

Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ de 12 d'abril de 2011, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu de la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana. [2011/4962]

Vist el text del Conveni Col·lectiu de la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora el dia 13 de setembre de 2010, que està integrada per representants de l'empresa, i per part dels treballadors, per membres de la representació unitària, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

Primer

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

Segon

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

València, 12 d'abril de 2011.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

*Conveni Col·lectiu de la Federació de Futbol
de la Comunitat Valenciana. Any 2010-2011-2012*

CAPÍTOL I *Disposicions generals*

Article 1. Àmbit funcional i personal

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

Article 2. Àmbit territorial

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

Article 3. Àmbit temporal

El present conveni col·lectiu entrarà en vigor l'1 de gener de 2010 i expirarà el 31 de desembre de 2012, les taules econòmiques que s'adjunten al present conveni col·lectiu s'aplicaran, únicament, per a l'any 2010 amb un increment del 2,30% i per als anys 2011 i 2012 l'increment serà l'IPC + 0,60% de tots els conceptes de nòmina.

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

Denúncia i pròrroga. Sense perjudici del que establixen els articles anteriors en relació amb salaris, a partir del 31 de desembre de 2012, el conveni s'entendrà prorrogat d'any en any, llevat de denúncia d'una de les parts davant de l'altra, amb una antelació mínima de dos mesos a la seua extinció o venciment.

Per al supòsit en què les negociacions del futur conveni no s'arriben a un acord abans de la seua data d'expiració, este conveni, amb totes

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCIÓN de 12 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio Colectivo de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana. [2011/4962]

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora el día 13 de septiembre de 2010, estando integrada la misma por representantes de la empresa, y por parte de los trabajadores, por miembros de la representación unitaria, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

Primero

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

Segundo

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

Valencia, 12 de abril de 2011.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

*Convenio Colectivo de la Federación de Fútbol
de la Comunitat Valenciana. Año 2010-2011-2012*

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 Comunitat Valenciana, delegaciones provinciales y comarcals y sus comitès tècnics, 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 Comunitat Autònoma Valenciana.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2010 y expirará el 31 de diciembre de 2012. Las tablas económicas que se adjuntan al presente convenio colectivo serán de aplicación única para el año 2010, con un incremento del 2,30%, y para los años 2011 y 2012 el incremento será el IPC + 0,60% de todos los conceptos de la nómina.

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

Denuncia y prórroga. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos anteriores en relación a salarios, a partir del 31 de diciembre de 2012, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo denuncia de una de las partes ante la otra, con una antelación mínima de dos meses a su extinción o vencimiento.

Para el supuesto en que las negociaciones del futuro convenio no se lleguen a un acuerdo antes de la fecha de expiración del mismo, éste

les seues condicions s'entendrà prorrogat automàticament fins que no s'arribe a un acord o laude arbitral que el substituïska, sense necessitat de sol·licitar normes transitòries ni qualsevol altra disposició que el substituïska, de l'autoritat competent. A partir de la data esmentada 1 de gener de 2013 i mentre no s'arribe a un acord exprés, l'increment salarial consistirà per a cada un dels anys com a mínim en l'IPC definitiu de l'any anterior + 0,60% de tots els conceptes de la nòmina.

Article 4. Salari base

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

Article 5. Norma no discriminatòria

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

Article 6. Garantia ad personam

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

CAPÍTOL II

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

Article 7. Organització del treball

L'organització del treball és facultat de l'empresa, amb la participació dels representants dels treballadors, d'acord amb el Reial Decret Legislatiu 1/1995 i la Llei Orgànica de Llibertat Sindical 11/1985.

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

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

Article 8. Racionalització del treball

La racionalització del treball tindrà les finalitats següents:

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

Article 9. Classificació professional

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

GRUP I

- A) Secretari general.
- B) Vicesecretari.

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

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

Podrà haver un vicesecretari, nomenat per la Junta Directiva de la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana a proposta del seu pre-

convenio, con todas sus condiciones se entenderá prorrogado automáticamente hasta tanto no se llegue a un acuerdo o laudo arbitral que lo sustituya, sin necesidad de solicitar normas transitorias ni cualquier otra disposición que lo sustituya, de la autoridad competente. A partir de la citada fecha 1 de enero de 2013 y mientras tanto no se llegue a un acuerdo expreso, el incremento salarial consistirá para cada uno de los años como mínimo en el IPC definitivo del año anterior + 0,60% de todos los conceptos de la nómina.

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 respetarán las condiciones salariales más ventajosas que vinieren disfrutando los empleados, entendiéndose las mismas en computó 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:

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

Artículo 8. Racionalización del trabajo

La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

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

Artículo 9. Clasificación profesional

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

GRUPO I

- A) Secretario general.
- B) Vicesecretario.

