III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9765 *Resolución de 11 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (código de convenio n.º 99100245012020), que fue suscrito con fecha 31 de julio de 2020, de una parte por la Asociación de Clubes de Fútbol Femenino (ACFF) en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos Asociación de Futbolistas Españoles (AFE), Futbolistas ON y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de agosto de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS FUTBOLISTAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN CLUBES DE LA PRIMERA DIVISIÓN FEMENINA DE FÚTBOL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las Futbolistas Profesionales que prestan sus servicios en los equipos de los Clubes de Fútbol o Sociedades Anónimas Deportivas (en adelante, designados indistintamente como «Clubes/SADs» o como «Club/SAD»), que participen en el Campeonato Nacional de Liga de Primera División Femenina.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio Colectivo será de aplicación a las Futbolistas Profesionales que, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un Club/

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

SAD que participe en la Primera División Femenina, a cambio de una retribución, cumpliendo los requisitos dispuestos en el artículo 1 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

Igualmente se incluirán en el ámbito de aplicación del presente convenio a las futbolistas que teniendo licencia con el equipo filial y/o vinculado resulten convocadas durante la temporada con el primer equipo al menos en 12 de los partidos oficiales que dispute éste equipo, o en su caso 10 partidos jugados, sea cual sea el tiempo de participación en dichos partidos. Los efectos de la aplicación del convenio serán a partir de que la futbolista finalice la duodécima convocatoria o en su caso el décimo partido jugado. Esta inclusión no aplicará a las siguientes temporadas.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El Convenio Colectivo será de aplicación a las Futbolistas Profesionales y Clubes/SADs del Estado Español, establecidos o que se establezcan durante su vigencia.

Artículo 4. *Duración.*

El Convenio Colectivo comenzará su vigencia el día 1 de julio de 2019, y finalizará el día 30 de junio de 2020.

Artículo 5. *Prórroga y ultraactividad.*

El presente Convenio Colectivo quedará prorrogado en su totalidad por períodos sucesivos de una temporada futbolística (1 de julio a 30 de junio del año siguiente) si no fuera denunciado, por cualquiera de las partes, con al menos tres meses de antelación a la fecha de su finalización o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado y llegada la fecha de vencimiento el Convenio Colectivo estará en situación de ultraactividad por un período de un año, coincidente con la temporada siguiente a aquélla que fuera la última de vigencia del mismo.

Durante la prórroga del presente convenio se establecerá un incremento del IPC, referenciado desde el 1 de Julio de 2019 a 30 de Junio de 2020, para cada año y sobre todos los conceptos salariales del convenio, cantidad que se abonará a cuenta de la revisión salarial que se acuerde en el siguiente convenio colectivo. Para el caso de que no se acordará revisión salarial, se consolidarían dichos incrementos.

Artículo 6. *Comisión paritaria y solución de conflictos.*

Durante la vigencia del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria que tendrá su domicilio en Madrid, en la sede de las partes que suscriben el presente Convenio, indistintamente, sin perjuicio de que tenga validez la reunión, cualquiera que sea el lugar donde se celebre.

Estará Compuesta por 10 representantes que designarán por mitad las partes firmantes del presente Convenio, ejerciendo como Presidenta/e, alternativamente, una persona representante de cada una de dichas partes designado para cada reunión, y de Secretaria/o una persona que sea designada por la parte que no ostente la Presidencia. En lo que se refiere a las cinco personas 5 integrantes de la parte social, se mantendrá la proporcionalidad en el número de miembros de cada una de ellas, que tenían en la constitución de la mesa negociadora del presente Convenio.

En todo caso, las partes podrán estar representadas por un número inferior, ostentando la representación proporcional establecida para la representación de cada parte.

Asimismo, las partes podrán asistir acompañadas de personas asesoras que en cada caso se determine, y que serán designadas, en igual número, por cada una de las representaciones.

La Comisión se reunirá cuantas veces sean necesarias a instancias de cualquiera de las partes para solventar cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación de este Convenio. Salvo los procedimientos que

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

específicamente tengan establecidos otros plazos, la Comisión Paritaria deberá resolver las cuestiones que le sean planteadas en el plazo de 10 días naturales. Solo en casos extraordinarios podrán pactarse plazos distintos cuando sea acordado y razonado por la propia Comisión Paritaria, en función de las circunstancias concurrentes y la dificultad del caso.

De cada reunión se levantará el Acta oportuna, siendo los acuerdos que en ella se alcancen por mayoría simple de, por un lado, las representaciones social y, por otro lado, la empresarial, vinculante para ambas partes. Cuando no pudiera obtenerse esta mayoría, podrá designarse, de mutuo acuerdo, una persona ajena a la Comisión que decidirá de manera vinculante para ambas partes, que deberá tener un perfil profesional especializado en derecho deportivo.

Una vez designada la persona, su procedimiento de actuación se sustanciará en un plazo no superior a diez días naturales desde la aceptación de su designación, incluyéndose en este plazo la emisión del correspondiente laudo.

El procedimiento arbitral será el siguiente:

a) Se iniciará mediante la apertura de un plazo de tres días donde cualquier parte podrá presentar un escrito de alegaciones y aportar la documentación que estimen necesaria.

b) Una vez recibidos los escritos por el árbitro, éste trasladará los mismos a cada una de las restantes partes, a fin de que puedan alegar sobre éstos en el plazo de un día natural, presentando en este mismo trámite las conclusiones del procedimiento.

c) En el caso que fueran varias las cuestiones planteadas de manera independiente y sin relación, cada cuestión de las planteadas a la persona árbitra será objeto de una resolución individual y separada.

d) Las resoluciones que pongan fin a la controversia serán notificadas por la persona arbitra a las partes a más tardar dentro de plazo según lo dispuesto anteriormente.

Sus funciones serán las siguientes:

a) Las que se atribuyen expresamente en el presente Convenio.
b) La interpretación de la aplicación de las cláusulas del Convenio.
c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
d) El estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
f) La fijación de las fechas establecidas en el art. 11 en relación con los períodos de descanso.
g) Las establecidas en el art. 20 relativas a la compensación por preparación o formación.

Así mismo, para la solución de los conflictos laborales que pudieran surgir las partes se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), (Código de Convenio n.º 99100025092012) que fue suscrito con fecha 7 de febrero de 2012 o texto posterior que lo sustituya.

CAPÍTULO II

Jornada, horario, descanso y vacaciones

Artículo 7. *Jornada.*

La jornada ordinaria de trabajo efectivo de las Futbolistas Profesionales comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del Club/SAD, a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma. En ningún caso superará las siete horas diarias, ni las 35 horas semanales en cómputo semestral, con las excepciones señaladas en el artículo siguiente.

