

Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo

Anuncio de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo sobre texto del Convenio colectivo de trabajo de los Empleados de la Empresa Valencia Club de Fútbol, S.A.D. (Código: 46001882011984).

ANUNCIO

Resolución de fecha 21 de mayo de 2013, de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo de Valencia, por la que se dispone el registro oficial, depósito y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de los Empleados de la Empresa Valencia Club de Fútbol, S.A.D.

Vista la solicitud de inscripción del Convenio colectivo arriba citado, suscrito el 25/04/2013 por la Comisión negociadora formada por la representación de la empresa y el Comité de Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, arts. 2.a) y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio; el Decreto 19/2012, de 7 de diciembre, del President de la Generalitat, por el que determina las consellerias en que se organiza la Administración de la Generalitat, así como el Decreto 179/2012, de 14 de diciembre, del Consell, por el que establece la estructura básica de la Presidencia y de las consellerias de la Generalitat, y el Decreto 188/2012, de 21 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro electrónico de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la representación de la Comisión negociadora y depósito del texto original del convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, a 21 de mayo de 2013.-El director territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, P.S., el jefe del Servicio Territorial de Trabajo (resolución del Conseller de Economía, Industria Turismo y Empleo de 20 de marzo de 2013), Julio Andrade García.

CONVENIO COLECTIVO EMPLEADOS DE LA EMPRESA VALENCIA CLUB DE FUTBOL, S.A.D.

DISPOSICIONES GENERALES

COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO

Por un lado, la Dirección de la Empresa 'VALENCIA CLUB DE FUTBOL, S.A.D.', representada por D. MANUEL LLORENTE MARTIN, y, por otro, los representantes de los trabajadores de esta sociedad, D. ANTONIO CAMPOS QUILES, D. SANTIAGO JATO GIMENEZ, D. MARCOS MILLAN SALVI, D. MIGUEL ANGEL RUIZ MILLA, Dª. MARIA GARCIA GARCIA, D. CARLOS ORTS ROMA, D. FELIX MUÑOZ VALDELVIRA, D. JOSE CARLOS DOBON LOPEZ Y D. JOSE MANUEL LOPEZ MONTALBAN, los cuales se reconocen como partes e interlocutores válidos y con la legitimación que les otorga el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan constituirse en comisión negociadora y tras celebrar las deliberaciones correspondientes, han concluido con la aprobación del presente Convenio Colectivo de trabajo.

Todos los términos usados en el presente convenio se hacen en sentido genérico, referidos tanto a trabajadores como a trabajadoras.

CAPÍTULO I

EXTENSIÓN Y ÁMBITO

Artículo 1.- **Ámbito territorial, funcional y personal.-**

El presente Convenio es de aplicación a todos los trabajadores/as por cuenta ajena que presten sus servicios en el VALENCIA CLUB DE FUTBOL, SAD en cualquiera de los centros de trabajo que tenga en el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana.

El presente convenio incluye a la totalidad del personal contratado por cuenta ajena por la Empresa, cualquiera que fuere el tipo de contrato de trabajo que les una con la Empresa, así como los que puedan ser contratados durante la vigencia del convenio, sin más excepciones que el personal indicado en el apartado 3, del artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores, los técnicos deportivos (Entrenadores, Director Escuela, Secretaría Técnica, Ojeadores, etc.), Jefe de los Servicios Médicos y Jugadores Profesionales.

Por su carácter o fuerza normativa el Convenio obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la empresa y trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del Convenio.

Artículo 2.- **Ámbito temporal.-**

La vigencia del presente convenio tendrá efectos desde el 1 de enero de 2012 y finalizará el 31 de diciembre de 2013, excepto aquellos acuerdos, si los hubiera, que se refieran a periodos de tiempo distintos.

Artículo 3.- **Denuncia y prórroga.-**

La denuncia del presente Convenio Colectivo se efectuará al menos con una antelación de DOS MESES a la terminación de la vigencia del mismo.

Denunciado el Convenio Colectivo y durante el periodo de ultraactividad previsto en la legislación vigente, perderán vigencia las cláusulas obligacionales, manteniéndose el resto en los términos pactados en el presente Convenio. En cualquier caso, durante el periodo de ultraactividad del Convenio Colectivo no se revalorizará las tablas salariales ni el resto de conceptos retributivos pactados en este convenio, ni se experimentará incremento salarial alguno por la vía del presente convenio.

En el caso de que el Convenio Colectivo no fuera denunciado, quedará prorrogado por periodos anuales sucesivos.

Artículo 4.- **Vinculación.**

El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico pactado indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto.

Si alguna Autoridad u órgano judicial señalase que algún artículo o condición del Convenio no se ajusta a derecho, y el mismo resultase modificado directa o indirectamente, las partes volverán a reunirse para negociar, tanto el aspecto en cuestión como, en conjunto, el resto del contenido a fin de mantener el equilibrio de las contraprestaciones pactadas por ambas partes en el presente Convenio.

Artículo 5.- **Condiciones más beneficiosas.**

Las condiciones de todo tipo pactadas en este Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual, serán compensables y absorbibles globalmente y en cómputo anual con cualesquiera aumentos y mejoras concedidas por disposiciones convencionales, contractuales, legales o reglamentarias, actualmente en vigor o que en lo sucesivo se promulguen, así como con las mejores condiciones que viniesen disfrutando los trabajadores por acuerdo o por decisión unilateral de la Entidad, y cualquiera que sea su título o naturaleza.

Artículo 6.- **Comisión paritaria.**

Las partes firmantes acuerdan crear la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia de este Convenio, como Órgano de interpretación, conciliación obligatoria y previa a la vía administrativa y/o jurisdiccional, respecto de todas aquellas cuestiones de interés general, así como de vigilancia de su cumplimiento.

Asimismo, conocerá la Comisión Paritaria de los procedimientos de inaplicación de condiciones laborales del presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando no se haya podido alcanzar en su seno un acuerdo al respecto, las partes podrán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.

Asimismo, dicha Comisión tendrá todas aquellas facultades y competencias otorgadas en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio o por disposición legal.

La Comisión Paritaria estará constituida por un número máximo de 6 miembros, de los cuales, 3 serán designados de entre los miembros que integren la representación legal de los trabajadores y hubieran firmado el presente Convenio, y los otros 3 por la representación de

la empresa. Cada parte podrá asistir acompañado por dos asesores, con voz pero sin voto.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría simple de cada una de las partes, y aquéllos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada, integrándose y formando parte del presente Convenio.

Por medio del presente convenio los representantes de los trabajadores y de la empresa se adhieren al V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, publicado en el DOCV el 08 de julio de 2010, pudiendo someterse a los procedimientos al efecto establecidos para solventar aquellas cuestiones respecto de las que sea preceptivo someterlas a la Comisión Paritaria para su resolución, y sobre las que no haya podido alcanzarse un acuerdo.

