

*Delegación Provincial de Sevilla**Instalación eléctrica*

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial por Casco Antiguo, S.C.A., en solicitud de autorización de la instalación eléctrica de distribución de energía eléctrica en el término municipal de Sevilla con línea subterránea de 0,010 km de distancia que tiene su origen en Línea a Endesa y final en C.T. Proyectoado, tensión de servicio 15-20 kv, conductores tipo RHV 18/30 kv, aisladores y apoyos, y centro de transformación interior de 400 kva., relación de transformación 15-20 kv/400-230 V, ubicado en C/ Relator y San Basilio, con finalidad de suministro a viviendas, presupuesto 27.313,00 euros, referencia R.A.T.: 20624 y Exp.: 235606, así como de la transmisión de la misma a una empresa distribuidora de energía eléctrica.

Cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en la Sección I del Capítulo II, y el Capítulo III del Título VII del R.D. 1955/2000 de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica y de acuerdo con la resolución de 17 de enero de 2001, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan determinadas competencias en materia de instalaciones eléctricas en las Delegaciones Provinciales de la citada Consejería, esta Delegación Provincial resuelve:

Autorizar la instalación eléctrica citada, así como la transmisión de la misma a una empresa distribuidora de energía eléctrica, con las condiciones especiales siguientes:

1. Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma, con la correspondiente Autorización de Explotación, que será emitida por esta Delegación Provincial, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el art. 132 del R.D. 1955/2000.

2. En lo referente a la transmisión de la instalación a una empresa distribuidora, se establece un plazo de seis meses para la citada transmisión, debiendo presentar el correspondiente convenio o contrato con la empresa distribuidora. Transcurrido el período de seis meses sin la presentación del citado documento se producirá la caducidad de la presente autorización en lo que a ello se refiere.

3. Esta autorización se otorga a reserva de las demás licencias o autorizaciones necesarias de otros organismos, y sólo tendrá validez en el ejercicio de las competencias atribuidas a esta Delegación.

4. La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que se observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella. En tales supuestos, la Administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización con todas las consecuencias de orden administrativo y civil que se deriven, según las disposiciones legales vigentes.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada, ante el Excmo. señor Consejero de Innovación, Ciencia y Empresa, en el plazo de un mes contado a partir del día de su notificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 107.1 de la Ley 4/1999, de 14 de enero, de modificación de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Sevilla, 9 de diciembre de 2004.—El Delegado Provincial, Francisco Álvaro Julio.

40-15226-P

*Delegación Provincial de Sevilla**Instalación eléctrica*

A los efectos prevenidos en artículo 133 del R.D. 1995/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía

eléctrica, se somete a información pública el expediente de la instalación eléctrica que por dar servicio a más de un usuario deberá cambiarse su titularidad a una empresa distribuidora, y cuyas características principales se señalan a continuación:

Peticionario: Jermi, S.A.

Domicilio: Plaza Alcalde L. Prado, núm. 4, Sanlúcar de Barrameda.

*Línea eléctrica:*

Origen: Línea Sub. Flex-Sub Águila.

Final: C.T. Proyectoado.

T.M. afectados: Alcalá de Guadaira..

Tipo: Subterránea.

Longitud en km.: 0,030 km.

Tensión en servicio: 15 (20) kv.

Conductores: RHZ 1/18/30 kv.

*Estación transformadora:*

Emplazamiento: Hacienda de Real de Alcalá de Guadaira.

Finalidad de la instalación: Suministro a viviendas.

Características principales:

Tipo: Prefabricado.

Potencia: 2/630 kvas.

Relación de Transformación: 15(20) kv/400-230 V.

Presupuesto: 42.876,00 euros.

Referencia: R.A.T.: 20785.

Exp.: 236837.

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en esta Delegación Provincial, sita en Sevilla, República Argentina, 21-B, 1.ª planta, de lunes a viernes en horario de 9.00 a 14.00, y formularse al mismo tiempo las alegaciones, por duplicado, que se estimen oportunas, en el plazo de veinte días, contados a partir del siguiente al de la publicación en este anuncio.

Sevilla, 14 de diciembre de 2004.—El Delegado Provincial, Francisco Álvaro Julio.

40-15229-P

**Consejería de Empleo***Delegación Provincial de Sevilla*

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa «Federación Andaluza de Fútbol» (Código Convenio: 4103282), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2007.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo de la Empresa «Federación Andaluza de Fútbol» con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2007.

Segundo.—Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero.—Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 7 de enero de 2005.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO  
DE LA FEDERACIÓN ANDALUZA DE FÚTBOL

Siendo las 14.00 horas del día 19 de octubre de 2004, los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Federación Andaluza de Fútbol, dan por finalizada la negociación del Convenio Colectivo, llegando a los acuerdos que se reflejan en el nuevo texto del Convenio que se adjunta.