El secretario general de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana será nombrado por la Junta Directiva a propuesta del presidente. Dependrá directamente de éste y su función será llevar a efecto todos los acuerdos de la Junta Directiva de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana y de su Comité Ejecutivo, así como los acuerdos adoptados por la Asamblea General y las instrucciones recibidas del Presidente y demás miembros de la Junta Directiva que tengan facultades para darlas. Es el jefe de personal y en la práctica el gerente de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana, 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 Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana a propuesta de

sident. La seua missió a més de les pròpies del seu càrrec, serà la de substituir el secretari general en absència o per malaltia d'este.

GRUP II

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

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

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

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

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

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

Auxiliars, són els empleats que realitzen les funcions inferiors als oficials de segona.

És l'empleat que, sense iniciativa especial, realitza operacions auxiliars d'administració i en general, repetitiva, com són a títol orientatiu els treballs de mecanografia realitzats amb pulcritud i correcció, que no assolisquen els nivells previstos en les categories superiors.

GRUP III (Tècnics d'Oficines)

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

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

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

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

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

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 1ª.
- E) Oficiales de 2ª.
- F) Auxiliares.

El secretario del 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 órdenes y dirección el personal de ese grupo profesional.

Contables tendrá la responsabilidad de las funciones puramente administrativas y dependerá del jefe de negociado.

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

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

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

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

GRUPO III (Técnicos de Oficinas)

- A) Jefe de equipo de informática.
- B) Analista.
- C) Programador.
- D) Operador de ordenador.

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

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

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

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

GRUP IV (Subalterns)

A) Conserge.

B) Neteja.

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

Neteja, estan ocupats de la neteja dels locals federatius.

Article 10. Ascensos de categoria

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

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

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

Article 11. Contractació

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

La Federació comunicarà als representants dels treballadors les places que es cobriran amb una antelació mínima de 15 dies.

Així mateix, les parts firmants recomanen la conversió dels contractes temporals en indefinits, arran de l'Acord Interconfederal de Negociació Col·lectiu, tal com es recull en el RDL 8/1997.

Article 12. Jubilació

Aquell treballador que opte per jubilar-se voluntàriament entre els 61 i 64 anys, rebrà per una sola vegada, una quantitat equivalent a 1.956,51 euros; euros; 1.630,42 euros; 1.304,33 euros; 978,25 euros, segons es jubile en complir 61, 62, 63 o 64 anys, sempre que compte amb una antiguitat mínima en l'empresa de 20 anys i que no tinga dret a percebre el que estipula l'article 27 apartats a), b) i c). A partir de l'1 de gener de 2010 s'actualitzarà la pujada de l'IPC anualment.

Article 13. Ingressos i període de prova

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

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

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

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

L'incompliment de l'obligació de preavisar amb l'antelació referida donarà dret a la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana a descomptar de la liquidació del treballador una quantia equivalent a l'import del seu salari diari per cada dia de retard en l'avis.

Article 14. Ascensos

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

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

En tot cas, per a cobrir les vacants referides s'hauran de realitzar les proves oportunes a l'efecte que siguen ocupades per personal que

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

GRUPO IV (Subalternos)

A) Conserje.

B) Limpieza.

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

Limpieza están ocupados de la limpieza de los locales federativos.

Artículo 10. Ascensos de categoría

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

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

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

Artículo 11. Contratación

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

La Federación comunicará a los representantes de los trabajadores las plazas que se van a cubrir con una antelación mínima de 15 días.

Asimismo, las partes firmantes recomiendan la conversión de los contratos temporales en indefinidos, a raíz del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva, tal y como se recoge en el RDL 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 1.956,51 euros; 1.630,42 euros; 1.304,33 euros; 978,25 euros, 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 27 apartados a), b) y c). A partir del 1 de enero de 2010 se actualizará la subida del IPC, anualmente.

Artículo 13. Ingresos y periodo de prueba

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

- a) Personal titulado: 5 meses.
- b) Personal administrativo y técnico: 3 meses.
- c) Personal subalterno: 3 meses.
- d) Personal de oficios varios: 3 meses.

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

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

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

reunisca les condicions i aptituds necessàries per a poder realitzar les funcions d'eixe lloc de treball.

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

Article 15. Trasllats

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

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

El trasllat voluntari, a petició del treballador, solament podrà concedir-se al personal fix de plantilla quan hi haja vacants, dins d'un mateix grup, categoria professional, especialitat i nivell. La tramitació dels trasllats de l'apartat b) es farà mitjançant sol·licitud escrita de la qual s'informarà a la representació dels treballadors, que serà resolt per la Junta Directiva de la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana en el termini màxim de 30 dies, des de la presentació en Registre General.

Una vegada concedit el trasllat, els interessats no tindran dret a indemnització per despeses de trasllat, ni dieta, i disposaran d'un termini de 24 hores per a efectuar la incorporació al seu nou lloc de treball.