La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las representaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión Paritaria será competente para debatir en su seno cuestiones relacionadas con el estudio y propuesta de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, igualdad y medio ambiente.

CAPÍTULO II.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo, conforme a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

La especialidad de la actividad desarrollada por las Empresas hace imprescindible la creación de un sistema de clasificación profesional específico y diferenciado del de otros sectores de actividad.

Los grupos profesionales consignados en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, y no suponen la obligación de tener provistos todos los puestos si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de las competencias propias de su grupo profesional.

Artículo 8.- Grupos Profesionales.

La clasificación profesional del personal se establecerá según Grupos Profesionales, en atención a las actividades efectivamente desarrolladas por los trabajadores, y de carácter equivalente en

cuanto a la responsabilidad, especialización o formación requeridas, así como complejidad de las mismas, distinguiéndose los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1: Se sitúan en este grupo las personas que son los responsables de definir, desarrollar e implementar la estrategia de su departamento/s, planificando, organizando, dirigiendo y coordinando los diversos departamentos que dirige o de las que es el máximo responsable, de acuerdo con la estrategia general de la compañía.

Ejercen funciones que incluyen la elaboración de la política de organización del departamento, planificación general de la utilización eficaz de los recursos humanos y materiales; definición de la orientación y control del departamento, el establecimiento y el mantenimiento de las estructuras productivas y de soporte y el desarrollo de la política financiera o comercial del departamento.

Normalmente tienen a su cargo un equipo de trabajadores a los que supervisan, dirigen y/o coordinan con el objetivo de cumplir con la estrategia y objetivos de la compañía. El titular actúa con alta autonomía, al más alto nivel de dirección y máxima responsabilidad. Siendo puestos de especial confianza, tanto a los efectos de su designación como cese.

A título ilustrativo, quedarían encuadrado en este grupo profesional los siguientes puestos: Director del Departamento de Marketing, Comunicación e Imagen; Director de Recursos Humanos y Servicios Corporativos; Director Financiero y Director Comercial, así como todos aquellos Directores de Departamento que en el futuro pudieran constituirse.

Grupo 2: Se sitúan en este puesto las personas que son responsables de un área de la empresa, y que con personal a su cargo desarrollan, ordenan y dirigen todas las tareas propias del área/s al que está asignado, y con las responsabilidades inherentes a su puesto.

Las funciones que desarrollan conllevan la supervisión y coordinación de diversas tareas y puede tener a su cargo colaboradores en un estado de organización menor.

Las funciones que realizan requieren la ejecución de tareas técnicas de comprensión más elevadas y relativas al desempeño de los objetivos fijados para su área

El titular actúa con gran autonomía y responsabilidad y contará con especialización para el puesto o constatable experiencia y, en su caso, con la titulación requerida para el puesto.

A título ilustrativo se incluyen en este grupo profesional los siguientes puestos de trabajo: Responsables de los siguientes áreas: recursos humanos y seguridad; informática, mantenimiento, servicios corporativos de la Ciudad Deportiva; explotación comercial, responsable taquillas, relaciones externas, atención al abonado, comunicación primer equipo, marketing, tesorería, nuevo estadio, contabilización y obligaciones formales, contenidos audiovisuales, responsable fisioterapeutas, etc.

Grupo 3: Se sitúan en este puesto las personas que dentro de un departamento, área o sección concreta de la empresa, con capacitación y competencias adecuadas y bajo las órdenes de su superior, realizan trabajos específicos y/o técnicos, cumpliendo con las responsabilidades asignadas a su puesto. El titular actúa con suficiente autonomía de funcionamiento, pero bajo la supervisión y/o coordinación de su responsable.

El titular debe tener titulación específica para el puesto o experiencia constatable para el mismo, según el puesto y requisitos requeridos.

A título ilustrativo se incluyen en este grupo profesional los siguientes puestos de trabajo: organización de viajes, abogados, controller jugadores, técnico de personal, técnico informático, médicos, ATS/DUE, fisioterapeutas, etc.

Grupo 4: Es la persona, con conocimientos, cualificación y competencias propias exigidas para el puesto de trabajo, que con iniciativa y responsabilidad restringidas, pero con cierta autonomía, cumple las responsabilidades asignadas a su puesto y ejecuta las funciones propias del mismo, ya tengan un marcado carácter administrativo o de gestión de procedimientos de la Empresa. Dependerán y estarán supeditados a las instrucciones de un superior

A título ilustrativo se incluyen en este grupo profesional los siguientes puestos de trabajo de personal de soporte: personal de soportes escritos, soporte de contenidos digitales, imagen y publicidad, patrocinios y eventos; marketing social y abonados, comerciales, logística, administrativos, encargado de grupo jardineros, encargados, oficial de mantenimiento, sistemas IT, sistemas físicos IT, comunicaciones IT, PRL, seguridad, monitores residencia, profesores repaso, gestión de personal, etc.

Grupo 5: Quedarán encuadrados en esta categoría aquellos trabajadores encargados de realizar tareas propias de oficios diversos, que no requieran de cierta complejidad, para lo que no se exija una capacitación o experiencia cualificada, aunque pueda requerir un pequeño periodo de adaptación y destreza propia para desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo. Realizan tareas que ejecutan siguiendo instrucciones específicas o supervisión o sean repetitivas, y pueden tener o no titulación específica, según el puesto de trabajo.

A título ilustrativo se incluyen en este grupo profesional los siguientes puestos de trabajo: taquilleros, conductores, jardineros, cocineros, personal de lavandería, personal de limpieza y servicios auxiliares, recepcionistas, auxiliares administrativos, auxiliar clínica, porteros-acomodadores día partido, utilleros, conserjes, guías tour, azafatas, animadores, peón mantenimiento, albañil, etc.

CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO, JORNADA, PERMISOS, Y VACACIONES

Artículo 9.- Jornada de trabajo.

La duración de la jornada ordinaria laboral anual será de 1.776 horas de trabajo efectivo, pudiendo distribuirse de lunes a domingo, y de forma irregular durante el año, con motivo de las necesidades operativas y organizativas de la Entidad.

Cuando las necesidades del departamento o de la actividad de la Entidad lo permitan, los trabajadores podrán disfrutar de jornada intensiva (preferentemente a razón de 6 horas diarias), en horario de

mañana o tarde, en el periodo entre el 1 de julio y el 31 de agosto, si bien, ello no obstará a que se respete la jornada en cómputo anual establecida en el párrafo anterior. Los trabajadores en situación legal de reducción de jornada, por motivos de guarda legal, verán reducida su jornada en la misma proporción que durante la jornada ordinaria habitual, salvo pacto individual en contrario.

En este sentido, dadas las características de la actividad del Club, y en particular de algunos de los puestos, y la imposibilidad de predeeterminar con exactitud las necesidades de personal sometido a jornada continuada en cada momento concreto y dentro del periodo indicado, los horarios de trabajo ya sean en jornada continua o partida, se comunicará a los trabajadores afectados por cada Responsable de Departamento, tras su previa comunicación al Área de RRHH, una vez se conozca el calendario laboral publicado en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana.