Y en prueba de la más absoluta conformidad se firma este acta.

Por la empresa:

- Don Juan Francisco Escobar García.
- Don José Gallardo Fernández.
- Don Francisco de Campo Floren.

Por los trabajadores:

- Don Antonio Torres Monsalvete.
- Don Gabino González Guerra.
- Don Antonio Gómez Valencia.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL  
DE LA FEDERACIÓN ANDALUZA DE FÚTBOL

Capítulo I

*Disposiciones generales*

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que prestan sus servicios, por cuenta de los servicios centrales de la Federación Andaluza de Fútbol, con independencia de la duración de su contrato.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio regula las relaciones de los trabajadores de los servicios centrales de la Federación Andaluza de Fútbol en su centro de trabajo, que constituye el domicilio social de la empresa.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2004, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2007.

Se pacta una subida salarial del I.P.C. real de cada año, aplicable desde el día 1 de enero del 2004, al 31 de diciembre de 2007. Si el I.P.C. de los años 2004, 2005, 2006 y 2007, fuera superior a las previsiones del Gobierno para cada uno de esos periodos, se abonará el diferencial correspondiente, dentro del primer trimestre del año siguiente, consolidándose dicho porcentaje en el salario.

Entre la denuncia del presente Convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no medirá un plazo superior a dos meses.

Si ninguna de las partes que lo suscriben formulase solicitud de revisión o rescisión con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerará prorrogado en su totalidad de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2007, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme al I.P.C. previsto, hasta conocer oficialmente el real, que se aplicará, con la retroactividad correspondiente, desde el 1 de enero de 2007.

Hasta la firma del siguiente Convenio se mantendrán en vigor todos los artículos del presente texto.

Capítulo II

*Condiciones económicas*

Artículo 4. *Conceptos retributivos.*

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

1) Son retribuciones básicas las siguientes:

- a) Salario Base.
- b) Antigüedad.
- c) Pagas Extraordinarias.

2) Son retribuciones complementarias las siguientes:

- a) Complemento de Productividad.
- b) Complemento de Responsabilidad.
- c) Complemento de Complejidad Técnica.
- d) Complemento de Disponibilidad.
- e) Complemento de Superior Categoría.

Artículo 5. *Salario Base.*

El Salario Base es el correspondiente a cada uno de los Grupos en que se clasifican los trabajadores conforme a lo recogido en Tablas (Anexo II).

Artículo 6. *Antigüedad.*

Los trabajadores afectados por este Convenio, devengarán aumentos graduales periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía de 375 €. Que podrán ser redistribuidas para ser abonadas mensualmente.

Artículo 7. *Pagas Extraordinarias.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán cuatro Pagas Extraordinarias al año, consistentes tres de ellas en el Salario Base correspondiente a cada Grupo más la antigüedad; y una cuarta que la constituye el 50% del Salario Base más la antigüedad; dichas pagas se abonarán junto con las mensualidades ordinarias de los meses de marzo, julio, y diciembre las tres primeras, y en octubre la cuarta.

Artículo 8. *Complemento de productividad.*

Aquellos trabajadores que se hayan distinguido por un especial rendimiento, una actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeñe el trabajo, podrán percibir un Complemento de productividad.

Artículo 9. *Complemento de responsabilidad.*

Este complemento valora la complejidad y variedad del trabajo supervisado, así como el número de trabajadores dependientes o a sus órdenes, las relaciones en el puesto de trabajo, la supervisión y dependencia de personas y el posible impacto en caso de errores y por el manejo sobre recursos de la Federación.

Artículo 10. *Complemento de Complejidad Técnica.*

Este complemento valora la especialización y dificultad que puedan comportar las funciones y tareas de determinados puestos de trabajo.

Artículo 11. *Complemento de disponibilidad.*

Este complemento valora la dedicación requerida por el puesto de trabajo, incluyendo las posibles prolongaciones de la jornada de trabajo que puedan tener su origen en las funciones y tareas que son propias del puesto, y excluyendo la percepción de retribuciones por horas extraordinarias.

Artículo 12. *Complemento de Superior Categoría.*

El trabajador que realice funciones de superior categoría, no procediendo legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva, en concepto de Complemento de Superior Categoría.

Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

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

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

b) En los demás casos, la prestación de las horas extras se sujetará a las siguientes reglas:

1. El número de horas extras no podrá ser superior a veinte al año, entendiéndose por tales exclusivamente las que se realicen dentro del centro de trabajo.