A l'efecte de possibilitat del trasllat de treballadors temporals, s'assenyala que este es podrà concedir als treballadors esmentats, quan el lloc de treball de destinació siga susceptible de ser cobert de forma temporal a través de qualsevol de les modalitats contractuales que hi ha en la normativa vigent, sense que per tant la concessió del trasllat acabe desvirtuant la temporalitat de la relació laboral entre el treballador traslladat i l'empresa.

Article 16. Canvi de lloc de treball

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

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

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

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

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

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

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

Article 17. Mobilitat geogràfica

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

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

que reúna las condiciones y aptitudes necesarias para poder realizar las funciones de ese puesto de trabajo.

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

Artículo 15. Traslados

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

- a) Necesidades de la Federación.
- b) A petición del trabajador afectado.
- c) Por mutuo acuerdo entre la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana y el trabajador.

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

A los efectos de posibilidad del traslado de trabajadores temporales, se señala que el mismo podrá concederse a los citados trabajadores, cuando el puesto de trabajo de destino sea susceptible de ser cubierto de forma temporal a través de cualquiera de las modalidades contractuales que existen en la normativa vigente, sin que por lo tanto por la concesión del traslado se acabe desvirtuando la temporalidad de la relación laboral entre el trabajador trasladado y la empresa.

Artículo 16. Cambio de puesto de trabajo

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

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

Se entenderá que el cambio de puesto de trabajo es provisional mientras dura la causa que lo motivó.

El cambio de puesto podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- a) A petición del trabajador afectado.
- b) Por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana.
- c) Por necesidades de la Federación.
- d) Por disminución de la capacidad física del trabajador.

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

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

Artículo 17. Movilidad geográfica

Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la empresa, que exige cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTOL III

Conciliació de la vida familiar i laboral maternitat/paternitat, malalties, permisos, excedències i drets passius

Article 18. Maternitat/paternitat/guarda legal/igualtat

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

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

a) En el supòsit de part, la suspensió tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguen immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, amb independència que esta realitze o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer uns de la totalitat o, si és el cas de la part que li reste del període de suspensió, computant des de la data del part, i sense que se'n descompte la part que la mare haguera pogut gaudir abans del part. En el supòsit de defunció del fill, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licite reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant això, i sense perjudi de les sis setmanes immediatament posteriors al període de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballen, la mare a l'iniciar-se el període de descans per maternitat podrà optar perquè l'altre progenitor gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà continuar fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la incorporació de la mare al treball esta es trobe en situació d'incapacitat temporal.

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

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

Artículo 18. Maternidad/paternidad/guarda legal/igualdad

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

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

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrompidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer unos de la totalidad o, en su caso de la parte que le reste del periodo de suspensión, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre al iniciarse el periodo de descanso por maternidad podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrompida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

de baixa, fins i tot expirat l'any natural a què este període correspon, i es fixarà el període de gaudi, de mutu acord amb l'empresa.

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

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

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

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

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

En els supòsits d'adopció i acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'ET la suspensió tindrà una duració de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada menor a partir del segon. Esta suspensió produirà els seus efectes, a elecció del treballador, bé a partir de la data de la resolució judicial per la qual es constituïx l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiva, sense que en cap cas un mateix menor puga donar dret a diversos períodes de suspensió.

En els casos de gaudi simultanis de períodes de descans, la suma d'estos no podrà excedir les setze setmanes previstes en els paràgrafs anteriors o de les que corresponguen en cas de part, adopció o acolliment múltiples.

En els supòsits d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de permís previ per a cada cas en el present apartat, podrà iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constituïx l'adopció.

Protecció a la maternitat

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

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

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

se disfrutarán íntegramente una vez finalizado el periodo de baja, aun expirado el año natural a que tal periodo corresponde, fijando el periodo de disfrute, de mutuo acuerdo con la empresa.

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.

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

d) Guarda legal: tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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.

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En los casos de disfrute simultáneos de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de permiso previo para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Protección a la maternidad

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

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

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o como a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud, que asistan facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

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

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

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

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

4. El que disposen els números 1 i 2 d'este article s'aplicarà també durant el període de lactància, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill, i així ho certifica el metge que en el règim de la Seguretat Social aplicable, assistisca facultativament la treballadora.