De igual modo, se podrá ajustar la jornada, de tal modo que no se trabaje los viernes por la tarde, siempre y cuando las necesidades del departamento o de la actividad de la Entidad lo permitan o estén cerradas las oficinas de la Entidad. Asimismo, se podrán organizar servicios mínimos por turnos, bajo la supervisión y autorización directa de los responsables del departamento correspondiente y, en todo caso, vinculado a que la carga de trabajo no lo impida. En todo caso, lo anterior no obstará a que se respete la jornada en cómputo anual establecida en este artículo.

A los efectos de distribución de la jornada anual, las tardes del día 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, así como las de la semana fallera (entendiendo que comprende ésta únicamente los días del 15 al 19 de marzo), y el día 26 de diciembre se considerarán no laborables, salvo que circunstancias ligadas a la necesidad de la actividad del Club, urgencias o fuerza mayor requiera la presencia de trabajadores. En caso de que dicha circunstancia concorra, los trabajadores que hayan tenido que trabajar durante dichas tardes o día tendrán derecho a compensar con descanso las horas de prestación de servicios efectivos realizadas, previo acuerdo empresa y trabajador, acumulando tales descansos en jornadas completas.

Desde la dirección de la Empresa se planificarán los puentes posibles, una vez se conozca el calendario futbolístico, con el fin de poder dar información a los trabajadores con la mayor antelación posible. Comprometiéndose la Dirección de la Entidad a autorizar al menos un puente por temporada.

Artículo 10.- Distribución irregular de la jornada

En atención a las particularidades de la actividad de la empresa y la necesidad de adecuar la jornada de trabajo a las exigencias de la misma más allá de la habitualidad actual, las partes están de acuerdo en establecer un sistema de distribución irregular de la jornada de hasta un diez por ciento de distribución irregular de la jornada anual. La empresa se compromete a avisar al trabajador de la hora y día de prestación de servicios por aplicación de dicha distribución irregular con una antelación mínima de cinco días.

Artículo 11.- Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias aquéllas que se realicen sobre la jornada laboral anual pactada en este Convenio Colectivo y establecida en el calendario de la empresa, entendiéndose éste en su acepción general y en los horarios especiales que tengan o puedan tener determinadas secciones, bien por costumbre, organización de la producción o acuerdo.

En este sentido, no se podrán realizar más de 80 horas extraordinarias al año, si bien, a efectos del cómputo de horas extraordinarias, no se tendrán en cuenta las que hayan sido compensadas mediante descanso.

En el caso de que las horas extraordinarias fueran compensadas con descanso, el momento de su disfrute será fijado entre empresa y trabajador, si bien, atendiendo siempre a las necesidades organizativas y de la actividad de la Entidad.

Artículo 12.- Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará anualmente de unas vacaciones anuales retribuidas en atención al salario bruto anual que perciba cada trabajador, de 22 días laborables, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Las vacaciones se disfrutarán en el periodo de enero a diciembre, si bien, se intentará dar preferencia para su disfrute en los meses de mayo a septiembre de cada año. Las vacaciones se distribuirán de

forma rotatoria y por turnos entre el personal y, en cualquier caso, su disfrute deberá amoldarse a las necesidades organizativas y de la actividad de la Entidad, salvo que las circunstancias organizativas y del servicio permitan su disfrute de otro modo.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidad familiar tendrán preferencia a que sus vacaciones coincidan con el periodo vacacional escolar.

Con dos meses de antelación a su disfrute, los trabajadores conocerán la confirmación de la fecha de sus vacaciones solicitadas. Los trabajadores deberán comunicar sus preferencias sobre el disfrute del periodo vacacional a la Dirección de Recursos Humanos con razonable antelación.

Los trabajadores con contrato fijo-discontinuo tendrán compensado el importe correspondiente a las vacaciones devengadas dentro del salario hora abonado.

Artículo 13.- Licencias y permisos.

El trabajador, previa aviso y justificación, podrá ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos:

15 días naturales en caso de Matrimonio o pareja de hecho inscrita.

4 días en caso de fallecimiento del cónyuge o hijos. Cuando el trabajador tuviera que desplazarse por dicho motivo fuera de la Comunidad Valenciana, la duración será de 5 días.

4 días en caso de fallecimiento de padres, abuelos y familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador tuviera que desplazarse por dicho motivo fuera de la Comunidad Valenciana, la duración será de 5 días.

3 días en caso de enfermedad grave y/u hospitalización de la esposa, hijos, padres o hermanos. Cuando el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la Comunidad Valenciana, la duración será de 5 días.

3 días en caso de nacimiento de un hijo. Cuando el trabajador tuviera que desplazarse por dicho motivo fuera de la Comunidad Valenciana, la duración será de 5 días.

3 días por cambio de domicilio.

Las horas mensuales previstas en el Estatuto de los Trabajadores para los miembros del Comité de Empresa, para las funciones de tipo sindical, derivadas del desempeño de su condición de representante de los trabajadores.

El tiempo necesario para asistir a la consulta médica oficial del Servasa, Mutua, o Servicio Público de Salud o médico privado. Debiendo presentar el correspondiente justificante.

Este permiso se condicionará a que los mencionados consultorios no tengan establecido horarios de consulta que permitan a los trabajadores ir fuera de la jornada laboral.

El tiempo necesario para presentarse a exámenes en el caso que se cursen estudios oficiales, para obtención de un título académico o profesional. Así mismo para la presentación a los exámenes del permiso de conducción. Debiendo presentar el justificante de la ausencia.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada de trabajo. Debiendo presentar el justificante de la ausencia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, a su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso se podrá disfrutar indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen en la empresa.

El disfrute de las fiestas locales y generales se producirá en las mismas fechas para todo el personal rigiéndose por las de Valencia capital, quedando por tanto excluidas las fiestas locales de Paterna.

Artículo 14.- Excedencias.

Los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, bajo los criterios siguientes:

1.- Podrán solicitar la excedencia voluntaria los trabajadores con una antigüedad mínima en el Club de un año, por un plazo no inferior a

4 meses ni superior a 5 años; sin derecho a retribución mientras dure y sin que se compute como antigüedad.

Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

2.- Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a la solicitud, y serán atendida en orden de las necesidades del servicio y de acuerdo con el ordenamiento legal

3.- Los trabajadores en excedencia voluntaria conservan el derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría profesional dentro del mismo grupo, siempre que se haya manifestado por escrito la solicitud de reingreso, con una antelación mínima de 30 días a la finalización del plazo de excedencia y siempre que existiera vacante.

4.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que venía disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa, sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 2 años para atender a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46.3 del ET. Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, los trabajadores tienen derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que este periodo sea computado a efectos de antigüedad.

5.- En materia de excedencia forzosa se estará a lo establecido por la normativa legal de general aplicación.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES

Artículo 15.-Condiciones retributivas.