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

La jornada de los contratos a tiempo parcial no podrá ser inferior en cómputo global al 75% de la jornada ordinaria de trabajo efectivo establecida en el convenio durante la vigencia del mismo.

Tendrán la consideración de trabajo efectivo a los efectos del cómputo de jornada máxima, el tiempo que se requiera la presencia física de las futbolistas profesionales para atender a cualquier acto publicitario convocado por el Club/SADs, así como cualquier acto de carácter institucional que sea requerido por el club en el amplio sentido del término.

No se computarán a efectos de duración máxima de la jornada laboral los tiempos de concentración previa a la celebración de encuentros oficiales. Tampoco computarán como jornada efectiva de trabajo, los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de celebración de las mismas, con las limitaciones fijadas en el artículo siguiente.

Artículo 8. *Distribución del tiempo.*

El tiempo que la Futbolista se encuentra bajo las órdenes del Club/SAD o sus representantes, comprenderá:

a) Entrenamientos: Serán programados por el Club/SAD o persona entrenadora y deberán comunicarse a las Futbolistas que deban participar en éstas con antelación suficiente al inicio del entrenamiento.

Los entrenamientos se realizarán en forma colectiva, no siendo conforme a derecho cualquier apartamiento, salvo los casos de recuperación por enfermedad o lesión u otro tipo de eventualidad objetivable en relación a lo expuesto, que deberá ser notificada por escrito a la Futbolista.

b) Concentraciones y Desplazamientos: La Futbolista queda obligada a realizar las concentraciones que establezca el Club/SAD, siempre que no excedan de las 24 horas inmediatamente anteriores a la del comienzo del partido, cuando se juegue en campo propio. Si se jugase en campo ajeno, la concentración no excederá de 72 horas (incluido el tiempo de desplazamiento), tomándose igualmente de referencia la de comienzo del partido.

c) Otras actividades: Comprenderán la celebración de reuniones técnicas, informativas, y de recuperación física y psicológica, que deberán ser comunicadas a la Futbolista con la antelación suficiente.

Artículo 9. *Descanso semanal.*

Las Futbolistas tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio que deberán ser disfrutados de forma continuada.

Artículo 10. *Vacaciones.*

Las Futbolistas tienen derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, o de la parte proporcional que les corresponda cuando tengan antigüedad inferior a un año en el Club/SAD; y de los que, al menos, 21 serán disfrutados de forma continuada y el resto cuando las partes lo acuerden. En caso de desacuerdo, se disfrutarán los 30 días de forma continuada. Las futbolistas que tuvieran compromisos internacionales por haber sido convocadas con la selección de su país podrán acordar con su Club/ SAD el disfrute de las vacaciones de manera que no se disfruten 21 días ininterrumpidamente, si entre la finalización de su participación en la competición de que se trate y el inicio de la pretemporada con su Club/SAD no hubiera al menos 21 días, salvo que haya disfrutado con anterioridad estos 21 días.

En ningún caso podrá sustituirse el período vacacional por compensación económica.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo primero, el año para el cómputo de las vacaciones se contará desde la fecha de comienzo de la relación laboral.

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 11. *Otros días de descanso y permisos.*

Las Futbolistas Profesionales disfrutarán de los días de descanso que establezca el calendario laboral de cada año, a excepción de aquellos que coincidan con un partido de fútbol o en las 48 horas anteriores, si se jugase en campo propio, o 72 horas, si se jugase en campo ajeno, en cuyo caso será trasladado su disfrute a otro día de la semana, de mutuo acuerdo.

No se disputarán partidos de cualquier clase de competición oficial en los períodos incluidos desde el 23 de diciembre hasta el 3 de enero de cada temporada de vigencia del Convenio, ambas fechas inclusive. Para la temporada 2019/2020, que no se encuentran señalados encuentros oficiales desde el 23 de diciembre de 2019 hasta el día 4 de enero de 2020, las Futbolistas disfrutarán un período adicional de descanso retribuido de seis días naturales consecutivos, cesando durante el mismo la obligación de prestar servicios para el club o SAD. Para sucesivas temporadas de vigencia del convenio las partes a través de la Comisión Paritaria referida en artículo 6 de este Convenio fijarán, de mutuo acuerdo antes del 15 de noviembre de cada año, durante el período de Navidad, y en función de los calendarios de las competiciones oficiales vigentes para esa temporada, el período adicional de descanso que no podrá ser en ningún caso inferior a 5 días consecutivos. Estos días de descanso en ningún caso se computarán como días de vacaciones anuales.

Asimismo tampoco se celebrarán o disputarán partidos de cualquier otro tipo, ni se programará ninguna de las actividades a que se refiere el art. 8 del presente Convenio los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero de cada temporada de vigencia del Convenio, excepcionalmente para el 31 de diciembre de 2019, se podrá programar un entrenamiento cuya finalización no podrá ser posterior a las 14,00 horas de dicho día. Para sucesivas temporadas de vigencia del convenio las partes a través de la Comisión Paritaria referida en el artículo 6 de este Convenio fijarán, de mutuo acuerdo antes del 15 de noviembre de cada año los posibles ajustes en función del calendario de competición.

En cuanto a otros permisos, se estará a lo dispuesto en esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. *Reconocimientos médicos.*

Durante la vigencia del presente convenio, los clubes estarán obligados a efectuar un reconocimiento médico anual a sus futbolistas a través de las respectivas mutuas de accidentes o entidades con quien tengan suscritas dichas contingencias. Dicho reconocimiento médico pondrá especial atención a cualesquiera patologías de incidencia en el deporte por la especificidad de la actividad deportiva y con la perspectiva de género. Estos reconocimientos médicos deberán ser atendidos por especialistas en materia del deporte y en centros especializados, en relación a lo establecido en el artículo 48 de la Ley 3/2013 de protección de la salud y el dopaje y que reúna los requisitos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 13. *Prevención de Riesgos Laborales.*

Los Clubes estarán obligados a establecer mecanismos de Prevención de Riesgos Laborales acordes a la especialidad de la prestación de servicios de sus futbolistas. Para ello presentarán un plan de prevención en los tres primeros meses desde la entrada en vigor del presente convenio, donde se prestará especial atención a las situaciones de previsión de lesiones, y todo lo relacionado a la protección de la maternidad de las Futbolistas.

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO III

Contrato de trabajo, modalidades. Período de prueba

Artículo 14. *Contrato de trabajo.*

Los contratos de trabajo que suscriban Las Futbolistas Profesionales y los Clubes/SADs, deberán ajustarse a las prescripciones que se establecen en el artículo 3 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de las deportistas profesionales.

Se formalizarán por cuadruplicado ejemplar, de los cuales, un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, un tercero para el Servicio Público de Empleo, y el cuarto para la Real Federación Española de Fútbol (en adelante «RFEF»).