2. Será preceptivo con carácter previo a la realización de horas extraordinarias, la petición de informe al Vicepresidente de asuntos internos o persona que corresponda, explicando las causas, personas y criterios para su realización, salvo en ocasiones urgentes o excepcionales, en cuyo caso dichas circunstancias deberán ser justificadas en el preceptivo informe posterior.

3. La realización de horas extraordinarias se compensará de acuerdo con los siguientes criterios:

Una hora extraordinaria equivaldrá a hora y media de descanso.

#### Artículo 14. *Desplazamientos.*

Cuando el trabajador dentro de su jornada laboral, y, debidamente autorizado haya de realizar desplazamientos por imperativo del servicio, la Federación Andaluza de Fútbol, pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto lo establecido por Junta Directiva.

#### Artículo 15. *Dietas.*

Todos los trabajadores que, por necesidades u orden de la Empresa, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en las que radique el Centro de Trabajo, percibirán los gastos ocasionados que se justifiquen más la dieta que se establezca, y que será según el siguiente baremo.

Desplazamiento hasta 50 kms: 1/4 de dieta.

Desplazamiento desde 51 a 100 kms: 1/2 de dieta.

Desplazamiento superior a 100 kms: 1 dieta completa.

El recorrido de los kms. a estos efectos, serán computados exclusivamente de ida.

El importe de la dieta será fijada en Junta Directiva de la FAF.

Cuando se trate de desplazamientos de duración superior dos días para participar en Torneos, Campeonatos, o cualquier otra actividad relacionada con la F.A.F., que por necesidades del evento haya que pernoctar en la localidad de que se trate, la dieta será de 45 euros por día, con carácter de dedicación exclusiva.

#### Artículo 16. *Liquidación y pago.*

Los salarios mensuales se abonarán entre el día 20 y el último día hábil del mes a que corresponda. En lo referente a liquidación y pago se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 17. *Quebranto de moneda.*

En concepto de quebranto de moneda, el empleado que manipule regularmente fondos económicos, será compensado en la cantidad de 30,05 euros mensuales. Esta cantidad se abonará a quien le sustituya en el servicio, bien por vacaciones o por enfermedad.

#### Artículo 18. *Premio por matrimonio.*

El empleado que contraiga matrimonio, percibirá el equivalente a una mensualidad del haber consolidado que viniera disfrutando, por una sola vez.

### Capítulo III

#### *Excedencia, licencias y permisos*

#### Artículo 19. *Excedencias.*

Las excedencias serán de dos clases: voluntarias y forzosas.

a) Excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares y a instancia del trabajador y siempre que tenga más de un año de antigüedad en la empresa. Podrán solicitar excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y

máximo de cinco. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador hasta que haya transcurrido como mínimo dos años desde el final de la anterior excedencia. La petición de excedencia será resuelta por la Junta Directiva de la Federación Andaluza de Fútbol en el plazo máximo de treinta días.

Durante el período de excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones, no computándose este período para su antigüedad.

En el intervalo entre ambos periodos se podrá prorrogar la misma anualmente.

Cuando se solicite el reingreso, se estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiese vacante, en la categoría propia y si en la inferior, se podrá optar a ocupar esta plaza.

b) En caso de nacimiento, adopción de hijo o acogimiento familiar, tendrá derecho el trabajador a una excedencia voluntaria hasta un máximo de un año. A la finalización de la citada excedencia, el trabajador/a, se podrá reintegrar inmediatamente a su puesto de trabajo previa solicitud por escrito dirigida a la empresa con un mes de antelación.

c) Igualmente, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria de un año 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. En este supuesto se aplicará todo lo previsto en el apartado b).

En los supuestos b) y c) del presente artículo, será condición inexcusable para gozar del derecho referido, tener un año de antigüedad como mínimo en la empresa, y la acreditación de la causa alegada. La concesión del período de excedencia, deberá ser resuelta por la Junta Directiva de la Federación Andaluza de Fútbol, y en ambos casos, quedarán en suspenso los derechos y obligaciones del trabajador, no computándose éste período para su antigüedad.

d) Se considerará situación de excedencia forzosa la designación de un cargo público o de representación sindical de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de sus funciones.

El personal que se encuentre en estas situaciones tiene derecho al cómputo de la antigüedad y a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo, si lo pide en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

La Federación Andaluza de Fútbol podrá cubrir las plazas de excedencia forzosa con sustitutos, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

#### Artículo 20. *Licencias.*

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

#### Artículo 21. *Permisos.*

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

a) Por matrimonio, veinte días naturales.

b) Por nacimiento, cinco días naturales, y en caso de aborto e interrupción legal de embarazo, sin contar domingos y festivos.

c) Por cambio de domicilio dos días, siendo 1 más, cuando sea a más de 50 km.