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio Colectivo compensan en su totalidad la generalidad de las especiales condiciones de trabajo desarrolladas en la empresa.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente, será compensable y absorbible la mayor retribución que pudieran percibir los trabajadores, por cualquier concepto, con cualquiera de los conceptos retributivos e importes regulados en el presente Convenio Colectivo, respondan o no a la misma naturaleza, así como con aquellos que resultaran debidos por disposición legal, convencional o reglamentaria.

Se exceptuará de la posibilidad de absorción y compensación el complemento de antigüedad congelada, previsto en el artículo 18 del presente Convenio, que se mantendrá como complemento ad personam congelado y no actualizable.

En este sentido, tal y como se regula en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo, las partes han acordado la supresión del complemento de antigüedad y antigüedad consolidada. Como consecuencia de dicha supresión, las partes han establecido una fórmula de compensación por la misma, en los términos pactados en el referido artículo y, paralelamente, las partes se avienen a establecer las bases de un nuevo sistema retributivo, en los términos que se regula en el artículo 16 de este Convenio Colectivo.

Con efectos desde la firma del presente Convenio, los trabajadores afectados por el mismo, percibirán como retribución mínima garantizada anual los importes que se establecen en la tabla salarial que se adjunta como anexo I, los cuales se encuentran ya actualizados, por lo que no experimentarán subida adicional por vía del presente Convenio. Los salarios que venían percibiendo los trabajadores durante el año 2012 no experimentarán ninguna subida por medio del presente Convenio.

Artículo 16.- Incremento salarial

Los conceptos económicos regulados en el presente Convenio no se verán incrementados durante la vigencia del mismo, salvo en lo que se indica a continuación:

Durante el año 2012 y 2013 los conceptos económicos no experimentarán incremento salarial alguno.

Ambas partes están de acuerdo en establecer un sistema retributivo alternativo al actual, en virtud del cual los incrementos de las retribuciones dejan de estar vinculados a la antigüedad y lo estén a otras

variables ligadas a los resultados de la empresa, en los términos previstos a continuación:

a) En el caso de denunciarse el Convenio Colectivo en el año 2013, en los términos y plazos indicados en el artículo 3 del presente Convenio Colectivo, si las partes no llegaran a un acuerdo en otros términos durante el periodo de negociación del próximo Convenio, en los plazos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, los tablas salariales del presente Convenio Colectivo experimentarán un incremento para el año 2014 de un 1,5 %, supeditado a que la empresa cierre el ejercicio 2012/2013 con beneficios después de impuestos.

b) En el caso anterior y respecto de aquellos trabajadores que, a jornada completa o proporcionalmente en el caso de trabajadores a jornada parcial, perciban una retribución en cómputo anual por todos los conceptos inferior al importe que figura como salario bruto para el Grupo 4 en las tablas salariales que se incorporan al presente Convenio como anexo I, verán incrementados para el año 2014 el importe que vinieran percibiendo en concepto de salario grupo de Convenio Colectivo en el porcentaje del 1,5% aun cuando la empresa no hubiera finalizado el ejercicio 2012/2013 con beneficios después de impuestos y, todo ello, salvo acuerdo en otro sentido, alcanzado en el seno de la negociación del nuevo Convenio Colectivo para el año 2014.

Artículo 17.- Gratificaciones.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir TRES pagas extraordinarias en los meses Marzo, Junio y Diciembre, salvo que en virtud de condiciones particulares suscritas con el trabajador se haya establecido el pago prorrateado de la retribución anual en doce mensualidades. Salvo pacto individual en contrario, cada una de las pagas extraordinarias consistirá en una mensualidad completa del salario bruto anual que vengan percibiendo los Trabajadores dividido entre quince.

Asimismo, y en el supuesto de que el Club obtuviese uno o más títulos (Campeón de Liga, Campeón de la Copa del Rey, Campeón de Liga de Campeones de UEFA o Campeón de Copa de la UEFA, cualquiera que fuere su nomenclatura) en una misma temporada se tendrá derecho igualmente a UNA gratificación extraordinaria por cada título conseguido consistente en una mensualidad completa, según la retribución fija propia de cada empleado. Quedando excluidas de gratificación la Supercopa de España y la Supercopa de Europa.

La citada gratificación se abonará en el mes posterior al cumplimiento del hecho causante por la que se tuviera derecho a la referida gratificación.

Igualmente se percibirá UNA gratificación extraordinaria durante la vigencia de este Convenio, consistente en una mensualidad completa siempre que los beneficios después de impuestos de la temporada que finaliza sean superiores a TRES MILLONES CINCO MIL SESENTA Y DOS CENTIMOS (3.005.060,52.-) €.

La citada gratificación se abonará en el mes posterior al cumplimiento del hecho causante por la que se tuviera derecho a la referida gratificación.

Igualmente se percibirá UNA paga extraordinaria durante la vigencia de este Convenio, con motivo de la clasificación del primer equipo de la Entidad para disputar la UEFA Champions League (Liga de Campeones). Dicha paga extraordinaria consistirá en la parte proporcional de una mensualidad completa, calculada en los términos anteriormente indicados, en función de los partidos que juegue el Club en esta competición. Por cada partido jugado en esta competición se abonará un 16.66% de la mensualidad que a cada uno corresponda, por lo tanto, la paga extra corresponderá completa solo en el supuesto que el Club juegue las semifinales de la competición (estos porcentajes solo son válidos con el actual formato de competición).

El percibo de ésta estará directamente vinculado a la mayor carga de trabajo soportada por los trabajadores afectados, de acuerdo con el siguiente detalle, no acumulativo:

Trabajadores afectados en 1º grado (es decir, aquellos que trabajen en todos los partidos disputados por el Primer Equipo): 100% de la proporción.

Trabajadores afectados en 2º grado (es decir, aquellos que trabajen al menos un 75% de los partidos disputados por el Primer Equipo y menos del 100% de los partidos): 75% de la proporción.

Trabajadores afectados en 3º grado (quedarán incluidos aquellos trabajadores que trabajen un 50% de los partidos disputados por el Primer Equipo): 50% de la proporción.

Trabajadores afectados en 4º grado (quedarán incluidos aquellos trabajadores que trabajen menos del 50% de los partidos disputados por el Primer Equipo): 25% de la proporción.

Asimismo, únicamente tendrán derecho al percibo de esta paga aquellos trabajadores que, adicionalmente a la asunción de la carga de trabajo que asumen por el desempeño de sus funciones, hubieran tenido que trabajar, como consecuencia de los partidos y eventos deportivo, la tarde/noche del partido respectivo o viajar con el equipo.

La carga de trabajo y afectación será valorada por los responsables de departamento correspondiente y el Director de RR.HH. de la Entidad. Se informara al comité de empresa de la relación de empleados afectados, si así lo solicitasen.