Artículo 15. *Período de prueba.*

Podrá pactarse un período de prueba que se iniciará el día que la futbolista se incorpore a la actividad del Club/SAD y que no podrá exceder de 15 días.

A tal efecto el Club/SAD deberá entregar a cada Futbolista un escrito notificándole fehacientemente el día en que debe incorporarse a la actividad. En caso de no existir esta notificación fehaciente el período de prueba se iniciará el mismo día en que el contrato surta efectos.

Artículo 16. *Duración del contrato.*

El contrato suscrito entre el Club/SAD y la Futbolista tendrá siempre una duración determinada, con una fecha expresa de finalización, aunque ésta se refiera a una determinada competición o número de partidos.

De mutuo acuerdo entre el Club/SAD y La Futbolista, podrá prorrogarse el contrato, en los términos establecidos en el párrafo segundo del artículo 6 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

Artículo 17. *Cesiones temporales.*

Durante la vigencia de un contrato, el Club/SAD podrá ceder temporalmente a otro Club/SAD los servicios de una Futbolista Profesional, siempre que ésta acepte expresamente dicha cesión temporal, donde, en todo caso, deberá figurar la identidad específica del Club/SAD al que se cede a la Futbolista, así como a cuál de los equipos de los que conforman la estructura del mismo va a ir cedida.

En ningún caso la cesión temporal podrá ser por un período superior al tiempo que reste de vigencia al contrato de dicha Futbolista con el Club/SAD cedente.

La cesión deberá constar necesariamente por escrito, en el que se especificarán las condiciones y tiempo de la cesión, respecto de los que se considerará subrogado el cesionario, respecto del cedente. En el supuesto de que solo constare la cesión, se entenderá que el cesionario se subroga en todos los derechos y obligaciones del cedente. En todo caso, ambos responderán solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social.

Artículo 18. *Contraprestación económica por cesión temporal.*

En el supuesto de que la cesión se realizara mediante contraprestación económica, pactada entre cedente y cesionario, la Futbolista Profesional tendrá derecho a percibir, como mínimo, el quince por ciento (15%) del precio pactado, que deberá ser satisfecho por el Club/SAD cedente.

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 19. *Extinción anticipada del contrato por cesión definitiva.*

Durante la vigencia de un contrato, el Club/SAD y la Futbolista Profesional podrán acordar la terminación anticipada del mismo, siempre que aquél haya concertado con otro club la cesión definitiva de los derechos contractuales que ostenta sobre la Futbolista, y siempre que ésta acepte, expresamente, dicha cesión definitiva.

En este supuesto, el acuerdo de cesión definitiva constará por escrito, en el que como mínimo figuren los Clubes/SADs intervinientes, el precio de la cesión, la aceptación expresa de la Futbolista cedida y su voluntad de dar por concluido el contrato en vigor con el Club/SAD cedente.

La Futbolista tendrá derecho a percibir, como mínimo, el 15 por ciento (15%) del precio de dicha cesión definitiva, que deberá ser abonada por el Clubes/SADs adquirente de los derechos, en todo caso.

Artículo 20. *Compensación por preparación o formación.*

De acuerdo con el artículo 14.1 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, que regula la relación laboral de los deportistas profesionales, se establece para el caso de que, tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, la Futbolista Profesional estipulase un nuevo contrato con otro Club/SAD, que éste deberá abonar al Club/SAD de procedencia la compensación que libremente haya fijado en las Listas de Compensación.

A tal efecto, el Club/SAD de procedencia deberá notificar a la Futbolista y a la Comisión paritaria a través de la ACFF, como fecha límite el día uno de marzo, de la temporada en la que finalice el contrato, su inclusión en la Lista de Compensación y el importe fijado, salvo lo dispuesto en el punto 10 de este artículo.

En ningún caso podrá incluirse en la Lista de Compensación a una Futbolista cuya edad sea igual o superior a 23 años, al treinta de junio del año en que se incluya, salvo lo dispuesto en el punto 10 de este artículo.

El Club/SAD que contrate los servicios de una Futbolista Profesional incluida en la Lista de Compensación, deberá presentar el contrato de trabajo en la RFEF y acreditar haber satisfecho la compensación establecida ante la comisión paritaria, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de contrata.

Todo contrato especificará con carácter obligatorio, una condición suspensiva de validez del mismo, en el sentido de que se acredite, en el plazo señalado en el párrafo anterior, haber satisfecho dicha compensación.

En el supuesto de que una Futbolista sujeta a compensación no fuese contratada por ningún Club/SAD, tendrá derecho a seguir prestando servicios en el Club/SAD de procedencia, y éste la obligación de ofrecerle un nuevo contrato por una temporada, en los términos establecidos en el contrato finalizado, y referidos a la última temporada, incrementándose sus retribuciones en el siete por ciento (7%) de la cantidad fijada en la Lista de Compensación, más el IPC de los doce meses anteriores, aplicado al contrato finalizado.

Este derecho deberá ejercitarlo la Futbolista, 25 días antes de la primera jornada de la competición oficial.

En el supuesto de que la Futbolista realice un contrato con un nuevo Club/SAD estando incluido en la Lista de Compensación, tendrá derecho a percibir el quince por ciento (15 %) de la citada compensación a la perfección del contrato.

Un Club/SAD no podrá incluir o mantener a una Futbolista en la Lista de Compensación, si le adeuda cantidad alguna vencida en el momento de su inclusión o durante todo el período en el que permanezca inscrito en la citada lista. En dicho caso el club/SAD perderá este derecho.

En el caso de que una Futbolista incluida en la Lista de Compensación por un Club/SAD bajo el ámbito del presente convenio sea contratada por uno o sucesivos Clubes/

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

SADs o Entidades Deportivas extranjeras, que estén fuera del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, el Club/SAD español de procedencia tendrá derecho a:

I. Optar por mantener otra temporada más a la Futbolista en la Lista de Compensación, con el mismo importe, debiendo notificar en este caso tal propósito a la Futbolista y a la Comisión Paritaria a través de la ACFF, como fecha límite el día 1 de marzo de la temporada inmediata anterior.

II. En estos casos el club español con Derecho a Compensación, de conformidad con lo dispuesto en el punto 7 de este artículo, no tendrá obligación de incorporar a la Futbolista sometida a Compensación en de la Competición Oficial de la correspondiente temporada, pero sí tendrá el derecho a recibir la Compensación por Preparación o Formación fijada en la Lista correspondiente si se dan las circunstancias.

