tant les despeses pròpies dels familiars al seu càrrec, en els termes en què es convinga entre ambdues parts. D'igual forma, es determinarà entre estes el termini d'incorporació al nou lloc de treball, que no serà inferior a 30 dies.

Per raons objectives, o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, l'empresa podrà desplaçar el seu personal temporalment fins al límit d'1 any a població distinta de la seua residència habitual, i pagarà, a més dels salaris les despeses de viatges i les dietes. Si este desplaçament és per temps superior a 3 mesos el treballador tindrà dret a un mínim de 4 dies laborals d'estada en el seu domicili d'origen per cada 3 mesos de desplaçament, sense computar com a tals els de viatge, les despeses del qual correran a càrrec de l'empresa.

Quan el treballador s'opose al desplaçament al·legant justa causa, competix a la jurisdicció laboral, sense perjudici de l'executivitat de la decisió, conèixer la qüestió i la seua resolució serà d'immediat compliment.

Si per trasllat, un dels cònjuges o company/a amb qui existisca convivència canvia de residència, l'altre, si és treballador de la mateixa empresa, tindrà dret a traslladar-se a la mateixa localitat, si hi ha lloc de treball.

Els representants legals dels treballadors tindran prioritat de permanència en els llocs de treball als quals es referix este article.

En tot cas, s'entendrà que hi ha causa suficient quan la Federació necessite traslladar o desplaçar un treballador a una nova seu, als efectes que col·labore i preste la seua ajuda per a la seua posada en funcionament.

S'entendrà que una seu és nova dins del primer any comptador des de la seua inauguració.

CAPÍTOL III

Concialció de la vida familiar i laboral
maternitat/paternitat, malalties,
permisos i excedències

Article 18. Maternitat/paternitat/guarda legal

En allò pactat expressament en el present article, s'haurà d'ajustar al que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Concepte: La maternitat és objecte de protecció especial per dues causes fonamentalment, per la concepció de la maternitat com a funció social mereixedora del reconeixement públic i social a fi de solucionar el desequilibri demogràfic especialment greu a Europa, i en segon lloc, perquè en l'àmbit laboral suposa un factor de discriminació indirecta que incidix en la dificultat de les dones per a aconseguir una plena integració en el mercat de treball, el qual constituïx un dels pilars bàsics des del qual obtindre la igualtat real en tots els àmbits socials.

a) A estos efectes s'entendrà data de l'inici del descans maternal el dia del part, amb independència de la data real d'inici del descans sol·licitat per la treballadora.

b) En cas de part múltiple el permís serà de fins a 18 setmanes

c) Quan una treballadora es trobe gaudint les vacances i siga baixa per maternitat, interrompra el gaudi de les vacances i prendrà els dies restants, de mutu acord amb l'empresa quan cause alta per aquell motiu. Es permetrà l'acumulació de les vacances a la llicència de gestació o part, fins i tot expirat l'any natural a què este període corresponga. Si abans de l'inici de les vacances, el treballador es troba en situació de descans maternal, estes es gaudiran íntegrament una vegada finalitzat el període de baixa, fins i tot expirat l'any natural a què este període correspon, i el període de gaudi es fixarà de mutu acord amb l'empresa.

d) Permis de lactància: les treballadores per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora diària d'absència del treball, que podran utilitzar com millor consideren al llarg de tota la seua jornada laboral.

Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o extinguir su contrato mediante la indemnización legal. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios de los familiares a su cargo, en los términos en que se convinga entre ambas partes. De igual forma, se determinará entre las mismas, el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior a 30 días.

Por razones objetivas, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente hasta el límite de 1 año a población distinta de su residencia habitual, abonando, además de los salarios los gastos de viajes y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo a 3 meses el trabajador tendrá derecho a un mínimo de 4 días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la jurisdicción laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución será de inmediato cumplimiento.

Si por traslado, uno de los cónyuges o compañero/a con quien exista convivencia cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho a trasladarse a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a los que se refiere este artículo.

En todo caso, se entenderá que existe causa suficiente cuando la Federación necesite trasladar o desplazar a un trabajador a una nueva sede, a los efectos de que colabore y preste su ayuda para su puesta en funcionamiento.

Se entenderá que una sede es nueva dentro del primer año a contar desde su inauguración.

CAPITULO III

Conciliación de la vida familiar y laboral
maternidad/paternidad, enfermedades,
permisos, excedencias y derechos pasivos

Artículo 18. Maternidad/paternidad/guarda legal

En lo pactado expresamente en el presente artículo, se estará a lo que disponga la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Concepto: La maternidad es objeto de protección especial debido a dos causas fundamentalmente, por la concepción de la maternidad como función social merecedora del reconocimiento público y social a fin de solucionar el desequilibrio demográfico especialmente grave en Europa, y en segundo lugar, porque en el ámbito laboral supone un factor de discriminación indirecta que incide en la dificultad de las mujeres para alcanzar una plena integración en el mercado de trabajo, el cual constituye uno de los pilares básicos desde el que obtener la igualdad real en todos los ámbitos sociales.

a) A estos efectos se entenderá fecha del inicio del descanso maternal el día del parto, con independencia de la fecha real de inicio del descanso solicitado por la trabajadora.