Queda excluido de esta cláusula todo el personal de la Entidad retribuido por horas o por días de partido (Taquillas, Azafatas, Responsables de zona, etc.)

El personal de los servicios médicos de la Entidad que esté incluido en el reparto de premios por los mismos conceptos reflejados en este convenio (clasificación para Liga de Campeones, Premios por título conseguido, disputa de Liga de campeones, etc.) o que respondan a la misma naturaleza, pero que se realizan de manera ajena a este Convenio estarán excluidos de las gratificaciones pactadas por estos conceptos en este Convenio y no generarán el derecho a su percibo.

Las gratificaciones reflejadas en esta cláusula se abonaran en proporción al tiempo trabajado durante la temporada en cuestión. La citada gratificación se abonara en el mes posterior a la eliminación de nuestro equipo de la competición o a la finalización de la misma en el caso de haber llegado a la última fase.

Artículo 18.- Supresión complementos vinculados a la antigüedad.

Desde el 1 de enero de 2013, se suprimen todos los complementos salariales vinculados a la antigüedad del trabajador, sea cual sea su denominación. En particular, quedan suprimidos los complementos denominados "Complemento de Antigüedad" y "Complemento de Antigüedad Consolidada". En consecuencia, no se seguirá devengando ninguna cantidad por los referidos complementos, ni por ningún otro concepto que responda a la antigüedad, y ello sin perjuicio de lo previsto a continuación.

Con objeto de compensar a los trabajadores por la supresión del complemento de antigüedad consolidada, aquellos trabajadores de alta en la empresa en la fecha de firma del presente Convenio consolidarán los importes que se indican a continuación en concepto de "complemento de antigüedad congelada", el cual incluirá no solo el importe que se perciba por la supresión de la antigüedad de acuerdo con lo que se indica a continuación, sino también aquellos importes que se vinieran percibiendo, en su caso, en concepto de antigüedad.

Los trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 2012 hubieran perfeccionado un primer trienio o un nuevo trienio, percibirán por la supresión de la antigüedad, un importe equivalente al que resulte de aplicar el 10% sobre el salario bruto en cómputo anual que vinieran percibiendo con la exclusión de los pluses de transporte, premios, incentivos y conceptos variables, es decir, calculado según la fórmula regulada en el Convenio Colectivo de empleados de la empresa Valencia Club de Fútbol, SAD para el año 2010, distribuido en 15 pagas. Esto es, se aplicará la siguiente fórmula:

10% del salario bruto (excluido pluses por transporte, premios, incentivos y conceptos variables)/ 15 pagas

En el caso de trabajadores con jornada a tiempo parcial o reducida, percibirán el referido importe en proporción a su jornada efectiva de prestación de servicios.

Los trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 2012, no vinieran percibiendo importe alguno en concepto de antigüedad y/o antigüedad consolidada o no tuvieran derecho a perfeccionar un nuevo trienio durante el año 2012, de acuerdo con las condiciones reguladas en el Convenio Colectivo de empleados de la empresa Valencia Club de Fútbol, SAD para el año 2010, percibirán un importe equivalente al que resulte de aplicar la fórmula anterior en proporción al tiempo de prestación de servicios desde el inicio de su relación laboral o, en

su caso, desde que hubieran perfeccionado el anterior trienio y hasta el 31 de diciembre de 2012, efectuándose el prorrateo correspondiente. El importe que finalmente resulte de aplicar lo anterior se abonará distribuido en 15 pagas. Esto es, se aplicará la siguiente fórmula:

(10% del salario bruto (excluido pluses por transporte, premios, incentivos y conceptos variables)/ 15 pagas) X (días de prestación de servicios desde inicio relación laboral o desde perfeccionamiento anterior trienio /1095 días)

En el caso de trabajadores con jornada a tiempo parcial o reducida, percibirán el referido importe en proporción a su jornada efectiva de prestación de servicios.

El importe que cada Trabajador tenga derecho a percibir por la aplicación del presente artículo figurará en nómina como "Complemento de antigüedad congelada", consolidándose como complemento "ad personam", quedando congelado en dicho importe, sin que, por tanto, experimente futuros incrementos salariales o revalorizaciones de ninguna índole.

Se abonarán en ambos supuestos los correspondientes atrasos por los importes devengados en aplicación de las fórmulas previstas en el presente artículo según proceda.

Artículo 19.- Pluses de transporte y viajes.

1. El trabajador que por necesidades y por orden del Club tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones diferentes en las que radique el Club, siempre que no se realicen a gastos pagados a cargo del Club, gozará de una dieta como compensación estableciéndose en:

- Dieta sin pernoctar: 26,67 Euros.

- Dieta pernoctando: 53,34Euros.

2. Si por circunstancias especiales los gastos ocasionados por el desplazamiento fuera de la localidad sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por el Club, previo conocimiento de estos gastos, de su posterior justificación y autorización del responsable del departamento con carácter previo.

3. Todas las liquidaciones de gastos que se describen en este apartado, deberán ir debidamente autorizadas por el Director del Departamento correspondiente, así como las liquidaciones que pertenezcan a los Directores de Departamento deberán también ir debidamente autorizadas por el Director General.

4. Cuando por necesidades del trabajo, el personal afectado por este convenio deba comer en su centro de trabajo, se establece un máximo de 20 Euros por persona y comida a liquidar con el correspondiente justificante autorizado por el responsable del departamento.

5. Para el supuesto de desplazamientos que deban efectuarse como consecuencia del ejercicio de sus funciones, el trabajador percibirá la cantidad estipulada por la Legislación vigente en concepto de kilometraje a razón de 0'19 Euros por kilómetro.

Artículo 20.- Pago del salario

Tal y como se viene haciendo desde el año 2.000 de forma consensuada, las nóminas de cada mes se pagaran el primer día hábil del mes siguiente, salvo la correspondiente al mes de diciembre que se pagara antes del día 31 de este mes. Las pagas extraordinarias se abonarán el día 15 de los meses de marzo, junio y diciembre de cada año, o siguiente día hábil.

CAPITULO V

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 21.- Seguro de muerte e invalidez

Durante la duración del presente Convenio el Club mantendrá en vigor una póliza de Responsabilidad Civil Patronal así como un seguro de accidente para el personal de la Entidad.

Las garantías cubiertas para el presente Convenio por la póliza de accidentes colectiva serán de CINCUENTA Y CINCO MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y NUEVE EUROS CON VEINTIOCHO CENTIMOS (55.389,28.-) euros para la contingencia de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo reconocida al trabajador, y CINCUENTA Y CINCO MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y NUEVE EUROS CON VEINTIOCHO CENTIMOS (55.389,28.-) € por fallecimiento por cualquier causa del trabajador, excepto suicidio el primer año. En ambos supuestos, siempre que coincida con la

situación del alta real del trabajador en el momento de producirse el hecho causante, incluido el accidente de trabajo.