Si, durante el período que esté incluida en la lista de compensación, la Futbolista regresara del extranjero a un Club/SAD al que sea de aplicación el presente Convenio Colectivo, éste último deberá abonar al Club/SAD español de procedencia que le incluyó en la citada lista, la compensación fijada.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 21. *Salario.*

Las retribuciones que perciban Las Futbolistas Profesionales serán consideradas a todos los efectos como salario, a excepción de aquellos conceptos que estén excluidos de tal consideración por la legislación vigente.

Artículo 22. *Conceptos salariales.*

Los conceptos salariales que constituyen la retribución de una Futbolista Profesional son entre otras: Prima de Contratación o Fichaje, Prima de Partido, Sueldo Mensual, Pagas Extraordinarias, Premio de Antigüedad y Derechos de Explotación de Imagen.

Artículo 23. *Retribución Mínima Garantizada.*

Cada Futbolista Profesional a la que se aplique este convenio, deberá percibir como mínimo la cantidad bruta anual de 16.000 euros a tiempo completo o la cantidad proporcional que corresponda en función de la jornada pactada con la Futbolista, con los límites establecidos en el apartado del art. 7 del presente convenio. Dicha cantidad tendrá efectos retroactivos desde el 1 de julio de 2019.

Las Futbolistas que estén percibiendo a la entrada en vigor del presente Convenio un salario anual entre 12.000 euros y 15.999,99 euros, con contrato a tiempo parcial inferior a un 75% de la jornada ordinaria, pasarán a tener una jornada de al menos el 75% de la jornada ordinaria y a percibir un salario de 16.000 euros brutos anuales, o la parte proporcional del mismo en función de la jornada que tuvieran, respetando, en todo caso lo establecido en el art. 7 del presente convenio en materia de jornada.

Las Futbolistas que estén percibiendo, a la entrada en vigor del presente Convenio, un salario anual entre 16.000 euros y 30.000 euros, con contrato a tiempo parcial inferior a un 75% de la jornada ordinaria, pasarán a tener una jornada de al menos el 75% de la jornada ordinaria y a incrementar su salario en 2.000 euros brutos anuales, respetando en todo caso lo establecido en el art. 7 del presente convenio en materia de jornada.

Dicha retribución mínima garantizada respetará, en todo caso, lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio y lo dispuesto en la Disposición transitoria primera.

La retribución mínima garantizada anual se entiende referida a cada temporada, que va de 1 de julio a 30 de junio del año siguiente por lo que la Futbolista Profesional cuya permanencia en el Club/SAD sea inferior, se le garantiza la parte proporcional que le

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

corresponda en razón al tiempo que durante ese periodo se haya mantenido vigente la relación laboral.

Artículo 24. *Prima de contratación o fichaje.*

Es la cantidad estipulada de común acuerdo entre el Club/SAD y la Futbolista Profesional, por el hecho de suscribir el contrato de trabajo.

Su cuantía deberá constar por escrito en el mismo, así como los períodos de pago, que podrán dividirse en cuatro plazos o más distribuidos proporcionalmente a lo largo de la temporada, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio.

En el supuesto de que no pudiera determinarse la cantidad imputable a cada año o temporada de vigencia del contrato, cuando éste sea superior a uno/a, se entenderá que es igual al cociente que resulte de dividir la cantidad estipulada por los años o temporadas de vigencia inicialmente pactados.

Artículo 25. *Prima de partido.*

La cuantía y condiciones de percepción de esta prima se pactarán por cada Club/SAD con su plantilla de Futbolistas Profesionales o con cada Futbolista Profesional de forma individual, y deberá constar siempre por escrito firmado por el representante del Club/SAD y la Futbolista o representante de la plantilla designada al efecto.

Artículo 26. *Sueldo Mensual.*

Es el sueldo mensual de carácter fijo que percibe la futbolista. En la definición de su importe los Clubes/SADs deberán respetar lo estipulado en el artículo 22 del presente Convenio. Deberá fijarse con carácter inexcusable en el contrato que suscriban ambas partes.

Artículo 27. *Derecho de explotación de imagen.*

Para el caso de que la Futbolista explote en su propio nombre sus derechos de imagen, por no haber sido estos cedidos temporal o indefinidamente a terceros, la cantidad que el Club/SAD satisfaga a aquella por la utilización de su imagen, nombre o figura con fines económicos, tendrá la consideración de concepto salarial, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 del presente convenio colectivo. En tal supuesto, la cantidad acordada deberá constar por escrito, ya sea a nivel individual o de la plantilla del Club/SAD. En todo caso la Futbolista no cederá al Club/SAD la explotación de su imagen de forma universal, sino el uso y para el contexto de esta competición, salvo pacto expreso a tal efecto.

Artículo 28. *Retribución de vacaciones.*

La Futbolista Profesional percibirá durante el período de vacaciones el importe correspondiente al sueldo mensual incrementado, en su caso, por cualquier otro concepto que proceda y al que tenga derecho.

Artículo 29. *Recibo de salarios.*

Los Clubes/SADs sujetos al presente Convenio deberán realizar el pago de las retribuciones pactadas en los recibos oficiales de salarios, según el modelo aprobado por la legislación laboral, haciendo entrega de una copia firmada o por vía telemática, que acredite su recepción a la Futbolista Profesional mensualmente.

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 30. *Pago de salarios.*

Cuando no se haya especificado el día de pago de las retribuciones pactadas, se entenderá como tal el siguiente:

– Prima de contratación o de fichaje: Dividida en cuatro (4) plazos distribuidos proporcionalmente a lo largo de la temporada. Cuando la prima se refiera a períodos superiores a un año, se dividirá el importe por el número de años para determinar la cantidad correspondiente a cada temporada.
– Prima por partido: Dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de su devengo.
– Sueldo mensual: Dentro de los cinco (5) últimos días de cada mes.

El Club/SAD podrá optar por abonar las retribuciones correspondientes mediante talón bancario o transferencia a la cuenta corriente que indique la Futbolista profesional.

Artículo 31. *Premio de Antigüedad.*

Es el premio que se concede a la Futbolista Profesional a la extinción de su relación contractual con el Club/SAD cuando a la fecha de extinción haya permanecido en el mismo equipo como Futbolista Profesional, durante seis o más temporadas consecutivas.
Los importes que le corresponde percibir a la Futbolista Profesional en función del número de temporadas consecutivas que haya militado son los que se exponen a continuación:

Para la temporada 2019/2020:

– Para 9 o más temporadas de antigüedad: 3.500 €.
– Para 8 temporadas de antigüedad: 3.000 €.
– Para 7 temporadas de antigüedad: 2.500 €.
– Para 6 temporadas de antigüedad: 2.000 €.

A los efectos del cómputo de la antigüedad, se considerarán años de servicio los que la Futbolista haya podido estar en situación de cedida.