b) En caso de parto múltiple el permiso será de hasta 18 semanas

c) Cuando una trabajadora se encuentre disfrutando las vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirá el disfrute de las mismas, tomando los días restantes, de mutuo acuerdo con la empresa cuando cause alta por aquel motivo. Se permitirá la acumulación de las vacaciones a la licencia de gestación o alumbramiento, aun expirado el año natural a que tal periodo corresponda. Si antes del inicio de las vacaciones, el trabajador se encontrase en situación de descanso maternal, las mismas se disfrutarán íntegramente una vez finalizado el periodo de baja, aun expirado el año natural a que tal periodo corresponde, fijando el periodo de disfrute, de mutuo acuerdo con la empresa.

d) Permiso de lactancia: Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán utilizar como mejor consideren a lo largo de toda su jornada laboral.

Este permís podrà ser substituït per 13 dies naturals que se sumaran al període de maternitat. No obstant això, si per qualsevol causa, el contracte de treball s'extingix abans del compliment dels 9 mesos del fill, l'empresa podrà descomptar de la liquidació final, l'import que corresponga a la part proporcional del període no treballat des del final de la maternitat, fins al compliment dels nou mesos mencionats.

e) Guarda legal: tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un terç i un màxim de la meitat de la duració d'aquella, qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constituïx un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

El treballador preavisarà a l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària. En cas d'acomiadament en el supòsit de Guarda Legal, la indemnització a tindre en compte serà sobre el salari anterior a la sol·licitud de reducció.

Protecció a la Maternitat.

Quan el grau i la duració de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent, a agents, procediments o condicions de treball que puguen influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic, se sol·licitarà informe mèdic i tècnic del Servei de Prevenció de Riscos Laborals respecte d'això.

Si els resultats de l'avaluació revela un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores mencionades, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició a este risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Les dites mesures inclouran, quan resulte necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resulte possible o quan a pesar d'esta adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguen influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquen els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues, amb l'informe del metge del Servei Nacional de la Salut, que assistisquen facultativament la treballadora, esta haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat.

L'empresari haurà de determinar, amb consulta prèvia als representants dels treballadors la relació dels llocs de treball exempts de riscos a estos efectes.

1. El canvi de lloc o funció es durà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeta la seua reincorporació al lloc anterior.

2. En el supòsit que, fins i tot aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no hi haja lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

3. Si este canvi de lloc no resulta tècnicament o objectivament possible, o no puga raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió de contracte per risc durant l'embaràs, prevista en l'art. 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seua seguretat o de la seua salut, i mentre persistisca la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

4. El que disposen els números 1 i 2 d'este article serà també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill, i així ho

Este permiso podrá ser sustituido por 13 días naturales que se sumarán al período de maternidad. No obstante, si por cualquier causa, el contrato de trabajo se extinguiere antes del cumplimiento de los 9 meses del hijo, la empresa podrá descontar de la liquidación final, el importe que corresponda a la parte proporcional del período no trabajado desde el final de la maternidad, hasta el cumplimiento de los citados nueve meses.

e) Guarda legal: Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, 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 retribuïda.

La reducció 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.

El trabajador preavisará al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. En caso de despido en el supuesto de Guarda Legal, la indemnización a tener en cuenta será sobre el salario anterior a la solicitud de reducción.

Protección a la Maternidad.

Cuando el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, se solicitará informe médico y técnico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales al respecto.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o como a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios

Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud, que asistan facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

1. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

2. En el supuesto que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud, y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo,

certifica el metge que en el règim de la Seguretat Social aplicable, assistisca facultativament a la treballadora.

5. Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, amb avis previ a l'empresari i justificació de la necessitat de la seua realització dins de la jornada de treball.

Article 19. Malaltia i accident

La Federació Futbol Comunitat Valenciana completarà les prestacions econòmiques derivades de malaltia comú o professional i accident de treball o accident laboral, fins a arribar al cent per cent del salari total (a excepció de la part proporcional de la paga extraordinària), establert en el present conveni, en igualtat de condicions a com si estiguera d'alta, i per tot el període que dure la situació de baixa per Incapacitat Temporal.

Els empleats hauran de presentar el comunicat de baixa dins de les 48 hores següents a la seua emissió.

Article 20. Drets passius

La Federació Futbol Comunitat Valenciana contractarà amb companyia d'assegurances solvent una assegurança que cobrisca les contingències dels treballadors en cas de defunció, per mort natural o accident, invalidesa permanent, total o absoluta per les quantitats següents:

- a) Mort: 12.000 euros.
- b) Invalidesa absoluta i permanent total: 12.000 euros.
- c) Mort per accident: 24.000 euros.
- d) Mort per accident de circulació: 36.000 euros.

Aquells empleats que a causa del seu treball hagen de desplaçar-se de forma habitual, o almenys, amb relativa freqüència, fora del seu centre de treball, tindran dret que la Federació subscriga al seu favor una assegurança amb un import superior a l'assenyalat en el paràgraf anterior, tal com ha realitzat fins ara.

La prima d'assegurança que cobrisca estes eventualitats serà a compte de la Federació Futbol Comunitat Valenciana.