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

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

f) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, compañero/a, (siempre que se justifique por certificado de convivencia) y hermanos, tanto del trabajador como del cónyuge, cinco días naturales, si el óbito ocurre en la provincia de residencia del trabajador y siete si es fuera de ella.

g) Todo trabajador tendrá derecho independientemente del período de vacaciones establecido con carácter general a cinco días para asuntos propios. Estos días no podrán disfrutarse ni inmediatamente antes ni después de las vacaciones; estos días no serán acumulables para el año siguiente. Pudiendo ser utilizados días propios de un año durante el mes de enero del año siguiente.

h) La empresa concederá licencia y ausencia retribuidas para exámenes parciales y finales. El trabajador deberá presentar justificante suficiente del motivo alegado para el disfrute de la licencia o permiso concedido. Si se comprobara falsedad o inexactitud del motivo alegado, el interesado deberá reintegrar el importe de las remuneraciones recibidas indebidamente, sin perjuicio de exigirles las responsabilidades en que hubiese incurrido.

#### Capítulo IV

##### *Jornada, horario, descanso, festivo y vacaciones*

###### Artículo 22. *Jornada laboral.*

La jornada laboral de los trabajadores de la Federación Andaluza de Fútbol durante la vigencia del presente Convenio será de treinta y cinco horas semanales. Se respetarán los derechos adquiridos a los empleados que trabajan media jornada.

Las condiciones económicas pactadas se entienden para la jornada fijada y reconocida anteriormente, de tal forma que cualquier excepcionalidad tendrá la repercusión económica proporcional.

La distribución de las 35 horas semanales será de lunes a viernes con el horario siguiente:

<i>Periodo</i>	<i>Horario</i>
23 de agosto al 15 de mayo	9.30 a 13.00 h. y 16,30 a 20.00 h.
16 de mayo a 22 de agosto	8.00 a 15.00 h.

###### Artículo 23. *Descanso semanal.*

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

###### Artículo 24. *Vacaciones.*

1. Todos los trabajadores tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de treinta y un días naturales continuados anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicio efectivo.

2. El período para su disfrute serán los meses de julio, agosto y septiembre, salvo petición concreta del trabajador y que la Empresa expresamente lo autorice. Los trabajadores que por necesidades del servicio no puedan disfrutar de su período vacacional continuado, deberán negociar con la empresa y la representación sindical, la posible compensación a tal circunstancia.

3. El trabajador elegirá de forma consensuada con la empresa, el período concreto para su disfrute, dentro de los meses referidos. La Empresa negociará con los Delegados de Personal la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y de los propios trabajadores, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

4. Si durante el período de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de I.T., o accidente, este período no será computado a efectos de vacaciones.

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

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

7. En el supuesto de que llegado el día 31 de diciembre, quedasen por disfrutar al trabajador algún período de vacaciones, siempre que las necesidades del servicio lo permita, a juicio de la Empresa, podrá disfrutarlo hasta el 31 de enero de año siguiente.

Con motivo de Semana Santa y FERIA, los trabajadores disfrutarán de horarios especiales que son los siguientes:

Semana Santa: Lunes, Martes y Miércoles Santo, se asistirá en horario de 9.30 a 13.00.

Días Feriados: Durante los días oficiales de FERIA, -se entiende por días oficiales de FERIA los marcados por el Ayuntamiento-, se asistirá en horario de 9.30 a 13.00, y de los días feriados se librará uno completo.

Los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, no serán laborales.

#### Capítulo V

##### *Condiciones sociales*

###### Artículo 25. *Mantenimiento del puesto de trabajo.*

En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del trabajador que tenga su origen en motivaciones socio-laborales, políticas o contra la seguridad del tráfico.

En supuestos de despido declarado procedente en Sentencia dictada por órgano competente, el trabajador causará baja laboral sin derecho a indemnización.

En supuesto de sentencia con declaración de despido improcedente, la empresa podrá optar entre la readmisión del trabajador, o su no readmisión previa indemnización conforme a lo dispuesto en la legislación vigente en el momento de producirse la declaración judicial.

En supuesto de sentencia con declaración de despido nulo, la empresa vendrá obligada a la readmisión del trabajador, sin opción de indemnización, salvo que al trabajador interesase la resolución del contrato, en cuyo caso se llevará a cabo la misma y se devengará a su favor el derecho de indemnización, en la misma cuantía que si hubiese sido declarado el despido improcedente.