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

Mesures concretes per a promoure l'efectiva igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones

En relació amb l'establiment de mesures concretes en les matèries d'igualtat de tracte i oportunitats dels empleats, sense que existisca cap diferència per raó del sexe dels mateixos, i tenint en compte el principi de no discriminació arrellegat en l'article 5 del Conveni, tan sols es considera convenient realitzar l'establiment de les mesures següents:

a) En matèria d'igualtat d'oportunitats. Ascensos de categoria. Respecte dels ascensos de categoria que no tenen caràcter automàtic per mer transcurs de temps de servicis, i que requerixen la realització de proves d'aptitud, en els termes que assenyalen els articles 10 i 14 del conveni, s'establirà la nul·litat d'aquells nomenaments en què la determinació de l'aptitud d'aspirant s'haja efectuat atenent directament o indirectament el seu sexe, i per tant discriminatori. Per a l'efectivitat d'esta mesura, i davant de l'al·legació de l'aspirant no seleccionat per a l'ascens que s'ha produït la discriminació esmentada, es produirà l'obligació a càrrec de la Comissió de selecció corresponent d'acreditar-ne la inexistència.

b) En matèria d'igualtat de tracte. S'establirà la creació d'una específica circumstància d'agreujament de les conductes descrites com faltes lleus, greus o molt greus quan puga entendre's com a causa directa d'estes el fet de pertànyer el subjecte sobre el qual recauen a un determinat sexe.

La concurrència, degudament justificada, de la circumstància específica d'agreujament assenyalada, tindrà com a efecte la possibilitat d'eleva fins al doble de les previstes en el conveni les sancions a imposar.

Article 19. Malaltia i accident

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

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

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

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

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

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

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así lo certificase el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

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

Medidas concretas para promover la efectiva igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres

En relación con el establecimiento de medidas concretas en las materias de igualdad de trato y oportunidades de los empleados, sin que exista diferencia alguna por razón del sexo de los mismos, y teniendo en cuenta el principio de no discriminación recogido en el artículo 5 del convenio, tan solo se considera conveniente realizar el establecimiento de las siguientes medidas:

a) En materia de igualdad de oportunidades. Ascensos de categoría. Respecto de los ascensos de categoría que no tienen carácter automático por mero transcurso de tiempo de servicios, y que requieren la realización de pruebas de aptitud, en los términos que señalan los artículos 10 y 14 del convenio, se establece la nulidad de aquellos nombramientos en los que la determinación de la aptitud de aspirante se haya efectuado atendiendo directamente o indirectamente al sexo del mismo, y por lo tanto discriminatorio. Para la efectividad de dicha medida, y ante la alegación del aspirante no seleccionado para el ascenso, de haberse producido la citada discriminación, se producirá la obligación a cargo de la Comisión de selección correspondiente de acreditar la inexistencia de la misma.

b) En materia de igualdad de trato. Se establece la creación de una específica circunstancia de agravación de las conductas descrites como faltas leves, graves o muy graves cuando pueda entenderse como causa directa de las mismas el hecho de pertenecer el sujeto sobre el que recaen a un determinado sexo.

La concurrència, debidamente justificada, de la circunstancia específica de agravación señalada, tendrá como efecto la posibilidad de eleva hasta el doble de las previstes en el convenio las sanciones a imponer.

Artículo 19. Enfermedad y accidente

La Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana completarà les prestacions econòmiques derivades de enfermedad común o profesional y accidente de trabajo o accidente laboral, hasta alcanzar el cien por cien del salario total (a excepción de la parte proporcional de la paga extraordinaria), establecido en el presente convenio, en igualdad de condiciones a como si estuviera de alta, y por todo el período que dure la situación de baja por Incapacidad Temporal.

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

Article 20. Drets passius

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

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

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

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

Article 21. Permisos i llicències

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

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Dos dies pel naixement de fill o per la mort, accident o malaltia greus o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb este motiu el treballador necessite fer un desplaçament, el termini serà de quatre dies.

- c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, que comprén l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, es farà el que esta disposa quant a duració de l'absència i a la seua compensació econòmica.

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

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

e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatales i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

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

La concreció de l'horari i la determinació del període de gaudiment del permís de lactància i de la reducció de jornada, correspondrà al treballador, dins de la seua jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

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

Article 22. Excedències

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

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

Artículo 20. Derechos pasivos

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

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

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

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

Artículo 21. Permisos y licencias

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Quando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del 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, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción 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 retribuida.

Artículo 22. Excedencias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTOL IV

Jornada laboral, vacances, dietes, pagues extras i altres

Article 23. Jornada laboral

La jornada laboral serà de 1.750 hores de treball efectiu en còmput anual, i la distribució setmanal s'estableix en 37,5 hores de còmput mitjà setmanal, d'acord amb l'horari següent:

Des del 23 d'octubre al 30 de maig de dilluns a dijous

Matins: de 09.30 a 14.00 hores

Vesprades: de 16.00 a 19.00 hores

Divendres: de 09.30 a 14.00 hores i 16.00 a 19.00 hores 50% del personal

Des d'1 de setembre al 22 d'octubre de dilluns a divendres

Matins: de 09.30 a 14.00 hores

Vesprades: de 16.30 a 20.00 hores

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

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

Divendres de 09.00 hores a 14.00 hores, vesprades tancat

Mes de juliol i agost de dilluns a divendres de 09.00 hores a 14.00 hores

hores

Vesprades tancat

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

Les vesprades dels dies 24, 31 de desembre i 5 de gener, així com els dies complets 17 i 18 de març a la província de València i els dos dies anteriors a les festes patronals de la província de Castelló i els dies 22 i 23 de juny a Alacant seran festius en cada una de les províncies mencionades.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Jornada laboral, vacaciones, dietas, pagas extras y otros