Article 21. Permisos i llicències.

El treballador, previ avis i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Dos dies pel naixement de fill o per la mort, accident o malaltia greus o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per este motiu el treballador necessite fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.
- c) Un dia per trasllat del domicili habitual.
- d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, que comprén l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, es farà el que esta disposa quant a duració de l'absència i a la seua compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborals en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 d'esta llei.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o exercici del càrrec, perceba una indemnització, es descomptarà l'import d'esta del salari a què tinga dret en l'empresa.

- e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.
- f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

La reducció de jornada recollida en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

y así lo certificase el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 19. Enfermedad y accidente

La Federación Fútbol Comunidad Valenciana completará las prestaciones económicas derivadas de 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 período que dure la situación de baja por Incapacitación Temporal.

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

Artículo 20. Derechos pasivos

La Federación Fútbol Comunidad Valenciana contratará con compañía de seguros solvente un seguro que cubra las contingencias de los trabajadores en caso de fallecimiento, por muerte natural o accidente, invalidez permanente, total o absoluta por las siguientes cantidades:

- a) Fallecimiento: 12.000 euros
- b) Invalidez absoluta y permanente: 12.000 euros
- c) Fallecimiento por accidente: 24.000 euros
- d) Fallecimiento por accidente de circulación: 36.000 euros

Aquellos empleados que debido a su trabajo deban desplazarse de forma habitual, o al menos, con relativa frecuencia, fuera de su centro de trabajo, tendrán derecho a que la Federación suscriba a su favor un seguro con un importe superior al señalado en el párrafo anterior, tal y como ha venido realizando hasta la fecha.

La prima de seguro que cubra estas eventualidades, será por cuenta de la Federación Fútbol Comunidad Valenciana

Artículo 21. Permisos y licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Quando 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 período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 de esta ley.

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.

- a) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- b) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas 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, hombre 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 concreció de l'horari i la determinació del període de gaudiament del permís de lactància i de la reducció de jornada, correspondrà al treballador, dins de la seua jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

g) Tres dies fraccionats cada any natural per assumptes propis i sense necessitat de justificació. Estos dies no podran acumular-se en cap cas a les vacances anuals retribuïdes.

Article 22. Excedències

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa.

1. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seua vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a dos anys i no major a cinc. Este dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

3. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a un any, els treballadors per a atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat constituïx un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta acabarà amb la que, si és el cas, es gaudia.

El període en què el treballador romanga en situació d'excedència conforme al que estableix este apartat serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació en els quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seua reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Una vegada transcorregut este termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador forme part d'una família que tinga reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracte d'una família nombrosa de caràcter general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

4. Així mateix podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors que exercisquen funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre dure l'exercici del seu càrrec representatiu.

5. El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seua que hi haja o es produïsquen en l'empresa.

CAPÍTOL IV

Jornada laboral, vacances, dietes,
pagues extres i altres

Article 23. Jornada laboral i horari

La jornada laboral serà de (1.750 hores) de treball efectiu en còmput anual, sent la distribució setmanal establida en (37,5 hores) de còmput mitjà setmanal de conformitat amb l'horari següent:

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

c) Tres días fraccionados cada año natural por asuntos propios y sin necesidad de justificación. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuida.

Artículo 22. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

La excedencia 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.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de carácter general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

CAPITULO IV

Jornada laboral, vacaciones, dietas,
pagas extras y otros

Artículo 23. Jornada laboral y horario

La jornada laboral será de (1.750 Horas) de trabajo efectivo en cómputo anual, siendo la distribución semanal establecida en (37,5 horas) de cómputo medio semanal de conformidad con el siguiente horario:

Des d'1 de novembre al 30 de maig de dilluns a divendres

Matins: de 09.30 a 14.00 hores

Vesprades: de 16.30 a 19.30 hores

Des d'1 setembre a 31 d'octubre de dilluns a divendres

Matins: de 09.30 a 14.00 hores

Vesprades: de 16.30 a 20.00 hores

Mes de juny: de dilluns a dijous de 09.00 hores a 14.00 hores

Vesprades guàrdies del 20% del personal de 17.00 hores a 19.00 hores

Divendres: de 9.00 hores a 14.00 hores. Vesprades tancat

Mes de juliol i agost: de dilluns a divendres de 09.00 hores a 14.00 hores. Vesprades tancat.

A fi d'assegurar el compliment de la jornada laboral pactada, les parts firmants estan d'acord que, sense perdre el seu caràcter laboral per a futurs convenis, es consideren com a dies no laborals els dies següents :

Les vesprades dels dies 24, 31 de desembre i 5 de gener, així com els dies complets 17 i 18 de març en la província de València, i els 2 dies anteriors a les festes patronals de les províncies de Castelló i Alacant seran festius en cada una de les esmentades províncies.

Article 24. Vacances

Tot el personal gaudirà d'un període de vacances retribuïdes de 30 dies naturals, sempre que duguen prestant els seus servicis almenys durant un any.

Les vacances podran ser fraccionades, encara que com a mínim s'hauran de gaudir 21 dies de forma consecutiva.