Si la Resolución judicial declara una incompatibilidad de carácter personal que puede redundar en la funcionalidad del servicio, pero sin que llegue a constituir causa de despido, sin merma alguna de los derechos del trabajador y en su categoría profesional, la Federación Andaluza de Fútbol podrá trasladar al mismo a un puesto de trabajo de igual categoría, siempre dentro del Centro donde trabaje.

###### Artículo 26. *Lactancia y maternidad.*

En el supuesto de parto toda mujer trabajadora tiene derecho, además de a un período correspondiente de I.L.T., a una licencia con sueldo hasta ciento dieciocho días, si el parto es simple, y hasta ciento veintinueve días, si el parto es múltiple, con derecho a la percepción íntegra de las retribuciones de su puesto de trabajo.

En lo referente a la opción del disfrute, se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1989, R.D.1251/2001, y demás legislación vigente en el momento del parto.

Igualmente los trabajadores tienen derecho a una hora diaria destinada a alimentación, por cada hijo menor de un año, a voluntad propia. En los casos de minusvalía o discapacidad establecida por la Seguridad Social, el período de derecho de

lactancia podrá ser superior a un año. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo será extensible a uno de ellos.

En los casos de adopción de menores de un año, otorgarán el mismo derecho que el primer párrafo en cuanto al número de días. No obstante, para el supuesto de que ambos sean trabajadores de la Federación Andaluza de Fútbol, los días de permiso podrán disfrutarse indistintamente por uno u otro; y, en el caso de que sólo trabaje uno de ellos en la Federación Andaluza de Fútbol, tal disfrute sólo corresponderá a la mujer, excepto si la adopción es múltiple.

#### Artículo 27. *Ayuda escolar.*

Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio, percibirán anualmente por cada hijo, en concepto de ayuda escolar las cantidades que a continuación se especifican, teniendo en cuenta que, en el caso de que ambos cónyuges presten servicio a la Federación Andaluza de Fútbol, sólo las percibirá uno de ellos.

- a) Guardería: 60,10 euros.
- b) Educación Infantil, 1 y 2 ciclo de E.S.O.: 96,16 euros.
- c) B.U.P. y F.P.: 108,18 euros.
- d) F.P. Grado Medio y Superior, y Enseñanza Universitaria: 120,20 euros.

La ayuda concedida en este párrafo sólo se abonará una vez por curso completo.

Las cantidades de percibo anual serán efectivas en el mes de septiembre de cada año.

Todo empleado que tenga derecho a recibir Ayuda escolar verá incrementada la cantidad total a percibir en 30,05 euros por unidad familiar.

#### Artículo 28. *Anticipos reintegrables.*

Previa autorización de la Comisión Económica, los empleados fijos podrán obtener anticipos hasta un importe de tres mensualidades sin intereses y a reintegrar en el plazo máximo de doce mensualidades.

### Capítulo VI

#### *Ingresos, vacantes, categorías*

#### Artículo 29. *Cobertura de vacantes y período de prueba.*

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

- a) Grupo I y II: Seis meses.
- b) Grupo III y IV: Dos meses.
- c) Grupo V: Quince días.

Durante este período, tanto la Federación Andaluza de Fútbol como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba el Salario base correspondiente al Grupo en que este encuadrado. Transcurrido el plazo de prueba quedará formalizada la admisión, siéndole contado al empleado, a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el tiempo invertido en el citado período.

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

Si se produjese alguna vacante dentro de la plantilla, esta será comunicada a los trabajadores fijos de la misma o inferior categoría, para caso de que alguno estuviese interesado en ocupar la vacante producida, pueda ser solicitada por parte del trabajador y después de someterse a las oportunas pruebas, si son superadas ocupar dicha vacante.

#### Artículo 30. *Contrataciones temporales.*

Respetando los derechos adquiridos, los trabajadores que causen alta en la Federación Andaluza de Fútbol, deben tener

plena dedicación a la empresa. Las situaciones que a la firma del presente convenio puedan verse afectadas por este texto serán individualmente negociadas con la Comisión Paritaria, en la búsqueda de la normalización de la vida laboral de la empresa. Los acuerdos alcanzados, serán sometidos a ratificación o modificación, por el Presidente de la Federación Andaluza de Fútbol.

Ningún trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo, podrá recibir salarios ni complementos de otros Órganos Técnicos de la Federación Andaluza de Fútbol, por la misma actividad laboral desarrollada en el espacio de tiempo a que venga obligado según su contrato laboral.

En todas las contrataciones de duración determinada, se estará a lo dispuesto en la Ley 2/91, de 7 de enero o la normativa aplicable en el momento de producirse la contratación.