El derecho al percibo de dicha cuantía tendrá su origen en el reconocimiento previo por parte de Instituto Nacional de la Seguridad Social con resolución expresa y firme de dicha situación. La relación de los beneficiarios de este seguro se actualizará los días 15 de Enero de cada año. En esta relación se incluirán todos los empleados dados de alta en la Seguridad Social y acogidos por este Convenio el día mencionado. Se excluirá de esta póliza el personal contratado para campañas concretas (Navidad, Rebajas, Abono, etc.) y a los trabajadores que acceden a la jubilación ordinaria en una fecha posterior a la mínima legalmente prevista.

Artículo 22.- Premio de Jubilación

Los trabajadores que se jubilen a la edad mínima de jubilación prevista legalmente y acrediten en ese momento más de 10 años de antigüedad en la Entidad, percibirán en concepto de premio de jubilación el importe equivalente a dos mensualidades del salario fijo bruto mensual que vinieran percibiendo a dicha fecha.

Por tanto, su concesión estará supeditada a que acrediten el número de mínimo de años de prestación de servicios para el Club mencionado y que accedan a la jubilación en el momento que reúnan la edad mínima de jubilación. De este modo, no lo percibirán aquellos trabajadores que accedan a la jubilación ordinaria en una fecha posterior a la mínima prevista legalmente, aun cuando sí reunieran el requisito de antigüedad mínimo exigido.

Por cada 5 años adicionales de antigüedad que acrediten los trabajadores que accedan a la jubilación a la edad mínima prevista legalmente, percibirán una mensualidad más de salario fijo bruto mensual que vinieran percibiendo en ese momento y hasta un máximo de seis mensualidades de dicho salario por 30 años o más de servicios al Club.

Artículo 23.- Jubilación parcial.

Los trabajadores que tengan o cumplan a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la edad requerida legalmente para acceder a la jubilación parcial y cumplan los requisitos para acceder a la misma, podrán, mediante acuerdo previo entre empresa y trabajador, acogerse a la jubilación parcial con la celebración de un contrato de relevo simultáneo, con las condiciones y requisitos que se establezcan en el artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social, o en su caso fuera de aplicación, y demás regulación legal de aplicación.

El trabajador que esté interesado en acogerse a la jubilación parcial lo comunicará a la empresa con una antelación mínima de dos meses a la fecha a partir de la cual pretende acceder a la jubilación parcial.

Una vez aprobado por la empresa, ambas partes concertarán un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo en un porcentaje comprendido entre el mínimo y el máximo de reducción que se establezca en la normativa legal de vigente aplicación y, en todo caso, supeditado a la necesidad organizativa de la Empresa. Dicha reducción llevará implícita la consiguiente minoración de su retribución, en el mismo porcentaje de reducción de jornada que se haya acordado, de tal modo que el trabajador pasaría a percibir la retribución fija de forma proporcional al número de horas de jornada realizada y, la retribución variable que en su caso tuviera derecho a percibir estará supeditada a la suscripción de un acuerdo entre empresa y trabajador para su concesión en atención a las condiciones particulares.

Por acuerdo entre la empresa y el trabajador jubilado parcial se podrá acumular en cómputo anual la jornada a tiempo parcial a realizar, de tal modo que los días de prestación de servicios se acumulen y realicen en el periodo o periodos acordados.

Dicho contrato quedará extinguido el día en que el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación, accediendo por tanto a dicha jubilación ordinaria, o en fecha anterior si el trabajador optare a una jubilación anticipada.

Paralelamente al contrato a tiempo parcial con el jubilado, la empresa suscribirá un contrato de relevo, cuando legalmente fuera condición exigible para que el trabajador jubilado parcial acceda a dicha situación, el cual se podrá concertar para sustituir el puesto de trabajo del trabajador sustituido o uno similar.

Artículo 24.- Partidos o espectáculos ajenos al Valencia CF, SAD.

Quando con ocasión de los partidos o espectáculos que se celebren en las Instalaciones Deportivas del "VALENCIA CLUB DE FUTBOL, S.A.D." y que no sean organizados por éste, y sea necesario la presencia de Empleados del club, fuera de las horas de su jornada laboral, dicho trabajo será retribuido por el "VALENCIA CLUB DE FUTBOL, S.A.D. según las condiciones acordadas con la Empresa o Institución organizadora del evento o espectáculo, cuyas condiciones no podrán ser inferiores al módulo que resulte para las horas extraordinarias. El pago que corresponda por dicha actividad se abonará en el mes siguiente al de la celebración del evento respectivo.

Artículo 25.- Cese voluntario del trabajador.

Los trabajadores que cesen voluntariamente en el servicio del Club, de acuerdo con el artículo 49.d del Estatuto de los trabajadores, lo pondrán en conocimiento de la dirección del Club, observando los plazos de preaviso siguientes:

- 15 días para el personal adscrito al grupo profesional 4 y 5.
- 1 mes para el personal encuadrado en el grupo profesional 3.
- 2 meses para el personal adscrito al grupo profesional 1 y 2.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar a una deducción del salario equivalente a los días de retraso en la comunicación. La deducción a efectuar comprenderá el promedio de la totalidad de conceptos obtenidos por el trabajador, tanto salariales fijos como variables, ya sea por objetivos o premios durante el último año trabajado o de cualquier otro tipo o naturaleza, computando de fecha a fecha respecto de la de efectos de la baja voluntaria.

Artículo 26.- Ayuda para gastos de matrícula.

El Club pagará los gastos de matrícula en los centros de enseñanza oficial de cualquier grado, al trabajador que esté realizando estudios con el fin de promocionar su situación profesional dentro del Club.

Este abono se condiciona a la justificación del aprovechamiento en los estudios, que se consideran inexistentes cuando no sean aprobadas, al menos, la mitad de las asignaturas de una convocatoria. A estos efectos, se tendrán como suspendidas las asignaturas a las cuales el trabajador no se haya presentado a examen.

Por tanto, el abono del importe correspondiente a dichos gastos de matrícula se realizará en la nómina siguiente a la finalización del curso y tras la justificación fehaciente de la superación de los exámenes mencionados en el párrafo anterior.

Artículo 27.- Ropa de trabajo.

La Empresa entregará al personal que por su prestación de servicios deba utilizar ropa de trabajo específica o uniforme, las prendas adecuadas a las funciones que realicen los trabajadores y sin que en ningún caso sea inferior al de cuatro prendas de vestir anuales, dos en verano y otras dos en invierno.

Artículo 28.- Premio por familia numerosa.

El Club abonará a cada trabajador de la Entidad un premio por natalidad, siempre y cuando el número de hijos que tenga cada trabajador iguale o supere lo establecido por la autoridad competente como familia numerosa. En la actualidad a partir del tercer hijo, inclusive.

El importe de dicho premio será una cantidad única a tanto alzado de 1.000.- Euros por cada hijo a partir del tercero, el cual se abonará en la nómina del mes siguiente al nacimiento.

Artículo 29.- Información y Formación.