Les vacances es gaudiran preferentment entre l'1 de juny i el 30 de setembre, quan les vacances es gaudisquen en la totalitat fora d'este període i la dita circumstància siga imputable a l'empresa, el treballador afectat haurà d'abonar cinc dies de salari.

Les vacances hauran de ser comunicades amb una antelació mínima de dos mesos.

Les vacances es gaudiran proporcionalment al temps d'alta en la Federació, els 12 mesos anteriors a l'inici del període de vacances.

Article 25. Dietes i locomoció

El personal que per necessitat de la Federació efectue desplaçaments percebrà les despeses ocasionades que es justifiquen.

Quan el treballador no puga tornar a menjar al seu domicili per encomanar-li la Federació treballs distints a l'habitual, encara que siguen dins de la localitat, tindran dret a una mitja dieta/dia en la quantia establida per la llei de pressupost o, si és el cas, la llei d'acompanyament.

Article 26. Gratificacions extraordinàries

S'establixen 4 pagues extraordinàries que es pagaran en els mesos de març, juny, setembre i desembre, consistents cadascuna d'elles en una paga igual a la que es merita mensualment, llevat del plus de conveni, pagadores el dia 15 dels mesos esmentats.

Article 27. Premi de vinculació.

a) Els empleats de la FFCV que es jubilen als 65 anys d'edat, tindran dret a un premi de fidelitat consistent en una quantitat bruta equivalent a allò percebut en l'últim any treballat pels conceptes denominats en els rebuts de salaris com a salari base i antiguitat, sempre que hi concórreguen els requisits següents:

- Que en data 1 de gener de 2000 tinguen més de 50 anys d'edat.
- Que en jubilar-se hagen generat una antiguitat en la FFCV d'almenys 25 anys.

- Que tota la seua relació laboral en la FFCV haja sigut a jornada completa. Els empleats de la FFCV no inclosos en l'apartat a) que en data 1 de gener de 2000 hagen generat 15 anys d'antiguitat en esta, tindran dret quan es jubilen als 65 anys d'edat, sempre que tinguen 25 anys d'antiguitat en la Federació, dels quals els últims 20 anys treballats han de ser a jornada completa, a un premi de fidelitat consistent en una quantitat bruta equivalent a allò percebut per l'empleat en l'últim any treballat pels conceptes denominats en els rebuts de salaris com a salari base i antiguitat, amb un límit màxim de 12.020,24 euros.

Desde 1 de noviembre al 30 de mayo de lunes a viernes

Mañanas: de 09.30 a 14.00 horas

Tardes: de 16.30 a 19.30 horas

Desde 1 septiembre a 31 de octubre de lunes a viernes

Mañanas: de 09.30 a 14.00 horas

Tardes: de 16.30 a 20.00 horas

Mes de junio: de lunes a jueves de 09.00 horas a 14.00 horas

Tardes guardias del 20% del personal de 17.00 horas a 19.00 horas

Viernes: de 9.00 horas a 14.00 horas. Tardes cerrado

Mes de julio y agosto: de lunes a viernes de 09.00 horas a 14.00 horas. Tardes cerrado.

Con el fin de asegurar el cumplimiento de la jornada laboral pactada, las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, se consideran como días no laborales los siguientes días :

Las tardes de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero, así como los días completos 17 y 18 de marzo en la provincia de Valencia, y los 2 días anteriores a las fiestas patronales de las provincias de Castellón y Alicante serán festivos en cada una de las citadas provincias.

Artículo 24. Vacaciones

Todo el personal disfrutará de un período de vacaciones retribuïdas de 30 días naturales, siempre que lleven prestando sus servicios al menos durante un año.

Las vacaciones podrán ser fraccionadas, aunque como mínimo deberán disfrutarse 21 días de forma consecutiva.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, cuando las vacaciones se disfruten en su totalidad fuera de ese período y dicha circunstancia sea imputable a la empresa, deberá abonar al trabajador afectado cinco días de salario.

Las vacaciones deberán ser comunicadas con una antelación mínima de dos meses.

Las vacaciones se disfrutarán proporcionalmente al tiempo de alta en la Federación 12 meses anteriores al inicio del período vacacional.

Artículo 25. Dietas y gastos de locomoción

El personal que por necesidad de la Federación efectúe desplazamientos percibirá los gastos ocasionados que se justifiquen.

Cuando el trabajador no puede regresar a comer a su domicilio por encomendarle la F.V. trabajos distintos al habitual, aun cuando sean dentro de la localidad, tendrán derecho a una media dieta/día, en la cuantía establecida por la ley de presupuesto o, en su caso, la ley de acompañamiento.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen 4 pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, consistentes cada una de ellas en una paga igual a la que se devenga mensualmente, a excepción del plus de convenio, pagaderas el día 15 de los meses referidos.

Artículo 27. Premio de vinculación.

a) Los empleados de la FFCV que se jubilen a los 65 años de edad, tendrán derecho a un premio de fidelidad consistente en una cantidad bruta equivalente a lo percibido por el empleado en el último año trabajado por los conceptos denominados en los recibos de salarios como salario base y antigüedad, siempre y cuando concurren los siguientes requisitos:

- Que a fecha 1 de enero de 2000 tengan más de 50 años de edad.
- Que al jubilarse hayan generado una antigüedad en la FFCV de, al menos, 25 años.