#### Artículo 31. *Ascensos.*

Los ascensos serán potestad del Presidente de la Federación Andaluza de Fútbol, previo al informe de la comisión de trabajadores y empresa que se creará al efecto. Esta Comisión estará compuesta por cinco trabajadores, es decir, un representante de cada departamento y cinco directivos designados al efecto.

Con excepción a lo recogido en el párrafo anterior, el personal administrativo, que tenga la categoría de Auxiliar y una antigüedad en la categoría de diez años tendrá derecho a ascender automáticamente a la categoría de Oficial 2.<sup>a</sup>. El Oficial 2.<sup>a</sup> con una antigüedad en la categoría de cinco años tendrá derecho a ascender automáticamente a Oficial 1.<sup>a</sup>.

Los trabajadores encuadrados en el Grupo V, con diez años de antigüedad podrán solicitar a la empresa la realización de una prueba de aptitud para el desempeño de trabajos del Grupo IV; una vez superada dicha prueba, podrá ocupar plaza vacante del Grupo IV en función de las necesidades de la empresa, en cuanto a la ocupación de dicha plaza.

La prueba a realizar será elaborada por la Empresa y la representación sindical. Si no hubiese acuerdo, prevalecerá el criterio de la empresa.

#### Artículo 32. *Traslados.*

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

- a) A petición del trabajador.
- b) Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El traslado, a petición del trabajador, solamente podrá concederse al personal fijo de plantilla con ocasión de que existan vacantes, dentro de un mismo grupo, categoría, especialidad y nivel. La tramitación se efectuará mediante solicitud escrita de la que se informará a la representación sindical y que será resuelto por la Junta Directiva de la Federación Andaluza de Fútbol, en el plazo máximo de treinta días, desde la presentación en el Registro General.

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

#### Artículo 33. *Movilidad funcional.*

Las necesidades del servicio pueden aconsejar el cambio temporal de actividad de alguno o algunos trabajadores. En este supuesto, el trabajador al que se le solicite cambiar de actividad seguirá percibiendo el salario de la categoría y actividad a la que está adscrito. Estos cambios se producirán a petición del jefe de negociado correspondiente, a su propio criterio o a instancias de la Empresa, que será vinculante, sin más trámite que el visto bueno del Secretario General.

#### Artículo 34. *Trabajos de superior categoría.*

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

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

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

#### Artículo 35. *Categorías profesionales.*

Las distintas categorías profesionales del personal que presta sus servicios a la Federación Andaluza de Fútbol, se agruparán, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los Grupos reflejados en el Anexo.

Las funciones a desempeñar por el personal encuadrado en cada categoría serán las relacionadas a continuación:

*Secretario General.* Respetándose los derechos adquiridos, deberá poseer un título superior, preferentemente de Economista, Ciencias Empresariales o Derecho. Su función será llevar a efecto todos los acuerdos de la Junta Directiva de la Federación Andaluza de Fútbol 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. También será el responsable de la correcta gestión de personal, debiendo dar cuenta de la misma al Presidente y al miembro de la Junta Directiva que ostente esta facultad.

*Jefe de Negociado.* Respetándose los derechos adquiridos, deberá en lo sucesivo, poseer titulación de segundo grado de Formación Profesional de su especialidad. Comprende esta categoría al personal que asume la dependencia directa del Secretario General, el mando y la responsabilidad de un negociado, teniendo bajo sus órdenes y dirección al personal asignado a este.

*Oficiales 1.ª y 2.ª Administrativos.* Respetándose los derechos adquiridos, en lo sucesivo, deberán poseer la titulación de primer grado de Formación Profesional, en su especialidad.

Actúa 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, ejecuta funciones administrativas.

*Auxiliar Administrativo.* Tiene cierta iniciativa, pero con subordinación al Jefe de Negociado u Oficiales Administrativos, si los hubiere, desempeña funciones administrativas y burocráticas simples.

A esta categoría queda encuadrado el puesto de telefonista.

*Conserje y Ordenanza.* Tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la Federación Andaluza de Fútbol, hará los recados dentro y fuera de la oficina, recogerá y entregará correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

*Guarda de campo.* Tiene como misión especial la custodia, acondicionamiento y mantenimiento de las instalaciones deportivas dependientes de esta Federación Andaluza de Fútbol, así como otros trabajos secundarios ordenados por el responsable de las instalaciones designado por la Federación Andaluza de Fútbol. El horario será el pactado de común acuerdo entre ambas partes.

En los casos que por anulación o desaparición del puesto de trabajo, por reestructuración del personal, el trabajador que deba cesar en su cometido tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, previo el correspondiente proceso de reciclaje o adaptación, si ello fuese necesario.