Artículo 23. Jornada laboral y horario

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

Desde el 23 de octubre al 30 de mayo de lunes a jueves

Mañanas: de 09.30 a 14.00 horas

Tardes: de 16.00 a 19.00 horas

Viernes: de 09.30 a 14.00 horas y 16.00 a 19.00 horas 50% del personal

Desde el 1 septiembre al 22 de octubre de lunes a viernes

Mañanas: de 09.30 a 14.00 horas

Tardes: de 16.30 a 20.00 horas

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

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

Viernes de 09.00 horas a 14.00 horas, tardes cerrado

Mes de julio y agosto de lunes a viernes de 09.00 horas a 14.00 horas

Tardes cerrado

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

Las tardes de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero, así como los días completos 17 y 18 de marzo en la provincia de Valencia, y los dos días anteriores a las fiestas patronales de la provincia de Castellón y los días 22 y 23 de junio en Alicante serán festivos en cada una de las citadas provincias.

Article 24. Vacances

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

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

Les vacances es gaudiran preferentment entre l'1 de juliol i el 30 d'agost, segons necessitats de l'empresa, quan les vacances es gaudisquen en la totalitat fora d'eixe període i la dita circumstància siga imputable a l'empresa, haurà de pagar al treballador afectat set dies de salari.

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

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

Article 25. Dietes i locomoció

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

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

Article 26. Gratificacions extraordinàries

S'establixen quatre pagues extraordinàries que es pagaran en els mesos de març, juny, setembre i desembre, consistents cada una d'elles en una paga igual a la que es merita mensualment (inclosos plusos, antiguitat, etc.) pagadores el dia 15 dels mesos esmentats.

Article 27. Premi de vinculació

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

- Que en data 1 de gener de 2000 tinguen més de 50 anys d'edat.
- Que en jubilar-se hagen generat una antiguitat en la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana almenys de 25 anys.
- Que tota la seua relació laboral en la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana haja sigut a jornada completa o parcial.

b) Els empleats de la Federació no inclosos en l'apartat a) que en data 1 de gener de 2000 hagen generat 15 anys d'antiguitat en esta, tindran dret quan es jubilen als 65 anys d'edat, sempre que tinguen 25 anys d'antiguitat en la Federació, dels quals els últims 20 anys treballats han de ser a jornada completa o parcial, a un premi de fidelitat consistent en una quantitat bruta equivalent a allò percebut per l'empleat en l'últim any treballat pels conceptes denominats en els rebuts de salaris com salari base i antiguitat, amb un límit màxim de 13.043,35 euros.

c) Els empleats de la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana no inclosos en l'apartat a) i b) que en data 1 de gener de 2000 hagen generat 10 anys d'antiguitat en esta, tindran dret quan es jubilen als 65 anys d'edat, sempre que tinguen 25 anys d'antiguitat en la Federació, dels quals els últims 20 anys treballats han de ser a jornada completa, a un premi de fidelitat consistent en una quantitat bruta equivalent a allò percebut per l'empleat en l'últim any treballat pels conceptes denominats en els rebuts de salaris com a salari base i antiguitat, amb un límit màxim de 6.521,68 euros.

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

Estes bestretes cobrades a compte del premi de fidelitat, bé en virtut de l'article esmentat, o bé en virtut de l'Acord adoptat per la Junta Directiva de la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana de data

Artículo 24. 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 julio y el 30 de agosto, según necesidades de la empresa, 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 siete días de salario.

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

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

Artículo 25. Dietas y gastos de locomoción

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

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

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen cuatro 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 (incluidos plusos, antigüedad, etc.) pagaderas el día 15 de los meses referidos.

Artículo 27. Premio de vinculación

a) Los empleados de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana 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 Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana de, al menos, 25 años.
- Que toda su relación laboral en la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana, haya sido a jornada completa o parcial.

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 o parcial, a un premio de fidelidad consistente en una cantidad bruta equivalente a lo percibido por el empleado en el último año trabajado por los conceptos denominados en los recibos de salarios, como salario base y antigüedad, con un tope máximo de 13.043,35 euros.

c) Los empleados de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana no incluidos en el apartado a) y b) que a fecha 1 de enero de 2000 hayan generado 10 años de antigüedad en la misma, tendrán derecho cuando se jubilen a los 65 años de edad, siempre y cuando tengan 25 años de antigüedad en la Federación, de los cuales los últimos 20 años trabajados deben ser a jornada completa o parcial, a un premio de fidelidad consistente en una cantidad bruta equivalente a lo percibido por el empleado en el último año trabajado por los conceptos denominados en los recibos de salarios como salario base y antigüedad, con un tope máximo de 6.521,68 euros.