- Que toda su relación laboral en la FFCV haya sido a jornada completa o parcial. Los empleados de la FFCV no incluidos en el apartado a) que a fecha 1 de enero de 2000 hayan generado 15 años de antigüedad en la misma, tendrán derecho cuando se jubilen a los 65 años de edad, siempre y cuando tengan 25 años de antigüedad en la Federación, de los cuales los últimos 20 años trabajados deben ser a jornada completa o parcial, a un premio de fidelidad consistente en una cantidad bruta equivalente a lo percibido por el empleado en el último año trabajado por los conceptos denominados en los recibos

b) Els empleats de la FFCV no inclosos en l'apartat a) i b) que en data 1 de gener de 2000 hagen generat 10 anys d'antiguitat en esta, tindran dret quan es jubilen als 65 anys d'edat, sempre que tinguen 25 anys d'antiguitat en la Federació, dels quals els últims 20 anys treballats han de ser a jornada completa, a un premi de fidelitat consistent en una quantitat bruta equivalent a allò percebut per l'empleat en l'últim any treballat pels conceptes denominats en els rebuts de salaris com a salari base i antiguitat, amb un límit màxim de 6.010,12 euros.

c) Els empleats que reunisquen els requisits de l'apartat a), b) i c), quan assolisquen els 25 anys de servici en la FFCV, percebran d'esta com a bestreta a compte, el 25% de la quantitat que els pertoque en concepte de premi de fidelitat. La quantitat restant es pagarà a partir dels 61 anys d'edat, en un percentatge del 15% anual, el total pagat serà el 100% d'allò que li pertoque a l'empleat pel premi esmentat dins dels límits establits.

Estes bestretes cobrades a compte del premi de fidelitat, bé en virtut de l'article esmentat, o bé en virtut de l'Acord adoptat per la Junta Directiva de la FFCV de data 30 de gener de 1991, es deduiran del total que li pertoque a l'empleat per este concepte en el moment de la seua jubilació.

En cas que s'hagen percebut quantitats a compte del premi de fidelitat, i la relació de l'empleat s'extingisca abans de la data de la seua jubilació per qualsevol causa, este estarà obligat al reintegrament de les quantitats anticipades.

No obstant això, quan la relació laboral de l'empleat s'extingisca com a conseqüència d'acomiadament improcedent o nul, declarat per sentència judicial ferma, les quantitats percebudes a compte del premi de fidelitat no hauran de ser reintegrades pel treballador, i este tindrà dret a percebre el 100% de la quantitat que en concepte d'indemnització legal li pertoque.

2. Els empleats de la FFCV que es jubilen arribada l'edat de 65 anys, i que no reunisquen els requisits establits en l'apartat a), b) i c) d'este article, percebran una quantitat fixa en funció de la seua antiguitat en la Federació:

– 20 anys d'antiguitat a jornada completa: 2.404,05 euros.

3. La FFCV complementarà la pensió de jubilació de l'empleat que es jubile als 65 anys, sempre que reunisca els requisits de l'apartat a), en una quantitat mensual tal que sumada a la pensió concedida per la Seguretat Social, al jubilat li supose una percepció total líquida del 100% d'allò que l'empleat percebia mensualment en el rebut de salari, com a salari base i antiguitat més dues pagues extres.

Este article que regula el premi de fidelitat, sols serà d'aplicació per a aquells treballadors que hagen iniciat la seua relació laboral amb la Federació abans de l'1 de gener de 2000.

Queda expressament derogat qualsevol acord que la Junta Directiva haja pogut adoptar abans de la firma del present conveni, en matèria de premi de fidelitat i complement de la pensió de jubilació, ja que estos són substituïts pel present article.

Totes les quantitats econòmiques mencionades en este article s'incrementaran anualment, segons marque l'IPC oficial a partir de l'1 de gener de 2007.

CAPÍTOL V

Salari base, plus voluntari i hores extres

Article 28. Salari base

El salari base es consigna en l'annex I del present conveni col·lectiu.

Article 29. Plus voluntari garantit

Este concepte retribueix la realització de tasques extraordinàries i d'altres de tipus especial que es realitzen dins o fora de l'empresa.

Esta gratificació no podrà ser suprimida sense el consentiment previ del treballador.

de salarios, como salario base y antigüedad, con un tope máximo de 12.020,24 euros.

– Los empleados de la FFCV no incluidos en el apartado a) y b) que a fecha 1 de enero de 2000 hayan generado 10 años de antigüedad en la misma, tendrán derecho cuando se jubilen a los 65 años de edad, siempre y cuando tengan 25 años de antigüedad en la Federación, de los cuales los últimos 20 años trabajados deben ser a jornada completa o parcial, a un premio de fidelidad consistente en una cantidad bruta equivalente a lo percibido por el empleado en el último año trabajado por los conceptos denominados en los recibos de salarios como salario base y antigüedad, con un tope máximo de 6.010,12 euros.