### Capítulo VII

#### *Jubilación, indemnizaciones e incapacidad laboral*

##### Artículo 36. *Jubilación.*

El trabajador a partir del cumplimiento de la edad de 60 años podrá solicitar la jubilación anticipada. En concepto de indemnización por jubilación el trabajador recibirá de la Federación Andaluza de Fútbol la siguiente cuantía:

<i>Edad de jubilación</i>	<i>Indemnización</i>
60 años	1.803,03 euros
61 años	1.502,53 euros
62 años	1.202,02 euros
63 años	901,51 euros
64 años	601,01 euros

Para la percepción de la indemnización por jubilación será requisito indispensable tener una antigüedad mínima de veinte años en la empresa.

Caso de que algún trabajador opte por jubilarse después de cumplir los sesenta años, y no tenga cumplidos los sesenta y cinco años, la empresa, vendrá obligada a abonar al trabajador la cantidad que corresponda para que la cuantía a percibir por el trabajador mensualmente sea la pensión de jubilación líquida y la cantidad correspondiente hasta llegar al 100% del salario líquido que le correspondería si siguiera en activo, esta circunstancia será hasta que cumpla los sesenta y cinco años.

Los trabajadores afectados por el párrafo anterior suscribirán acuerdo por escrito con la empresa donde se refleje las condiciones de lo pactado entre las partes.

##### Artículo 37. *Premio de vinculación.*

Todos los trabajadores de la Federación Andaluza de Fútbol, que hayan prestado sus servicios durante un mínimo de 25 años, percibirán como premio, la retribución correspondiente a un año de su haber total último consolidado. Este pago podrá ser solicitado una vez haya cumplido el trabajador la antigüedad necesaria para la percepción del premio.

Caso de fallecer el trabajador sus herederos tendrán derecho a la percepción del premio de vinculación, siempre que no fuera percibido anteriormente por el trabajador. Para el cómputo de la antigüedad no se tendrá en cuenta el tiempo que el trabajador se haya encontrado en excedencia. En los cambios de contrato de trabajo el premio será proporcional al tiempo transcurrido en cada situación.

##### Artículo 38. *Capacidad disminuida.*

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida por la Seguridad social, tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente.

##### Artículo 39. *Incapacidad temporal.*

Desde el primer día de encontrarse en Incapacidad Temporal, el trabajador percibirá el 100% del salario bruto correspondiente al mes en que se produjo la baja.

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

Los trabajadores en esta situación, cobrarán mensualmente mediante nómina normal. A los efectos prevenidos en los párrafos precedentes, la Federación Andaluza de Fútbol completará las prestaciones económicas de la Seguridad Social, hasta alcanzar las cantidades que se obliga a abonar, mientras dure el tiempo de Incapacidad Temporal. Igualmente, al personal en esta situación le es de aplicación la totalidad del Convenio en vigor, independientemente de la fecha en que causó baja laboral.

### Capítulo VIII

#### *Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo*

##### Artículo 40. *Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo.*

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

Con independencia de observarse las normas sobre Seguridad y Salud en el trabajo establecidas en la legislación vigente

sobre la materia, por la Federación Andaluza de Fútbol y el representante de los trabajadores de la misma se establecen los siguientes principios programáticos y normas específicas:

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

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

3.º En base al artículo 62-2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa contactando con el Delegado de Personal realizará estudios periódicos del medio ambiente laboral. Para la realización de estos estudios, ambas partes podrán acudir al Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Andalucía a sus Gabinetes Provinciales o a los centros transferidos a las Comunidades Autónomas o al servicio de prevención.

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

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

6.º En lo referente a la existencia del Delegado de Prevención, su número composición y competencias el Convenio se remite expresamente a las disposiciones legales sobre la materia.

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

- a) Colaborar con la Dirección en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en materias preventiva.
- c) Ser consultados con carácter previo a la ejecución de las decisiones en materia de prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.

Para el ejercicio de estas competencias están facultados para:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones del Medio Ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en su visita a los Centros.
- b) Acceso a la información y documentación sobre las condiciones de trabajo.
- c) Ser informados sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.
- d) Ser informados de las actividades relacionadas de Protección y Prevención desarrolladas en la Empresa.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajos para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.

f) Recabar la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejoras de los niveles de protección de la Seguridad y la Salud de los Trabajadores.

g) Proponer al Órgano de representación en materia de Seguridad y Salud la adopción del acuerdo de paralización del trabajo.