Artículo 32. *Percepciones económicas durante la situación incapacidad temporal.*

La Futbolista Profesional que durante la vigencia del contrato incurriera en baja por Incapacidad Temporal, por cualquier causa, tendrá derecho a que el Club/SAD le complete la prestación de la Seguridad Social o Mutua colaboradora con la Seguridad Social hasta el cien por cien (100%) de sus retribuciones, desde el primer día de la baja, manteniendo esta situación hasta su alta o finalización del período contractual si este fuera anterior. Quedarán excluidas de este complemento aquellas incapacidades temporales producidas por la realización de actividades de riesgo.

Artículo 33. *Indemnización por muerte o lesión invalidante para cualquier actividad laboral.*

Con independencia de las indemnizaciones que puedan corresponder a la Futbolista Profesional o sus herederos, como consecuencia de un accidente con resultado de muerte, invalidez permanente absoluta, que le impida desarrollar cualquier actividad laboral y, siempre que dicho suceso sea consecuencia directa de la práctica del fútbol bajo la disciplina del Club/SAD, éste deberá indemnizarla, o en su caso a sus herederos, con 60.000 € por muerte, 90.000 € por incapacidad absoluta.

Artículo 34. *Actuaciones conjuntas.*

Las partes firmantes acuerdan y se comprometen a dedicar sus mejores esfuerzos a desarrollar e implementar proyectos y programas orientados a la promoción del fútbol

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

femenino, de la competición, eventos, y demás actividades de marketing en general que se vayan concretando.

Llevar a cabo campañas de sensibilización en temas de igualdad y lucha contra mala praxis en las apuestas deportivas.

CAPÍTULO V

Derechos y libertades

Artículo 35. *Libertad de expresión.*

Las Futbolistas Profesionales tendrán derecho a manifestar libremente su pensamiento sobre cualquier materia y, en especial sobre los temas relacionados con su profesión, sin más limitaciones que las que se deriven de la Ley y el respeto a los demás.

Artículo 36. *Prevención del Acoso laboral.*

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, igualdad de trato al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto a su intimidad, al libre desarrollo de su personalidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marco, para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, encomienda a las empresas el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes sean objeto de ese acoso.

La ACFF y las Representaciones sindicales que suscriben el presente Convenio, son firmes con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico, acoso discriminatorio, o cualquier otra forma de violencia en el ámbito de cada Club/SAD. Asimismo, el Club/SAD está comprometido con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad social que, como empleador, tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

Las partes acuerdan aplicar el protocolo que se adjunta como Anexo II de este convenio.

Artículo 37. *Derechos sindicales.*

Las Futbolistas Profesionales tendrán derecho a desarrollar, en el seno de los Clubes/SADs a que pertenezcan, la actividad sindical reconocida por la legislación vigente en la materia.

Las Futbolistas Profesionales, afiliadas a sus sindicatos, pertenecientes a plantillas de equipos de la Primera División Femenina, podrán constituir secciones sindicales en los Clubes/SADs en que presten sus servicios.

Los Clubes/SADs deberán poner a disposición de las Futbolistas, en los vestuarios, un tablón de anuncios, que esté en lugar visible, que podrá ser utilizado por éstas para sus comunicados sindicales o de interés para la plantilla.

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 38. *Derecho al estudio y formación cultural de las Futbolistas.*

Los clubes, entidades o sociedades anónimas deportivas, siempre que sea compatible con la actividad deportiva, se obligan a fomentar y facilitar la formación integral de las Futbolistas, facilitando que éstas puedan completar sus estudios o conseguir una capacitación profesional, asistiendo a las clases y otorgando los necesarios permisos para exámenes y/o prueba de capacitación que resulte precisa realizar en función del tipo de estudios que curse cada Futbolista.

Artículo 39. *Conciliación de la vida familiar y profesional.*

Sin perjuicio de cualesquiera otras medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que estuvieran expresamente previstas en el presente Convenio o se puedan prever en la legislación vigente en cada momento, ambas partes se comprometen a desplegar sus mejores esfuerzos para adoptar medidas acordes para conciliar la vida familiar y profesional de la Futbolista.

En caso de embarazo de una Futbolista durante su última temporada de contrato, la Futbolista tendrá el derecho a optar por cualquiera de las dos siguientes posibilidades:

a) La renovación del contrato por una temporada adicional en las mismas condiciones que tenía en la última temporada.

b) La no renovación del contrato.

Artículo 40. *Medidas en caso de situaciones de violencia de genero sufridas por las Futbolistas.*

Sin perjuicio de cualesquiera otras medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que estuvieran previstas o se puedan prever en la legislación vigente en cada momento, ambas partes se comprometen a desplegar sus mejores esfuerzos para adoptar medidas de protección a aquellas Futbolistas Profesionales que sean víctimas de violencia de género, señalándose a título meramente enunciativos las siguientes:

– Adecuación de horario dentro de las posibilidades organizativas del Club/SAD.

– En su caso y dentro de las posibilidades de cada Club/SAD, ayuda económica para atención a la víctima y a sus hijas/os.

– Apoyo psicológico a través de los servicios médicos del Club/SAD o los que éstos designen.

Artículo 41. *Programa de recolocación.*

Las partes harán los mejores esfuerzos para desarrollar un programa de recolocación de las Futbolistas a la terminación de su carrera deportiva. A tal efecto, se pacta la creación de una comisión paritaria entre los firmantes del presente convenio que establecerá diversas actuaciones para llevar a cabo un programa, llegando a acuerdos con clubes y/o diversas entidades con el fin de implementar las medidas necesarias para llevarlo a cabo.

CAPÍTULO VII

Otras disposiciones

Artículo 42. *Integridad.*

A efectos de defender la integridad en el fútbol femenino, los firmantes del presente convenio, junto con los organismos y entidades deportivas competentes promoverán

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

políticas activas para la prevención de los amaños, de las apuestas ilegales y de cualquier otra práctica que pueda resultar contraria a la pureza de la competición.

Artículo 43. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales y, en su defecto, por el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales.

Disposición transitoria primera.

Aquellas Futbolistas jugadoras cuya jornada aumente como mínimo al 75% de la jornada ordinaria prevista en el presente convenio, procederán a regularizar su salario en los términos establecidos en el artículo 23, párrafos 2 y 3 del presente convenio, compensando y absorbiendo con la retribución total allí pactada, cualquier incremento salarial (incluido el importe del salario por hora) que hubiera podido corresponderle como consecuencia del aumento de la jornada.

Del mismo modo, las futbolistas que perciban un salario anual superior a 30.000 euros cuya jornada se incremente como mínimo al 75% de la jornada ordinaria prevista en el presente convenio, verán compensado y absorbido, cualquier incremento de salario que les hubiera podido corresponder como consecuencia del incremento de jornada con el salario real que esté percibiendo (incluido el importe del salario por hora), sin que tenga derecho a incremento salarial alguno por esta causa.