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

Dichos anticipos cobrados a cuenta del premio de fidelidad, bien en virtud del citado artículo, o bien en virtud del acuerdo adoptado por la Junta Directiva de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana

30 de gener de 1991, es deduiran del total que li pertoque a l'empleat per este concepte en el moment de la seua jubilació.

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

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

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

– 20 anys d'antiguitat a jornada completa 2.608,67 euros.

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

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

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

Totes les quantitats econòmiques mencionades en este article s'incrementaran anualment, segons marque l'IPC oficial a partir de l'1 de gener de 2010.

CAPÍTOL V

Salari base, plus voluntari i hores extres

Article 28. Salari base

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

Article 29. Plus voluntari garantit

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

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

Article 30. Hores extres

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

CAPÍTOL VI

Disposicions diverses

Article 31. Seguretat i salut laboral en el treball

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

Article 32. Treballs de superior categoria

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

Article 33. Quantitats a compte

El personal fix de plantilla podrà sol·licitar a l'empresa i per a casos de necessitat justificada, una bestreta sense interès fins a l'import màxim

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

– 20 años de antigüedad a jornada completa o parcial 2.608,67 euros.

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

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

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

Todas las cantidades económicas mencionadas en este artículo se incrementaran anualmente, según marque el IPC oficial a partir del 1 de enero de 2010.

CAPÍTULO V

Salario base, plus voluntario y horas extras

Artículo 28. Salario base

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

Artículo 29. Plus voluntario garantizado

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

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

Artículo 30. Horas extras

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

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias

Artículo 31. Seguridad y salud laboral en el trabajo

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

Artículo 32. Trabajos de superior categoría

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

Artículo 33. Cantidades a cuenta

El personal fijo de plantilla, podrá solicitar a la empresa y para casos de necesidad justificada, un anticipo sin interès hasta el importe máximo

de tres mensualitats del salari del conveni. L'amortització no excedirà del deu per cent de la mensualitat del salari del conveni.

La quantitat posada a disposició del treballador serà com a màxim de 6.000 euros.

Els treballadors temporals tindran dret a bestretes sobre el seu salari, en el mateix supòsit assenyalats per al personal fix, sempre que la quantitat a amortitzar en la devolució de la bestreta pugui complir el requisit del deu per cent previst en el paràgraf anterior, en funció de la duració previsible que reste el contracte de treball temporal.

Article 34. Quitances

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

CAPÍTOL VII *Drets i garanties sindicals*

Article 35. Drets sindicals

S'ajustarà al que estableix la legislació vigent.

Article 36. Clàusula de revisió salarial

El salari s'incrementarà en el 0,60% + allò marcat per l'IPC, entrant en vigor el dia 1 de gener de 2010 i conclourà el 31 de desembre de 2012.

CAPÍTOL VIII *Règim disciplinari*

Article 37. Règim disciplinari-faltes

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

Es consideren faltes lleus:

1) Tres faltes de puntualitat durant el mes, sense que hi haja causa justificada.

2) La no-comunicació amb l'antelació deguda de la seua falta per causa justificada, si no prova la impossibilitat de fer-ho.

3) Falta de neteja personal.

4) Falta d'atenció i diligència amb el públic.

5) Discussions que repercutisquen en la bona marxa dels servicis.

Es consideren faltes greus:

1) Faltar un dia al treball sense justificació, o més de sis faltes no justificades de puntualitat durant el mateix mes.

2) Simular la presència d'un altre treballador, valent-se de la seua firma, fitxes o targetes de control.

3) Les comeses contra la disciplina en el treball o contra el respecte degut als seus superiors, companys o familiars

4) La reincidència en les faltes lleus, encara que siguen de distinta naturalesa, dins d'un trimestre, si ha hagut sancions.

5) La negligència en el treball quan cause perjudici greu.

Es consideren faltes molt greus:

1) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en l'eixida del treball en deu ocasions durant deu mesos o en vint durant un any.

2) La inassistència injustificada al treball durant tres dies consecutius o cinc alterns en un període d'un mes.

3) Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robament de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualsevol altres persones dins de les dependències de l'empresa, siga quin siga el seu import..

4) La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte propi o d'altri.

5) El trencament o violació de secrets d'obligada reserva que produïssa greu perjudici per a l'empresa.

6) L'embriaguesa habitual o tòxicomana si repercuteix negativament en el treball.

7) La realització d'activitats que impliquen competència deslleial a l'empresa.

de tres mensualidades del salario de convenio. La amortización no excedirá del diez por ciento de la mensualidad del salario de convenio.

La cantidad puesta a disposición del trabajador será como máximo de 6.000 euros.

Los trabajadores temporales tendrán derecho a anticipos sobre su salario, en los mismos supuestos señalados para el personal fijo, siempre y cuando la cantidad a amortizar en la devolución del anticipo pueda cumplir el requisito del diez por ciento previsto en el párrafo anterior, en función de la duración previsible que reste el contrato de trabajo temporal.