El Club facilitará información al Comité de Empresa sobre la creación de nuevos puestos de trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a una preparación para el desarrollo de las nuevas técnicas de trabajo que vayan a producirse con cargo a la Empresa.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN SANCIONADOR

Artículo 30.- Disposición general.

Se considerarán faltas laborales aquellas que se establecen en el presente Capítulo. Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio Colectivo.

Las faltas laborales se dividirán en leves, graves y muy graves.

Artículo 31.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

Ausentarse del puesto de trabajo una vez en un periodo de un mes, sin motivo justificado.

No entregar en el plazo de 24 horas el justificante correspondiente, cuando la ausencia se deba a motivo justificado.

No aportar en el plazo de los tres días siguientes el parte de Incapacidad Temporal emitido por el organismo competente, ya sea el parte de baja, confirmación o alta. Si reincide en dicha conducta, será constitutivo de falta muy grave.

No fichar de uno a dos días en el reloj de control horario o sistema equivalente dispuesto a la entrada o salida de turno en el periodo de 30 días naturales.

No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio o de teléfono a efectos de notificaciones, así como de la situación familiar a efectos de IRPF.

La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al proceso productivo o a la imagen de la Empresa.

El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, fuera de la jornada laboral, para fines particulares o ajenos al trabajo. Tendrán la consideración de herramientas todos los servicios informáticos.

Los descuidos en la conservación del material que tuviere a su cargo o fuere responsable y que produjera deterioros leves en el mismo.

Distraer a los compañeros durante el tiempo de trabajo.

Prolongar las ausencias o retrasos justificados por tiempo superior al necesario.

No prestar la diligencia debida en el trabajo, cuando de dicho comportamiento no se derive perjuicio para el proceso productivo, la Empresa o los compañeros.

Artículo 32.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

De dos a seis faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.

Faltar dos días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.

Ausentarse del puesto de trabajo de dos a seis veces en un periodo de un mes, sin causa justificada.

No aportar en el plazo de los cinco días siguientes el parte de Incapacidad Temporal emitido por el organismo competente, ya sea el parte de baja, confirmación o alta. Si reincide en dicha conducta, será constitutivo de falta muy grave.

No fichar de tres a cinco días en el reloj de control horario o sistema equivalente dispuesto a la entrada o salida de turno en el periodo de 30 días naturales.

El abandono del puesto de trabajo sin autorización, cuando no cause daños al proceso productivo, a la Empresa o a los compañeros.

El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, instrucciones o procedimientos sean de aplicación en la empresa, cuando de las mismas no se derive riesgo alguno para los compañeros, o para la Entidad.

La desobediencia leve o esporádica.

Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros. Se entenderá incluido en este apartado fichar por un compañero en una ocasión. Si se incurre en dicha conducta por segunda vez, en ese caso, será constitutivo de falta muy grave. La falta será extensiva tanto al suplantedor como al suplantado.

La negligencia o imprudencia en el desarrollo de la actividad encomendada, cuando de la misma se derive un riesgo para los compañeros, la actividad o la Empresa.

Entregarse a juegos o distracciones o trabajos particulares en la Empresa y durante el tiempo de trabajo.

Introducir o facilitar el acceso al puesto de trabajo a personas no autorizadas, cuando de tal comportamiento no se derive perjuicio alguno para la Empresa.

La negligencia en la conservación del material o herramientas a su cargo, cuando se produjera deterioro grave del mismo.

El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro de la jornada laboral, para fines particulares o

ajenos al trabajo. Tendrán la consideración de herramientas todos los servicios informáticos, telefónicos o cualesquiera otros facilitados por la empresa para la realización del trabajo.

La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o informaciones falsas referentes a la Empresa o al centro de trabajo.

Los altercados dentro de las dependencias de la Empresa, siempre y cuando los mismos no tengan la consideración de muy graves.

Las faltas de respeto reiteradas a los compañeros, superiores o terceras personas ajenas a la Empresa siempre que las mismas se produzcan con ocasión del trabajo.

La embriaguez en las instalaciones de la Empresa o centro de trabajo, o fuera de las mismas durante el desarrollo de la actividad laboral, aun cuando no cause perjuicio a la Empresa o al proceso productivo.

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

Tres o más faltas leves, aun cuando sean de distinta naturaleza, en el periodo de sesenta días, siempre y cuando hubiesen sido sancionadas por la Empresa.

Artículo 33.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un periodo de tres meses, o de 12 en un periodo de seis meses.

Faltar al trabajo tres o más días al mes, sin causa que lo justifique.

Ausentarse del puesto de trabajo, de forma no justificada, más de seis veces en un periodo de tres meses; o de 12 en un periodo de seis meses.

El abandono del puesto de trabajo cuando cause daños a la organización del departamento, a la Empresa o a los compañeros.

El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; así como el hurto, el robo, tanto a sus compañeros como a la Empresa, o a cualquier persona que se encontrase dentro del centro de trabajo, o fuera del mismo con ocasión de la actividad laboral.

Falsificar datos de la empresa o relativos a la actividad, así como la ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que origen o pudieran ocasionar perjuicio para la empresa, aunque el mismo no se materialice.

Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores/as.

Revelar o sacar de la empresa documentación privada de la misma para uso personal.

La transgresión de la buena fe contractual.

La simulación de enfermedad o accidente y/o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

Fumar en las instalaciones de la empresa o llevar sustancias prohibidas.

Realizar prácticas poco higiénicas en el puesto de trabajo.

Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos voluntaria e intencionadamente en cualquier material, herramientas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, vehículos de la empresa, del centro de trabajo o de los compañeros.

Proporcionar datos reservados o información de la Empresa a personas ajenas a la misma, sin la debida autorización para ello.

La negligencia o imprudencia en el desarrollo de la actividad encomendada, cuando de la misma se derive un daño para los compañeros, la actividad o la Empresa.

El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, instrucciones o procedimientos sean de aplicación en la empresa cuando de las mismas se derive riesgo para los compañeros, el departamento o la Empresa, o fueren causa de accidente de trabajo, aún de carácter leve, o hubiera podido afectar a la actividad.

El incumplimiento de normas que pudieran originar responsabilidades a la empresa, trabajadores o proveedores o de los mismos.

El incumplimiento de las obligaciones emanadas de la Ley Orgánica de Protección de datos.

La desobediencia grave o persistente.

La situación de embriaguez o encontrarse bajo los efectos de drogas o sustancias análogas, aunque sea de manera ocasional, en las instalaciones de la Empresa o centro de trabajo, o fuera de las mismas durante el desarrollo de la actividad laboral, aun cuando no cause perjuicio a la Empresa o a la actividad

Los altercados graves, malos tratos de palabra u obra, amenazas o faltas de respeto graves a los compañeros, superiores o terceras personas ajenas a la Empresa siempre que las mismas se produzcan con ocasión del trabajo.

La disminución voluntaria y continua en el rendimiento normal del trabajo.