C) Los empleados que reúnan los requisitos del apartado a), b) y c), cuando alcancen los 25 años de servicio en la FFCV, percibirán de la misma como anticipo a cuenta, el 25% de la cantidad que le corresponda en concepto de premio de fidelidad. La cantidad restante se abonará a partir de los 61 años de edad, en un porcentaje del 15% anual, siendo el total abonado el 100% de lo que le corresponda al empleado por el citado premio dentro de los límites establecidos.

Dichos anticipos cobrados a cuenta del premio de fidelidad, bien en virtud del citado artículo, o bien en virtud del Acuerdo adoptado por la Junta Directiva de la FFCV de fecha 30 de enero de 1991, se deducirán del total que le corresponda al empleado por este concepto en el momento de su jubilación.

En caso de que se haya percibido cantidades a cuenta del premio de fidelidad, y la relación del empleado se extinga con anterioridad a la fecha de su jubilación por cualquier causa, éste vendrá obligado al reintegro de las cantidades anticipadas.

No obstante, cuando la relación laboral del empleado se extinga como consecuencia de despido improcedente o nulo, declarado por sentencia judicial firme, las cantidades percibidas a cuenta del premio de fidelidad no deberán ser reintegradas por el trabajador, teniendo el empleado derecho a percibir el 100% de la cantidad que en concepto de indemnización legal le correspondiere.

2. Los empleados de la FFCV que se jubilen alcanzada la edad de 65 años, y no reúnan los requisitos establecidos en el apartado a), b) y c) de este artículo, percibirán una cantidad fija en función de su antigüedad en la Federación:

– 20 años de antigüedad a jornada completa o parcial.....2404,05 euros.

3. La FFCV complementarà la pensió de jubilació del empleado que se jubile a los 65 años, siempre y cuando reúna los requisitos del apartado a), en una cantidad mensual tal que sumada a la pensión concedida por la Seguridad Social, al jubilado le suponga una percepción total líquida del 100% de lo que el empleado percibía mensualmente en el recibo de salario, como salario base y antigüedad más dos pagas extras.

Este artículo que regula el Premio de Fidelidad, sólo será de aplicación para aquellos trabajadores que hayan iniciado su relación laboral con la Federación con anterioridad al 1 de enero de 2000.

Queda expresamente derogado cualquier acuerdo que la Junta Directiva hubiera podido adoptar con anterioridad a la firma del presente convenio, en materia de Premio de Fidelidad, y complemento de la pensión de jubilación, por cuanto los mismos son sustituidos por este artículo.

Todas las cantidades económicas mencionadas en este artículo se incrementaran anualmente, según marque el IPC oficial a partir del 1 de enero de 2007.

CAPITULO V

Salario base, plus voluntario y horas extras

Artículo 28. Salario base

El salario base se consigna en el anexo I del presente convenio colectivo.

Artículo 29. Plus voluntario garantizado

Este concepto retribuye la realización de tareas extraordinarias y de otras de tipo especial que se realicen dentro o fuera de la empresa.

Esta gratificación no podrá ser suprimida sin el previo consentimiento del trabajador.

Article 30. Hores extres

Queda suprimida la realització d'hores extraordinàries, excepte en cas de necessitat, en què es podran realitzar les que autoritze la legislació vigent que es pagaran amb un import, almenys, del preu de l'hora ordinària.

CAPÍTOL VI
Disposicions diverses

Article 31. Seguretat i salut laboral en el treball

El que estableix la legislació vigent, Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Article 32. Treballs de superior categoria

Quan el personal realitze de forma contínua treballs de categoria superior a la que tinga atribuïda, percebrà durant el temps de prestació d'estos servicis la retribució de la categoria a la qual circumstancialment queda adscrit.

Article 33. Quantitats a compte

Tot el personal amb més de 3 anys d'antiguitat en l'empresa, podrà sol·licitar a esta, i per a casos de necessitat justificada, una bestreta sense interès fins a l'import de tres mensualitats del salari del conveni. L'amortització no excedirà del deu per cent de la mensualitat del salari del conveni.

La quantitat que la Federació posarà a disposició serà com a màxim de 6.000 euros.

Article 34. Quitances

Totes les quitances que se subscriuen amb ocasió del cessament d'un treballador, perquè tinguen caràcter alliberador, s'hauran de fer per escrit.

CAPÍTOL VII
Drets i garanties sindicals

Article 35. Drets sindicals

S'ajustarà al que estableix la legislació vigent.

Article 36. Clàusula de revisió salarial

El salari s'incrementarà el 0,50% + el que marque l'IPC, entrant en vigor el dia 1 de gener de 2007 i conclourà el 31 de desembre de 2009.

CAPÍTOL VIII
Règim disciplinari

Article 37. Règim disciplinari-faltes

Els treballadors podran ser sancionats per la Junta Directiva d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'establixen en els apartats següents. Tota falta comesa per un treballador es classificarà, atenent la seua importància, en lleu, greu o molt lleu.

Es consideren faltes lleus:

- 1) Tres faltes de puntualitat durant el mes, sense que hi haja causa justificada.
- 2) La no-comunicació amb l'antelació deguda de la seua falta per causa justificada, si no prova la impossibilitat de fer-ho.
- 3) Falta de neteja personal.
- 4) Falta d'atenció i diligència amb el públic.
- 5) Discussions que repercutisquen en la bona marxa dels servicis.