Disposición adicional primera.

El presente Convenio está compuesto por 43 artículos, una disposición transitoria, dos disposiciones adicionales, dos disposiciones finales y tres anexos (I. Modelo de Contrato; II Protocolo de Acoso y III Régimen Disciplinario) que forman parte integrante del mismo a todos los efectos.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declare la nulidad o invalidez de alguna de las cláusulas pactadas, quedará sin efecto la totalidad del Convenio que deberá ser negociado íntegramente.

Disposición adicional segunda.

Dada la singularidad del ámbito deportivo, los criterios sobre la legitimación y representatividad sindical seguidos durante el proceso de negociación, que atienden al colectivo de las futbolistas profesionales que prestan sus servicios en los equipos de los clubes de fútbol o sociedades anónimas deportivas que participen en el campeonato nacional de liga de la primera división femenina al que se dirige el presente convenio y que ha culminado en su firma, serán aplicados para la renovación o modificación del mismo. De acuerdo con lo anterior y bajo el amparo del art. 18 del RD 1006/1985, la composición de la comisión negociadora por la parte social será designada mediante votación por las futbolistas representadas a través de procesos de designación sindical específicos. En todo caso, se garantizará al menos en el banco social un puesto en la comisión negociadora, que habrá de estar integrada en la parte social por 13 miembros, a cada uno de los sindicatos más representativos a nivel estatal. Los procesos de designación sindical a los que se hace referencia en la presente disposición adicional serán desarrollados por la comisión paritaria, sin que en ningún caso esta pueda alterar lo pactado en la presente disposición, señaladamente en relación a la garantía de participación en la comisión negociadora de los sindicatos más representativos a nivel estatal, ni lo dispuesto en la normativa vigente de derecho necesario que resulte de aplicación.

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

Disposición final primera.

1. Para solventar las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se seguirán los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

2. Lo dispuesto anteriormente mantendrá su vigencia mientras sea de obligado cumplimiento legal, por lo tanto, desaparecida, en su caso, la previsión legal del artículo 85.3.c del Estatuto de los Trabajadores que obliga a ello, dicho artículo se tendrá por no puesto en el presente Convenio Colectivo, aunque el mismo estuviera aún vigente.

ANEXO I

Modelo de contrato - Tipo (Artículo 14)

Lugar y fecha de la Contratación.

REUNIDOS

De una parte: El Club o Sociedad Anónima Deportiva ....., con domicilio social en ..... calle ..... n.º ....., representado en este acto por D.ª/D. ..... y D. ....., en sus calidades de Presidenta/e y Secretaria/o, respectivamente. En adelante el Club o Sociedad Anónima Deportiva.

De otra parte: Dña. ……..……. de ….. años, con DNI (o Pasaporte) n.º ....., con domicilio en ……..…….. En adelante La Futbolista..

Ambas partes, de común acuerdo, convienen suscribir el presente Contrato de Trabajo, que se regirá por lo dispuesto en las siguientes:

CLÁUSULAS

Primera.

El presente contrato tiene por objeto la prestación de los servicios profesionales de La Futbolista por cuenta del Club o Sociedad Anónima Deportiva, durante el tiempo y con las retribuciones y demás condiciones que se estipulan en el mismo.

Segunda.

El presente contrato tendrá una duración de ..... (siempre determinada), comenzando su vigencia el día ..... y finalizando el día .....

Tercera.

La Futbolista percibirá del Club/SAD como contraprestación económica por la prestación de sus servicios la cantidad bruta total de ……..... euros, pagadera en ……. mensualidades por importe de ….....……..euros brutos cada una de ellas:

Otras Retribuciones:

1.º Prima de Contrato: …….
2.º Primas por Partido: …….
3.º Otros conceptos: ……..…….

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

En cualquier caso, La Futbolista percibirá, como mínimo, la retribución mínima garantizada de acuerdo con el Convenio Colectivo vigente.

Cuarta.

La Futbolista deberá, con carácter previo a la contratación o, como más tarde, en el plazo de 15 días, a partir de la firma del presente contrato, someterse a examen médico por los facultativos que designe el Club o Sociedad Anónima Deportiva, a efectos de garantizar su aptitud para el desempeño del Fútbol, realizando las pruebas que al efecto se le indiquen.

En el supuesto de que el examen médico diera resultado negativo, circunstancia que deberá comunicarse a la Futbolista en los cinco días siguientes al indicado, se tendrá por no suscrito el presente contrato, sin que ello dé lugar a indemnización para ninguna parte.

Quinta.

La Futbolista declara conocer, y en su caso, el Club o Sociedad Anónima Deportiva facilitará, los Reglamentos y Normas Deportivas del fútbol, así como no tener ficha suscrita con otro Club o Sociedad Anónima Deportiva.

Sexta.

En lo no previsto en el presente contrato, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1006/1985 de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de las deportistas profesionales, Convenio Colectivo vigente y demás normas de aplicación.

Otras Cláusulas.

Y en prueba de conformidad, ambas partes lo firman y rubrican, por cuadriplicado, a un sólo efecto, en el lugar y fecha indicados. (Entregar un ejemplar a: Futbolista, Club o Sociedad Anónima Deportiva, RFEF y SEPE).

El Club/SAD,
(Presidenta/e y Secretaria/o)

La Futbolista,

ANEXO II

Protocolo de prevencion e intervencion frente al acoso sexual y/o por razon de sexo en el fútbol femenino de 1.ª division

1. *Introducción*

Conscientes, la dirección de la Asociación de Clubes de fútbol femenino (ACFF) y las representaciones sindicales firmantes, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores, están orientados hacia el respeto de las personas que la integran, las partes firmantes reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso sexual o por razón de sexo en este ámbito, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Es por ello que el objeto del presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso sexual y/o por razón de sexo será el de garantizar la protección de

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

los derechos fundamentales de la persona, definiéndose las pautas que deberán regir, prevenir y erradicar este tipo de conductas y comportamientos en el ámbito laboral, haciendo extensivo el presente protocolo a todos los trabajadores y trabajadoras de los Clubes o Sociedades Anónimas Deportivas (en lo sucesivo SADs) de Fútbol Femenino de Primera División, que deberán cumplirlo.

ACFF y las Representaciones sindicales presentes son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito expuesto. Asimismo, consideran que los Clubes y SADs han de estar comprometidos con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad social que, como empleadores, tienen en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas y, en concreto, con la no discriminación por razón de género, erradicando el acoso sexual o por razón de género.

Dicho acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los art. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los Art. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los art. 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Este protocolo velará especialmente por:

– Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

– Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.

– Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidos los/as testigos, de las posibles represalias contra ellos/as, asegurando que, cuantos intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

– Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora y contra quien presente falsas denuncias.

La mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, del mismo modo que las conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de género no perjudican únicamente a la plantilla directamente afectada, sino que repercuten en todo su entorno y en el conjunto de la organización. En este sentido el Club se compromete a garantizar un entorno seguro y saludable para su plantilla y personas colaboradoras.

2. *Declaración de principios*

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas que están totalmente prohibidas en el Club/SAD y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

– Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia a acoso sexual o por razón de sexo, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

– Dada la condición de dicho acoso como riesgo en el ámbito laboral, el Club/SAD se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas. Para ello se formará especialmente a la Dirección, y en cascada, de forma integral, al resto de

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

responsables, así como las personas del equipo designadas de manera específica en materia de igualdad y/o prevención de riesgos laborales para que apliquen y trasladen estos principios y valores, el procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo de forma responsable.

– El Club/SAD velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos en este sentido y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual o por razón de sexo en relación con el personal que presta sus servicios en el mismo.

– El Club/SAD deberá desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo. Así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

– El personal que se considere objeto de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, con involucración de la dirección de la Empresa y las personas del equipo designadas de manera específica en materia de igualdad.

3. *Objeto*

El objetivo de este protocolo es desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

4. *Ámbitos de aplicación*

El protocolo será aplicable a todos los Clubes/SADs de Primera División del Fútbol Femenino y a las Futbolistas Profesionales incluidos en los ámbitos de aplicación del Convenio Colectivo para las Futbolistas que prestan sus servicios en Clubes de la Primera División Femenina de Fútbol.

Cada Club/SAD deberá adoptar el presente procedimiento como guía específica de la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.

5. *Concepto y definición*

5.1 Acoso sexual.

Según el art. 7.1 de la L.O. para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje), como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de conductas, escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas constitutivas de acoso sexual.

• Conductas verbales.

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia con fines sexuales para participar en actividades sociales privadas fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios sexuales insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas de contenido sexual indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

• No verbales.

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.

• Físicas.

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados acercamiento físico excesivo o innecesario.

Tipos de acoso sexual.

Se distinguen dos tipos de acoso sexual, en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

a) Acoso «quid pro quo».

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de posición o de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo o para influir en su concesión o eliminación.

b) Acoso ambiental.

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro del Club, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

5.2 Acoso por razón de sexo.

Según el art. 7.2 de la L.O. 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La discriminación por embarazo, lactancia o cuidado del lactante, maternidad, cualquier trato desfavorable o despectivo otorgado con ocasión de dichas situaciones, o referido a la propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

– Trato desigual basado en todas las orientaciones sexuales.
– Ignorar o excluir a la persona.
– Descalificaciones, comentarios ofensivos o insultos por razón del sexo o sobre su orientación sexual.
– Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada por razón de su orientación sexual o sexo.
– Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por razón de su orientación sexual o sexo.
– Conductas explícitas o implícitas, por razón de la orientación sexual o sexo, dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.

Agresión sexual: se considera delito, tipificado en el Código Penal.

6. *Garantias*

El procedimiento de actuación en el caso de que se denuncie o se tenga constancia de la existencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo ha de observar las siguientes garantías:

– Igualdad:

Deberá tratarse a las partes con igualdad y darse a cada una de ellas suficiente oportunidad de hacer valer sus derechos.

– Confidencialidad y anonimato:

Todas las personas que intervengan, en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

– Información, Audiencia, Alegaciones, Pruebas:

Tan pronto como se abra el procedimiento, la persona denunciada tendrá derecho a estar informada de la existencia de la denuncia, de su contenido, y de la identidad del denunciante.

Tanto el/la denunciante como el/la denunciado/a tendrán derecho a ser escuchados o efectuar alegaciones por escrito, alegando cuanto consideren conveniente en defensa de sus derechos y a valerse de las pruebas pertinentes que consideren necesarias para la defensa de sus derechos.

Se garantizará que el proceso se desarrolle una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas.

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

– Diligencia y celeridad:

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

– Respeto y dignidad a las personas:

El Club/SAD adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y/o acosadoras, adoptando en su caso las medidas preventivas necesarias para asegurar que no persiste el riesgo de acoso sexual o por razón de sexo.

– Protección de Datos.

Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de Datos.

7. *Comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso sexual y/o por razon de sexo*

Para cada caso de solicitud de intervención de acoso sexual y/o por razón de sexo, se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de este tipo de acoso, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por hasta cinco miembros, siendo siempre su número de miembros impar, designados por el Club/SAD que realizaran las siguientes funciones:

– Instructor/a: persona responsable de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones. El Club designará a quien corresponda por la sensibilidad o repercusión del caso.

– Secretario/a: persona encargada de la tramitación administrativa del expediente Informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación.

– Asesoras/es: personas técnicas encargadas del asesoramiento tanto del Instructor/a, como del secretario/a en las diferentes materias objeto de controversia, siendo necesario que al menos uno/a de ellos/as tenga formación en materia de acoso sexual.

La Dirección del Club/SAD, como regla general, será la garante de que se cumplan los principios en esta materia y se llegue a crear un ambiente de trabajo que favorezca la comunicación y prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

La designación como asesores/as en la Comisión Instructora se adecuará a las especialidades de cada caso. Asimismo, la persona denunciante o denunciado podrá, de forma razonada, rechazar o solicitar la sustitución de alguna de las personas designadas cuando considere que hay un conflicto de intereses o puede perjudicar la objetividad de la tramitación del procedimiento. La Comisión Instructora determinará si procede la sustitución.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta del Club.

8. *Procedimiento de actuación*

De conformidad con todo lo expuesto hasta el momento, las partes firmantes aprueban y suscriben que los Clubes/SADs afectados por el presente protocolo deban de acometer las siguientes prácticas:

– 1. Prevención proactiva.

– 2. Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia y de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.

– 3. Gestión del conflicto.

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

1. Prevención proactiva.

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y este tipo de acoso en el trabajo, el Club proporcionará:

1.1 Información y Sensibilización: Realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo a toda la plantilla.

1.2 Formación: Se compromete a ofrecer la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas que formen parte de la comisión, salvo que acrediten disponer de dicha formación.

2. Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia y acoso en el trabajo.

El Club se compromete a orientar la actividad preventiva en relación con los riesgos específicos que originan situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.

La interpretación de los resultados obtenidos de la actividad preventiva permitirá al concretar las deficiencias organizativas que pueden ser susceptibles de originar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno organizativo. En el supuesto de que, pese a la toma de medidas preventivas en los términos antes expuestos, se dé una situación de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, deberá adoptar el procedimiento específico para investigar, gestionar y dar cauce a la solución de este conflicto.