Artículo 34. Finiquitos

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

CAPÍTULO VII *Derechos y garantías sindicales*

Artículo 35. Derechos sindicales

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 36. Cláusula de revisión salarial

El salario se incrementará el 0,60%,+ lo marcado por el IPC, entrando en vigor el día 1 de enero de 2010 y concluyendo el 31 de diciembre de 2012.

CAPÍTULO VIII *Régimen disciplinario*

Artículo 37. Régimen disciplinario-faltas

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Junta Directiva de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia en leve, grave o muy grave.

Se consideran faltas leves:

1) Tres faltas de puntualidad durante el mes, sin que exista causa justificada.

2) La no-comunicación con la antelación debida de su falta por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3) Falta de aseo personal y limpieza personal.

4) Falta de atención y diligencia con el público.

5) Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

Se consideran faltas graves:

1) Faltar un día al trabajo sin justificación, o más de seis faltas no justificadas de puntualidad durante el mismo mes.

2) Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, fichas o tarjetas de control.

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

4) La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

5) La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

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 tóxica si repercute negativamente en el trabajo.

7) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

8) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.

9) La inobservança dels servicis de manteniment en cas de vaga.

10) L'abús d'autoritat realitzat pels qui exercixen funcions de direcció.

11) L'assetjament sexual.

12) La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.

13) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com a tal aquella situació en la qual, abans del moment de la comissió del fet, el treballador haguera sigut sancionat dues o més vegades per faltes greus, encara que de distinta naturalesa, durant el període d'un any.

Article 38. Sancions

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

Les sancions requeriran comunicació motivada al treballador. En tot cas, la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana donarà compte als representants legals dels treballadors, alhora temps que al mateix afectat, en tota sanció que impose.

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

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

a) Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou d'un dia.

b) Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de dos a deu dies.

c) Per faltes molt greus: des de la suspensió d'ocupació i sou d'onze a trenta dies, fins a l'acomiadament disciplinari

Article 39. Prescripció de les faltes

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

Article 40. Substitució i remissió

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

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

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

Article 41. Comissió Paritària

Es crea una Comissió Paritària, la qual tindrà no sols funcions d'interpretació, aplicació i vigilància del present conveni col·lectiu, i aquelles altres que pugui assignar-li en cada moment la legislació vigent, i és competència seua resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguen sorgir en la negociació per a la modificació substancial de les condicions de treball establides en el present conveni col·lectiu.

La Comissió Paritària estarà formada per sis vocals. Tres vocals en representació de l'empresa i altres tres en representació dels treballadors. Els vocals en representació de l'empresa seran designats pels òrgans directius d'esta i els vocals en representació dels treballadors, seran els delegats de personal, i els uns i els altres podran ser substituïts a petició de la part a qui representen.

8) La disminució voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

9) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

10) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

11) El acoso sexual.

12) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

13) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 38. Sanciones

Régimen de sanciones. Corresponde a la Junta Directiva la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

Las sanciones requerirán comunicación motivada al trabajador. En cualquier caso, la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, en toda sanción que imponga.

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

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

a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días, hasta el despido disciplinario.

Artículo 39. Prescripción de las faltas

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

Artículo 40. Sustitución y remisión

El presente convenio colectivo sustituye íntegramente en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en anteriores convenios colectivos, y a la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972, que quedan totalmente abolidas y sustituidas, en virtud de lo previsto en la disposición transitòria 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 27 del presente convenio colectivo.

Artículo 41. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria, la cual tendrá no solo funciones de interpretación, aplicación y vigilancia del presente convenio colectivo, y aquellos otras que pudiera asignarle en cada momento la legislación vigente, siendo competencia de la misma solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo.

La Comisión Paritaria estará formada por seis vocales. Tres vocales en representación de la empresa y otros tres en representación de los trabajadores. Los vocales en representación de la empresa serán designados por los órganos directivos de ésta y los vocales en representación de los trabajadores, serán los delegados de personal, pudiendo, unos y otros, ser sustituidos a petición de la parte a quien representen.

La Comissió Paritària, es reunirà a petició de la meitat dels seus vocals, i farà les seues reunions dins dels set dies laborables següents a la sol·licitud de convocatòria, la qual haurà de dirigir-se a la resta de vocals, i contindrà la determinació clara i detallada dels assumptes que se sotmeten a la seua consideració i la identificació dels vocals que la promouen.

Per a la vàlida constitució de la Comissió Paritària, es necessitarà almenys la concurrència de quatre vocals, dos en representació de l'empresa i dos en representació dels treballadors, i serà requisit per a l'adopció vàlida d'acords de la Comissió el vot favorable de la majoria de cada una de les representacions, és a dir, el vot de dos dels tres membres que la integren.