Es consideren faltes greus:

- 1) Faltar un dia al treball sense justificació, o més de sis faltes no justificades de puntualitat durant el mateix mes.
- 2) Simular la presència d'un altre treballador, valent-se de la seua firma, fitxes o targetes de control.
- 3) Les comeses contra la disciplina en el treball o contra el respecte degut als seus superiors, companys o familiars
- 4) La reincidència en les faltes lleus, encara que siguen de distinta naturalesa, dins d'un trimestre, quan hagen mediat sancions.
- 5) La negligència en el treball quan cause perjudici greu.

Artículo 30. Horas extras

Queda suprimida la realización de horas extraordinarias, salvo en caso de necesidad, en que se podrán realizar las que autorice la legislación vigente, abonándose con un importe, al menos, del precio de la hora ordinaria.

CAPITULO VI
Disposiciones varias

Artículo 31. Seguridad y salud laboral en el trabajo

Lo establecido en la legislación vigente, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 32. Trabajos de superior categoría

Cuando el personal realice de forma continua 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.

Artículo 33. Cantidades a cuenta

Todo el personal con más de 3 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.

Artículo 34. Finiquitos

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

CAPITULO VII
Derechos y garantías sindicales

Artículo 35. Derechos Sindicales

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 36. Cláusula de revisión salarial

El salario se incrementara el 0,50%, + lo marcado por el IPC, entrando en vigor el día 1 de enero de 2007 y concluyendo el 31 de diciembre de 2009.

CAPITULO VIII
Régimen disciplinario

Artículo 37. Régimen disciplinario-faltas

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Junta Directiva 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 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 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.

Se consideran faltas graves:

- 1) Faltar un día al trabajo sin justificación, o más de seis faltas no justificadas de puntualidad durante el mismo mes.
- 2) Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, fichas o tarjetas de control.
- 3) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- 4) La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- 5) La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Es consideren faltes molt greus:

- 1) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en l'eixida del treball en deu ocasions durant deu mesos o en vint durant un any.
 - 2) La inassistència injustificada al treball durant tres dies consecutius o cinc alterns en un període d'un mes.
 - 3) Frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robament de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualsevol altres persones dins de les dependències de l'empresa, siga quin siga el seu import..
 - 4) La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte propi o d'altri.
 - 5) El trencament o violació de secrets d'obligada reserva que produïska greu perjudici per a l'empresa.
 - 6) L'embriaguesa habitual o toxicòmana si repercuteix negativament en el treball.
 - 7) La realització d'activitats que impliquen competència deslleial a l'empresa.
 - 8) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
 - 9) La inobservança dels servicis de manteniment en cas de vaga.
- 10) L'abús d'autoritat exercit pels qui exercixen funcions de comandament.
- 11) L'assetjament sexual.
- 12) La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.
- 13) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com a tal aquella situació en la qual, abans del moment de la comissió del fet, el treballador haja sigut sancionat dues o més vegades per faltes greus, encara que de distinta naturalesa, durant el període d'un any.

Article 38. Sancions

Règim de sancions. Correspon a la Junta Directiva la facultat d'imposar sancions en els termes d'allò estipulat en el present conveni.

Les sancions requeriran comunicació motivada al treballador. En qualsevol cas, la FFCV donarà compte als representants legals dels treballadors, al mateix temps que al propi afectat, en tota sanció que impose.

Qualsevol tipus de falta quedarà cancel·lada de l'expedient laboral del treballador, en complir-se els terminis de dos, quatre i vuit mesos, segons que es tracte de falta lleu, greu o molt greu.

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, atenent la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

- a) Per faltes lleus: Amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou d'un dia.
 - b) Per faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou de dos a deu dies.
- c) Per faltes molt greus: Des de la suspensió d'ocupació i sou d'onze a trenta dies, fins a l'acomiadament disciplinari

Article 39. Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les faltes greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa tingué coneixement de la seua comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés.

Article 40. Substitució i remissió

El present conveni col·lectiu substitueix íntegrament en les matèries regulades per ell, tot allò contingut en anteriors convenis col·lectius, i l'Ordenança Laboral d'Oficines i Despatsxos aprovada per Ordre de 31 d'octubre de 1972, que queden totalment abolides i substituïdes, en virtut del que preveu la disposició transitòria segona de la Llei 8/1980 de 10 de març, de l'Estatut dels Treballadors.

En totes les matèries no regulades pel present conveni, s'ajustarà al que disposa l'Estatut dels Treballadors, i en general a la legislació de rang superior a la vigent en cada moment. Els anteriors convenis

Se consideran faltas muy graves:

- 1) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante 10 meses o en veinte durante un año.
- 2) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- 3) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa, cualquiera que fuera su importe.
- 4) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- 5) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- 6) La embriaguez habitual o toxicómana si repercute negativamente en el trabajo.
- 7) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- 8) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 9) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- 10) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- 11) El acoso sexual.
- 12) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- 13) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 38. Sanciones.

Régimen de sanciones: corresponde a la Junta Directiva 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 FFCV dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, en toda sanción que imponga.