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

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades deberá ser acordada por los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o en su caso, por el representante de los trabajadores previo aviso a la empresa, y siempre que ésta no lo hiciese con carácter inmediato; el acuerdo de paralización adoptada por el representante de los trabajadores, deberá estar sostenido en un informe técnico que confirme la urgencia de la decisión adoptada y será comunicado de inmediato a la empresa y a la Autoridad Laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

h) El Delegado de Prevención gozará de hasta veinte horas anuales para el desempeño de su actividad.

8.º Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de Seguridad y Salud, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda de la salud laboral mediante cursos, etc., siendo impartidas las actividades formativas por expertos de Organismos Oficiales y de los Sindicatos más representativos.

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

10.º Se realizarán cuantas gestiones sean necesarias que hagan accesibles los locales y puestos de trabajo, a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas.

#### Capítulo IX

Artículo 41. La Federación Andaluza de Fútbol, contratará una póliza de seguro de vida colectiva, para sus empleados con más de un año de antigüedad, con un capital de 6.010,10 euros, para caso de fallecimiento o incapacidad permanente total. Este capital será actualizado conforme al I.P.C.

#### Capítulo X

##### Artículo 42. Comisión Paritaria.

Para la vigilancia, seguimiento, interpretación y todas cuantas funciones les sean encomendadas por el presente Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros de la parte social y tres miembros de la parte empresarial. Cualquiera de las partes puede convocar, siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma.

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

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión, las partes acudirán al procedimiento arbitral que se determine.

##### Artículo 43. Comisión de Retribuciones.

Por medio del presente artículo se crea la Comisión de Retribuciones que se constituye con la misma representación que la

comisión paritaria y que tendrá por misión el tratar todos los temas de retribuciones y especialmente será la comisión donde se negocie y consensúe por las partes del presente Convenio la asignación de los diferentes complementos y su valoración.

Artículo 44-. *Comisión de Catalogación de Puestos.*

Por medio del presente artículo se crea la Comisión de Catalogación de Puestos de Trabajo, que se constituye con la misma representación de las demás comisiones y que tendrá por misión el catalogar cada puesto de trabajo y el reorganizar los diferentes departamentos dotándolos del personal necesario para desarrollar el trabajo encomendado.

Capítulo XI

*Acción Sindical en la Empresa*

Artículo 45. *Acción Sindical en la Empresa.*

El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Capítulo XII

*Faltas y sanciones*

Artículo 46. *Faltas y sanciones.*

*Faltas.*

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

1. Faltas leves. Son faltas leves:

- a) Las faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada y hasta tres días.
- b) La no comunicación con la antelación debida, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) La falta de aseo y limpieza personal.
- d) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea su situación dentro de la estructura de la FAF.

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

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

2. Faltas graves. Son faltas graves:

- a) La reincidencia de tres faltas leves en seis meses, siempre que no sea de puntualidad.
- b) La falta de dos días al trabajo sin causa que lo justifique, en un mes.
- c) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando la ficha, alteración de los elementos de control o de cualquiera otra manera.
- d) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

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

f) La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

3. Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

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

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

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

d) Las ofensas verbales o físicas a jefes, compañeros y trabajadores a su cargo.

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

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

g) El hurto o el robo tanto a los demás trabajadores como a la Empresa.

*Sanciones.*

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

1. Sanciones por faltas leves. Serán las siguientes:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

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

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

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- b) Despido.

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

Artículo 48. *Procedimiento.*

No se podrá imponer sanciones sino en virtud de expediente instruido al efecto y que se sustanciará con arreglo al procedimiento legalmente previsto.

*Cláusulas de salvaguarda*

Primera.—Se respetarán los derechos adquiridos a los empleados fijos de la Federación Andaluza de Fútbol, con ingreso anterior al 1 de enero de 1997, con respecto a los ascensos. Todo el personal que ingrese en plantilla deberá cumplir el requisito de la titulación para cada categoría.

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

*Disposiciones adicionales*

Primera.—En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, etc.).

*Anexo I*

Las distintas categorías profesionales del personal que presta sus servicios a la Federación Andaluza de Fútbol, se agruparán, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes Grupos:

Grupo 1.—Titulado de Grado Superior: Secretario General.

Grupo 2.—Titulado de Grado Medio: Jefes de Negociado.

Grupo 3.—Título de Bachiller, Técnico Superior en F.P., Formación Profesional de 2.º Grado o equivalente: Oficiales 1.ª y 2.ª Administrativos.

Grupo 4.—Título de Graduado Escolar, Certificado de Secundaria, Técnico de F.P., Formación Profesional de 1.ª. Grado o equivalente: Auxiliares Administrativos y Telefonista.

Grupo 5.—Certificado de Escolaridad: Conserje, Ordenanza y Guarda de Campo.

Por la empresa.—Por los trabajadores. (Siguen firmas.)