Específicament se li atribuïx a la Comissió Paritària el coneixement de les qüestions següents:

a) L'acomodació del conveni a les reformes legislatives que se produïsquen.

b) L'adequació dels increments salarials per als anys de vigència del conveni, en aplicació del que preveu l'article 3 del conveni.

c) La facultat de crear subcomissions per a tractar matèries concretes.

d) La facultat de fixació del procediment per a resoldre les discrepàncies que sorgisquen al si de la Comissió.

e) La resolució de les discrepàncies que sorgisquen en la negociació entre l'empresa i els treballadors, per a acordar la modificació substancial de les condicions de treball establides en el present conveni col·lectiu. El domicili de la Comissió Paritària queda fixat en la seu de la Federació de Futbol de la Comunitat Valenciana, situada a València, avinguda Baró de Càrcer, número 48.

Si no hi haguera acord, se sotmetria la qüestió d'acord amb els procediments previstos en el Tribunal d'Arbitratge Laboral.

Article 42. Plans de formació

Les parts firmants del present conveni consideren fonamental la formació dels treballadors com a instrument per a millorar la seua capacitat professional i promoció personal i per a això anualment es reunirà l'empresa amb els delegats sindicals per a establir un calendari i horaris per a efectuar cursos de formació per als empleats, així com per a valorar els cursos que s'han de realitzar i les persones interessades a fer-los per a millor servei de la Federació.

Taula salarial salari base actualitzada any 2010 amb l'increment del 2,30%

CATEGORIA PROFESSIONAL	SALARI MENSUAL	GRUP
Vicesecretari	1.230,53	I
Secretari comitè tècnic	1.190,84	II
Comptable	1.119,40	II
Cap de negociat	1.119,40	II
Oficial de primera	1.016,21	II
Operador	1.016,21	III
Oficial de segona	960,45	II
Conserge	800,06	IV
Auxiliar	825,03	II
Neteja	721,36	IV
Telefonista	714,06	IV

La present taula que estableix el salari base tindrà efectes des del dia 1 de gener de 2010, i esta es referix a aquells empleats que presten els seus servicis a jornada completa, i serà prorratejat a aquells empleats que presten els seus servicis a temps parcial en proporció a la seua jornada de treball.

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

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

La Comisión Paritaria, se reunirá a petición de la mitad de sus vocales, celebrando sus reuniones dentro de los siete días laborables siguientes a la solicitud de convocatoria, la cual deberá dirigirse al resto de vocales, y contendrá la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración y la identificación de los vocales que la promueven.

Para la válida constitución de la Comisión Paritaria, se necesitará al menos la concurrencia de cuatro vocales, dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores, siendo requisito para la adopción válida de acuerdos de la misma el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, esto es, el voto de dos de los tres miembros que las integran.

Específicamente se le atribuye a la Comisión Paritaria el conocimiento de las siguientes cuestiones:

a) La acomodación del convenio a las reformas legislativas que se produzcan.

b) La adecuación de los incrementos salariales para los años de vigencia del convenio, en aplicación de lo previsto en el artículo 3 del mismo.

c) La facultad de crear subcomisiones para tratar materias concretas.

d) La facultad de fijación del procedimiento para solventar las discrepancias que surjan en el seno de la Comisión.

e) La resolución de las discrepancias que surjan en la negociación entre la empresa y los trabajadores, para acordar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo. El domicilio de la Comisión Paritaria queda fijado en la sede de la Federación de Fútbol de la Comunitat Valenciana, sito en Valencia, avenida Barón de Càrcer, número 48.

Si no existiera acuerdo, se sometería la cuestión de acuerdo a los procedimientos previstos en el Tribunal de Arbitraje Laboral.

Artículo 42. Planes de formación

Las partes firmantes del presente convenio consideran fundamental la formación de los trabajadores como instrumento para mejorar su capacitación profesional y promoción personal y para ello anualmente se reunirá la empresa con los delegados sindicales para establecer un calendario y horarios para efectuar cursos de formación para los empleados, así como para valorar los cursos que deban realizarse y las personas interesadas en hacerlos para mejor servicio de la Federación.

Tabla salarial salario base actualizada año 2010 con el incremento del 2,30%

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	GRUPO
Vicesecretario	1.230.53	I
Secretario comité técnico	1.190.84	II
Contable	1.119.40	II
Jefe de negociado	1.119.40	II
Oficial de primera	1.016.21	II
Operador	1.016.21	III
Oficial de segunda	960.45	II
Conserje	800.06	IV
Auxiliar	825.03	II
Limpieza	721.36	IV
Telefonista	714.06	IV

La presente tabla que establece el salario base, tendrá efectos desde el día 1 de enero de 2010, y la misma se refiere a aquellos empleados que presten sus servicios a jornada completa, siendo prorrateado a aquellos empleados que presten sus servicios a tiempo parcial en proporción a su jornada de trabajo.

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

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