Los actos realizados en la Empresa o centro de trabajo, o fuera de él con motivo de la actividad, que tengan la consideración de falta o delito.

Introducir o facilitar el acceso al puesto de trabajo a personas no autorizadas, cuando de tal comportamiento se derive perjuicio para la Empresa.

El acoso sexual, moral o por razón de sexo, entendiéndose los mismos en los términos dispuestos por la Ley de Igualdad y disposiciones relacionadas. Si se realiza prevaliéndose de una posición jerárquica tal circunstancia será factor agravante.

Todas aquellas que se encuentren comprendidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, o en el precepto que venga a sustituirle.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un período de seis meses, siempre que haya sido sancionada por la Empresa.

Artículo 34.- Sanciones.

Las infracciones laborales recogidas en el presente Convenio se sancionarán:

La leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Las graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

Las muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

Despido.

Artículo 35.- Prescripción.

Las faltas laborales prescribirán:

Las leves: a los diez días desde el momento en que la Empresa tuvo conocimiento de su existencia.

Las graves: a los veinte días desde el momento en que la Empresa tuvo conocimiento de su existencia.

Las muy graves: a los sesenta días desde el momento en que la Empresa tuvo conocimiento de su existencia.

En todo caso, las faltas prescribirán a los seis meses de su comisión, con independencia de su gravedad.

Artículo 36.- Ejecución de sanciones

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la Jurisdicción competente. Pero la empresa podrá, si lo estima oportuno, diferir la ejecución de la sanción por un plazo no superior a 12 meses, y si fuera impugnada judicialmente hasta el momento en el que adquiera firmeza, sin perjuicio de que el plazo para impugnarla empiece a computar desde el momento de su imposición.

Asimismo, en el caso de que el trabajador estuviera en situación de incapacidad temporal o tuviera suspendido su contrato de trabajo en el momento en el que tuviera que cumplir la sanción impuesta, cuando ésta fuera de suspensión de empleo, el cumplimiento de la sanción se demorará hasta el cese de la causa de suspensión del contrato de trabajo, pasando a cumplir la sanción a partir de dicho momento.

Artículo 37.- Procedimiento

1. Corresponde a la Dirección de la empresa o persona en quien delegue la facultad de imponer las sanciones que se estimen pertinente en atención a la falta cometida.

La notificación de las faltas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos la empresa decidiera abrir un periodo de investigación que pudiera verse frustrado o menoscabado de cualquier forma por la presencia del trabajador, la empresa podrá suspender la obligación de acudir a su puesto de trabajo, sin merma de retribución, durante el tiempo que se considere razonable a los efectos anteriores.

2. Se tramitará expediente disciplinario en el caso de faltas graves y muy graves, de acuerdo con lo dispuesto a continuación.

a) La empresa notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole en el mismo acto los hechos en que se basa el expediente y la falta que constituiría.

b) Frente a dicha descripción, el trabajador podrá formular alegaciones en un plazo máximo de cinco días naturales. El Trabajador que lo solicite podrá estar asistido por un representante de los trabajadores.

c) Transcurrido el plazo de alegaciones, si el trabajador no las formula, se notificará la medida disciplinaria definitiva y, en caso contrario, tras analizar las alegaciones realizadas por el trabajador, la empresa le comunicará si confirma o modifica la calificación de los hechos y, en su caso, la medida disciplinaria impuesta.

d) La apertura del citado expediente disciplinario interrumpirá el plazo de prescripción de las faltas.

e) En cualquier caso, la no formalización del mismo no conllevará la consideración de improcedencia de la medida disciplinaria impuesta.

3. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

a) La empresa notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la empresa un instructor.

c) El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y aporte las pruebas que estime pertinentes. Asimismo este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores para que, en el plazo de cinco días realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

d) Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

e) La apertura del expediente contradictorio interrumpirá el plazo de prescripción de las faltas.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 38.- Salud Laboral.

Al objeto de promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de las medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, la Entidad aplicará las normas contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de

Prevención de Riesgos Laborales, y cualesquiera otras normas de desarrollo, adoptando cuantas

medidas sean necesarias y utilizando cuantas acciones estén a su alcance para la consecución de los citados objetivos.

Anualmente se efectuará un reconocimiento médico voluntario para todo el personal a través del Servicio de Vigilancia de la Salud con el que se haya concertado dicho servicios.

Disposición Transitoria Única:

Como consecuencia de la modificación del sistema de clasificación profesional de la empresa, pasando de la actual estructura compuesta por niveles y categorías profesionales a grupos profesionales, se procederá a reajustar las nóminas para asignar a cada trabajador en el grupo profesional que corresponda según el sistema de clasificación profesional regulado en el presente Convenio Colectivo.

El tránsito de las tablas salariales previstas en el Anexo I del Convenio Colectivo 2011 para los niveles y categorías profesionales contemplados en el mismo, a los salarios establecidos en la tabla salarial del presente Convenio para los grupos profesionales, no podrá suponer una merma retributiva para el trabajador, comparando exclusivamente el salario de categoría profesional de las tablas salariales del anterior Convenio Colectivo con el salario grupo de las tablas del presente Convenio.

Asimismo, derivado de la modificación de la estructura del sistema retributivo, se procederá por la empresa a ajustar los conceptos previstos en el recibo de salarios. En caso de duda se someterá a la Comisión Paritaria.

En todo caso, derivado de la modificación de la estructura del sistema retributivo, se procederá por la empresa a ajustar los conceptos previstos en el recibo de salarios, de tal modo que, al menos, se especifique los siguientes conceptos o nomenclatura similar:

Salario grupo: comprenderá el importe indicado en el Convenio Colectivo para el grupo que corresponda.

“Complemento de antigüedad congelada”: comprenderá el importe de la “antigüedad” y “antigüedad consolidada” que, en su caso, cada trabajador viniera percibiendo, y el importe que se abonará por la supresión de la antigüedad, regulado en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

Complemento diferencias salario de grupo: que incluirá la diferencia entre el mayor salario que regulase el Convenio Colectivo para los empleados del Valencia CF para el año 2011 para los distintos niveles y categorías profesionales y el menor salario que, en su caso, se estableciera en el salario grupo del presente Convenio Colectivo para el grupo de adscripción correspondiente. Este complemento tendrá el mismo tratamiento que el salario de grupo.

Complementos personales, específicos y de puesto de trabajo, en su caso.

ANEXO I CONVENIO COLECTIVO EMPLEADOS VALENCIA C.F.S.A.D.

TABLA SALARIAL DE APLICACIÓN EN EL AÑO 2013 PARA LOS EMPLEADOS DEL VALENCIA C.F.S.A.D.

GRUPOS	SALARIO GRUPO ANUAL
GRUPO 1	61.544 EUROS
GRUPO 2	44.028 EUROS
GRUPO 3	31.497 EUROS
GRUPO 4	22.533 EUROS
GRUPO 5	16.120 EUROS