

RESOLUCIÓN de 29 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Federación de Fútbol de la Comunidad Valenciana (código 8000462). [2001/F3215]

Visto el texto articulado del convenio colectivo de la empresa Federación de Fútbol de la Comunidad Valenciana, presentado ante esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral el día 15 de enero de 2001, firmado en fecha 29 de diciembre de 2000, de parte empresarial por la representación de la empresa, y de otra por la de los trabajadores, por el delegado de personal y otros, 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 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4.105/1982, 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 depósito del texto original del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

Valencia, 29 de enero de 2001.. El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho.

Convenio colectivo de la empresa Federación de Fútbol de la Comunidad Valenciana

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito 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 de Fútbol de la Comunidad Valenciana (FFCV), sus delegaciones provinciales y comarcales y sus comités técnicos, únicamente quedará 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. Ámbito territorial

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

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2000 y expirará el 31 de diciembre de 2002, las tablas económicas que se adjuntan al presente convenio colectivo serán de aplicación, únicamente, para el año 2001.

La denuncia del presente convenio podrá ser realizada por cualquiera de las dos partes, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su finalización.

Para el supuesto de que en las negociaciones de un futuro convenio colectivo no se llegue a un acuerdo antes de la fecha de expiración del mismo, este convenio con todas sus partes se entenderá automáticamente prorrogado, hasta tanto no se llegue a un acuerdo que lo sustituya.

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 cómputo anual.

CAPÍTULO 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 1/1995 y la Ley Orgánica de Libertad

Sindical 11/1985.

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 FFCV se clasificará en los siguientes grupos de trabajo:

Grupo I

- A) Secretario general.
- B) Vicesecretario.

El secretario general de la FFCV será nombrado por la Junta Directiva a propuesta del presidente. Dependerá directamente de éste y su función será llevar a efecto todos los acuerdos de la Junta Directiva de la FFCV 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 FFCV, pero no su representante legal.

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

Podrá existir un vicesecretario, nombrado por la Junta Directiva de la FFCV 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 primera.
- E) Oficiales de segunda.
- 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, tendrán la responsabilidad de las funciones puramente administrativas y dependerán del jefe de negociado.

Oficiales de primera, son aquellos empleados que actúan a las órdenes del jefe de negociado y asumen la responsabilidad de uno de los servicios en los que se subdividen las actividades del negociado, con o sin empleados a sus órdenes, y 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 coadyuvantes de las mismas, manejo de archivos, correspondencia sencilla y demás trabajos similares. Tendrán asimismo esta categoría, los taquimecanógrafos en idioma español, que tomen al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas directa y correctamente a máquina en seis, y hagan correctamente 300 pulsaciones al dictado directo a máquina, en promedio referido como máximo en cinco minutos.

Auxiliares, son los empleados que realizan las funciones inferiores a los oficiales de segunda.

Aquellos empleados que teniendo la presente categoría, y durante un período de tres años realicen las funciones de oficial de segunda, tendrán derecho a que se les reconozca esta categoría, siempre y

cuando acrediten los conocimientos necesarios mediante las pruebas oportunas.

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-ordenador, 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 FFCV, hará recados dentro y fuera de las oficinas, recogerá y entregará correspondencia, y atenderá 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

La clasificación de categorías profesionales incluidas en el artículo es meramente enunciativa, sin que suponga obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas.

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 15 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 Real Decreto Legislativo 8/1997.

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 300.000 pesetas; 250.000 pesetas; 200.000 pesetas; 150.000 pesetas, según se jubile al cumplir 61, 62, 63 o 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 artículo 29 apartados a), b) y c).

Artículo 13. Ingresos, periodo de prueba y ceses voluntarios

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante un período 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 FFCV a descontar de la liquidación 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 FFCV 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 FFCV en el plazo máximo de 30 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 24 horas para efectuar la incorporación a 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 FFCV
- 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 FFCV 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. 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 convenga 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 un 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 superior a tres meses el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres 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.

CAPÍTULO III

Maternidad/paternidad, enfermedades, permisos y excedencias

Artículo 18. Maternidad/paternidad

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.

Cuantía y cálculo. El subsidio económico por maternidad equivale al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. En caso de parto múltiple, se adiciona el cobro de un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo igual al que corresponda percibir por el primero durante el período de descanso obligatorio, esto es, durante las seis semanas inmediatamente posteriores al parto.

Período de descanso retribuido y con reserva al puesto de trabajo:

a) En caso de maternidad: 16 semanas ininterrumpidas (112 días), susceptibles de ampliación hasta 18 semanas (126 días) en caso de parto múltiple. Seis semanas han de disfrutarse inmediatamente después del parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre en caso de fallecimiento de la madre. De la misma forma, en caso de fallecimiento del hijo/a, la madre tiene el derecho a las seis semanas de descanso obligatorio.

Si la madre y el padre trabajan, aquella al iniciarse el período de descanso podrá optar a que sea el padre quien disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de forma ininterrumpida y siempre que la efectiva reincorporación laboral de la madre no suponga riesgo alguno para la salud.

b) En caso de adopción o acogimiento: se entenderá derecho a un permiso de descanso a contar desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o en su caso, a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que trabajen la madre y el padre, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Su duración se ajustará a lo establecido en la normativa vigente que resulte de aplicación.

Período de descanso maternal/paternal con el período vacacional:

Cuando el período de descanso, si no se ha comenzado con anterioridad, se inicia desde el momento mismo del hecho causante estando la trabajadora de vacaciones, ambos períodos se superponen, es decir, se disfrutan conjuntamente. Pero cuando el período de descanso se inicia antes del disfrute de

las vacaciones, la trabajadora no pierde su derecho a ellas, aún teniéndolas preestablecidas.

c) 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, intentando no perjudicar el funcionamiento de la Federación.