Cualquier tipo de falta, quedará cancelada del expediente laboral del trabajador, al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

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 verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de un día.
 - b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días, hasta el despido disciplinario.

Artículo 39. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas 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 40. Sustitución y remisión

El presente convenio colectivo sustituye íntegramente en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en anteriores convenios colectivos, y a la Ordenanza laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972, que quedan totalmente abolidas y sustituidas, en virtud de lo previsto en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

En todas las materias no reguladas por el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en general a la legislación de rango superior a la vigente en cada momen-

col·lectius i l'ordenança laboral esmentada queden expressament derogats.

Queden derogats expressament els acords adoptats per l'Assemblea General o per la Junta Directiva i de forma expressa aquells que regulaven el premi de fidelitat, així com el complement de la pensió de jubilació, ja que han sigut substituïts en la totalitat per l'article 27 del present conveni col·lectiu.

Article 41. Comissió paritària

Es crea una comissió paritària de representants de les parts firmants per a les qüestions que es deriven de l'aplicació i interpretació del present conveni.

Estarà composta per tres representants de l'empresa i tres representants dels treballadors, elegits per les parts d'entre els components de la comissió negociadora.

Esta comissió es reunirà almenys una vegada al semestre, o quan les parts així ho consideren oportú.

**TAULA SALARIAL SALARI BASE
ACTUALITZADA ANY 2007
INCREMENT DEL 3,2%**

<i>Categoria professional</i>	<i>Salari mensual</i>	<i>Grup</i>
Vicesecretari	1127,44	I
Secretari Comitè Tècnic	1091,09 I	I
Comptable	1025,63	II
Cap de Negociat	1025,63	II
Oficial de Primera	931,08	II
Operador	931,08	III
Oficial de Segona	879,81	II
Conserge	733,02	IV
Auxiliar	755,91	II
Neteja	660,95 I	V
Telefonista	654,24	IV

La present taula que estableix el salari base tindrà efectes des de l'1 de gener de 2007, i es referirà a aquells empleats que presten els seus servicis a jornada completa, i serà prorratejat a aquells empleats que presten els seus servicis a temps parcial en proporció a la seua jornada de treball.

La retribució del lloc de secretari general serà negociat directament amb la Junta Directiva, si és el cas, amb el president de la Federació.

Ambdues parts negociadores en prova de conformitat amb la totalitat de les clàusules pactades en el present conveni col·lectiu, firmen el document referit.

L
València, 10 de setembre de 2007

Vicente Muñoz Castell
DNI 19.476.263-R

Jorge Gisbert Blanquer
DNI 19.448.056-S

Cayetano Gomar Martínez
DNI 19.956.905-N

Jesús Patiño Muñoz
DNI 21.491.843-E

Juan Antonio Alcusa Gómez
DNI 19.846.010-T

Ángel Pérez Hernández
DNI 22.638.440-T

to, quedando expresamente derogados los anteriores convenios colectivos y la citada ordenanza laboral.

Quedan derogados expresamente los acuerdos adoptados por la Asamblea General o por la Junta Directiva y de forma expresa aquellos que regulaban el premio de fidelidad, así como el complemento de la pensión de jubilación, ya que han sido sustituidos en su totalidad por el art. 27 del presente convenio colectivo.

Artículo 41. Comisión paritaria

Se crea una comisión paritaria de representantes de las partes firmantes para las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente convenio.

Estará compuesta por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores, elegidos por las partes de entre los componentes de la comisión negociadora.

Esta comisión se reunirá al menos una vez al semestre, o cuando las partes así lo consideren oportuno.

**TABLA SALARIAL SALARIO BASE
ACTUALIZADA AÑO 2007
INCREMENTO DEL 3,2%**

<i>Categoria profesional</i>	<i>Salario mensual</i>	<i>Grupo</i>
Vicesecretario	1127,44	I
Secretario Comitè Tècnic	1091,09	II
Contable	1025,63	II
Jefe de Negociado	1025,63	II
Oficial de Primera	931,08	II
Operador	931,08	III
Oficial de Segunda	879,81	II
Conserje	733,02	IV
Auxiliar	755,91	II
Limpieza	660,95	IV
Telefonista	654,24	IV

La presente tabla que establece el salario base, tendrá efectos desde el día 1 de enero de 2007, y la misma se refiere a aquellos empleados que presten sus servicios a jornada completa, siendo prorrateado a aquellos empleados que presten sus servicios a tiempo parcial en proporción a su jornada de trabajo.

La retribución del puesto de secretario general será negociado directamente con la Junta Directiva, en su caso, con el presidente de la Federación.

Que ambas partes negociadoras en prueba de su conformidad con la totalidad de las cláusulas pactadas en el presente convenio colectivo, firman el referido documento.

Valencia, 10 de septiembre de 2007

Vicente Muñoz Castelló
DNI 19.476.263-R

Jorge Gisbert Blanquer
DNI 19.448.056-S

Cayetano Gomar Martínez
DNI 19.956.905-N

Jesús Patiño Muñoz
DNI 21.491.843-E

Juan Antonio Alcusa Gomez
DNI 19.846.010-T

Ángel Pérez Hernández
DNI 22.638.440-T