Reducción de la jornada para el cuidado de hijos:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un tercio y a un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la consiguiente reducción proporcional del salario.

Artículo 19. Enfermedad y accidente

La FFCV completará las prestaciones económicas derivadas de enfermedad común o profesional y accidente de trabajo o accidente laboral, hasta alcanzar el 100% 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 incapacidad 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 FFCV 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: 2.000.000 de pesetas.
- b) Invalidez absoluta y permanente total: 2.000.000 de pesetas.
- c) Fallecimiento por accidente: 4.000.000 de pesetas.
- d) Fallecimiento por accidente de circulación: 6.000.000 de pesetas.

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 FFCV

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.

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

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento 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.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) 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, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción del horario 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.

g) 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 retribuidas.

Artículo 22. Excedencias

La excedencia será de dos clases:

a) Voluntaria, es la que se concede por motivos particulares del trabajador a instancias de éste, siempre y cuando lleve trabajando al menos un año de forma ininterrumpida en la FFCV

La petición deberá ser resuelta por la Junta Directiva de la FFCV en el plazo de un mes a contar desde la fecha de la presentación de la solicitud, y en caso de denegación tendrá que ser motivada procurando estimar aquellas peticiones que se basen en la terminación de estudios o exigencias familiares.

Durante el período que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, por tanto, no percibirá remuneración de ningún tipo, ni dicho período se computará a efectos de antigüedad.

La excedencia no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco años.

b) Forzosa, el personal pasará a esta situación cuando sea designado o elegido para ejercer un cargo público que le imposibilite la asistencia al trabajo.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina, y una vez concluido este plazo, tendrá derecho a ocupar un puesto de igual categoría al que tenía con anterioridad a su situación de excedencia, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes siguiente, en caso contrario causará baja en la empresa.

Esta situación de excedencia suspende todos los efectos y derechos económicos derivados de la relación laboral con la FFCV.

El período que dura la excedencia se computará a efectos de antigüedad.

CAPÍTULO IV

Jornada laboral, vacaciones, dietas, pagas extras y otros

Artículo 23. Jornada laboral. La jornada laboral será de 1.800 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, siendo la distribución semanal de 40 horas.

Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre, 5 de enero, 17 y 18 de marzo se considerarán festivas.

Asimismo, las dos tardes anteriores a la fiesta patronal de cada una de las delegaciones serán festivas en las mismas.

Artículo 24. Jornada intensiva

Su duración será de tres meses, empezando a contar desde el 1 de junio hasta el 31 de agosto, siendo el horario de 8 horas hasta las 15 horas.

Artículo 25. Horario

La FFCV redactará anualmente el horario de trabajo, previa consulta con los trabajadores, y se intentará que el mismo resulte compatible con el derecho de los empleados de promoción y formación profesional de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, aunque en todo caso deberá respetarse el correcto funcionamiento y la adecuada organización de la FFCV

Artículo 26. Vacaciones

Todo el personal disfrutará de un período de vacaciones retribuidas 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 FFCV, los 12 meses anteriores al inicio del período vacacional.

Artículo 27. Dietas y locomoción

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

Cuando el trabajador no puede regresar a comer a su domicilio por encomendarle la FFCV 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 28. Pagas 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 29. 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.

b) 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, 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 2.000.000 de pesetas.

c) 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, 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 1.000.000 de pesetas.

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 les 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: 400.000 pesetas.

3. La FFCV complementará la pensión de jubilación 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.

Los premios o compensaciones citadas en este convenio serán objeto de revisión de conformidad con el incremento establecido por la ley de presupuestos.

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.

Artículo 30. Plus de transporte

Cuando los locales federativos sean trasladados del lugar donde prestan sus servicios los trabajadores y con la finalidad de compensar el mayor gasto de transporte, la empresa abonará a todos aquellos que presten sus servicios con anterioridad al 1 de enero de 2000 y, que además, no tengan un contrato de formación ni de prácticas, un plus de transporte de 5.000 pesetas.

CAPÍTULO V

Salario base, plus voluntario y horas extras

Artículo 31. Salario base

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

Artículo 32. 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.

Artículo 33. 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.

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias

Artículo 34. Seguridad y salud laboral en el trabajo

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

Artículo 35. 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 36. 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 1.000.000 de pesetas.

Artículo 37. Finiquitos

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

CAPÍTULO VII

Derechos y garantías sindicales

Artículo 38. Derechos sindicales

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 39. Cláusula de revisión salarial

El salario será objeto de revisión anualmente, y se incrementará en los términos establecidos en la ley de presupuestos o la normativa que resulte de aplicación.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 40. 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, compañeros o familiares

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.

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 41. 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 42. 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 43. 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 momento, 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 artículo 29 del presente convenio colectivo.

Artículo 44. 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.

Artículo 45. Plan de mejora continua

Ambas partes consideran oportuno estudiar la posibilidad de adoptar aquellas medidas que permitan optimizar los recursos humanos y materiales de la federación, buscando actuar con criterios de eficacia y eficiencia, en beneficio de todos aquellos que reciben los servicios de la federación.

Asimismo, también se estudiara la posibilidad de realizar una descripción de las funciones de los diferentes puestos de trabajo, con la finalidad a adecuar la clasificación profesional existente a la estructura y necesidades de la federación.

Tabla salarial

Categoría profesional Salario mensual

Vicesecretario 155.000

Secretario comité técnico 150.000

Contable 141.000

Jefe de negociado 141.000

Oficial de primera 128.000

Operador 128.000

Oficial de segunda 121.000

Conserje 100.773

Auxiliar 104.000

Limpieza 89.944

La presente tabla que establece el salario base tendrá efectos el 1 de enero de 2001, y la misma se referirá 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 o, 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.