Con este fin, el presente Plan integral de actuación define las conductas, así como arbitra las medidas específicas para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las citadas conductas, así como quienes sean conocedoras de las mismas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantice la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

3. Gestión del conflicto.

La gestión del conflicto se desarrollará dividida en las siguientes fases:

– Fase I) Denuncia.
– Fase II) Investigación.
– Fases III) Resolución y elaboración del informe de la investigación.

Fase I) Denuncia.

La denuncia deberá formalizarse por escrito, aunque inicialmente dicha denuncia podrá realizarse de forma verbal, siendo imprescindible que acabe formulándose por escrito, dirigiéndose a la atención de cualquier miembro del Departamento de Recursos Humanos o del Departamento Legal o del Órgano de Cumplimiento, con objeto de que se proceda a la constitución de la Comisión Instructora.

La denuncia de la existencia de un caso de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo se deberá realizar por la persona afectada o por una tercera persona, o por los sindicatos firmantes que tengan conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente.

Este Plan integral de actuación no regula ninguna actuación sobre la que no quede constancia documental o de cualquier otra naturaleza (fotos, videos, mensajes, correos, etc) que, en definitiva, no pueda acreditarse.

Si la denuncia llegara a otra persona (por ejemplo, cuerpo técnico del equipo, compañera etc.), éste/a la remitirá a cualquiera de los anteriormente identificados para que tramite el procedimiento de constitución de la Comisión Instructora.

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

Constituida la Comisión Instructora y habiendo ésta recepcionado la denuncia, se activará el procedimiento para la investigación de los hechos. Para ello, cuanta más información y detalle se incluya en la denuncia, el procedimiento podrá ser mucho más ágil y eficaz.

En todo caso la denuncia deberá contener el siguiente detalle:

– Identidad de la persona denunciante, de la potencial víctima de la conducta violenta o del acoso, y de la persona denunciada.
– Descripción de los hechos, esto es: tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
– Aportación, si procede, de documentación soporte.
– Identificación de posibles testigos.

(Se acompaña, como Anexo I, modelo orientativo de formulario de denuncia por acoso en cualquiera de sus tipologías).

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación; en caso excepcional y de no ratificación, la parte instructora se reservará la potestad de seguir con la investigación hasta finalizar en conclusiones, valorando también la necesidad de establecer medidas cautelares.

Fase II) Investigación.

Recibida la denuncia escrita, que reúna los requisitos establecidos en la Fase I para ser viable, se iniciará la fase de investigación, dirigida por el/la Instructor/a.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal con la persona denunciante, y el/la Instructor/a tomará debida nota de su declaración. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, el/la Instructor/a deberá proponer medidas cautelares y/o de carácter organizacional con carácter temporal, mientras dure la investigación y hasta su resolución, como por ejemplo:

– Información a la presunta víctima de los mecanismos de asistencia de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y del servicio de Vigilancia de la Salud, incluyendo el ofrecimiento de asistencia/apoyo psicológico.
– Cuantas otras tiendan a preservar la salud e integridad física de la presunta víctima.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, el/la Instructor/a podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso en el trabajo, o bien una situación de tensión temporal o un estilo de liderazgo/dirección/gestión/relación indebido.

Así mismo, deberá de practicar las pruebas solicitadas por la persona denunciante, la victima si fuera diferente y la denunciada.

De las actuaciones practicadas y de las pruebas practicadas, el/la Instructor/a dejará constancia levantando acta e incorporándolo al expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 30 días naturales desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal.

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por el/la Instructor/a.

Fase III) Resolución.

Para la resolución del caso El/La Instructor/a deberá emitir un informe, dirigido a la Dirección del Club/SAD, salvo casos de conflicto de interés en cuyo caso lo remitirá al Órgano de Cumplimiento del Club/SAD.

El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 15 días naturales, computados desde el día siguiente a la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

– Los antecedentes del caso.
– Las medidas preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
– Diligencias de investigación practicadas.
– Conclusiones y propuesta de acciones.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada, en la medida en que resulte posible.

Las personas intervinientes en la instrucción evaluarán el informe y, tras ello, propondrá a la Dirección del Club/SAD o al Órgano de Cumplimiento, según el caso, de forma fundamentada la adopción de acciones/medidas preventivas, correctoras o disciplinarias.

Se informará a la presunta víctima y a la presunta persona acosadora de la finalización de la investigación.

Si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección del Club al afectado o afectada, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

9. *Protección y medios*

Protección de la salud de la plantilla:

El Club/SAD adoptará las medidas correctoras pertinentes en relación con las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Algunas de estas medidas pueden ser:

– Ayuda psicológica a la persona afectada.
– Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo.
– Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en investigaciones.

Protección de las víctimas:

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta a la persona acosadora, en atención a la no suficiente gravedad de los hechos, no conlleve la extinción de su contrato, el Club/SAD tomará las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas (que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales) tendrá preferencia de trato la persona acosada.

En el caso de que se acredite que la denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo constituye una denuncia falsa que tiene por objeto perjudicar a la persona denunciada se adoptarán las medidas disciplinarias pertinentes contra la persona denunciante.

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

Incompatibilidad:

En el caso de que el/la Instructor/a o cualquiera de los miembros de la Comisión de Instrucción designados por el Club/SAD se viera involucrado/a en un proceso de acoso o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado/a para formar parte en dicho proceso, siendo sustituido/a de inmediato. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, la Dirección del Club determinará quién tramitará el expediente.

10. *Represalias*

Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la presunta víctima u otras personas involucradas en el proceso (testigos, compañeras, etc.), se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, la Dirección del Club/SAD adoptará también las medidas disciplinarias correspondientes sobre quien incurra en dichas conductas.

ANEXO III

Reglamento General de Régimen Disciplinario

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1.1 El Presente Reglamento General sienta las bases del régimen disciplinario aplicable a las relaciones laborales a las que resulta de aplicación del presente Convenio.

1.2 Sin perjuicio de lo anterior, y con relación a conductas no previstas en el presente Reglamento General, podrán establecerse en el contrato de trabajo otro tipo de conductas, siempre de naturaleza leve, que en el ámbito de la organización del propio Club/SAD sea preciso establecer, y sin que puedan ser sancionadas de modo más grave que las faltas de igual naturaleza conforme al Reglamento General.

1.3 Las infracciones de las reglas del juego o de la competición y de las normas generales deportivas se regirán por lo dispuesto en el artículo 73 y siguiente de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, o norma que la sustituya, así como en sus disposiciones concordantes o de desarrollo.

Artículo 2. *Principios Generales.*

2.1 La potestad disciplinaria laboral corresponde al Club/SAD, siendo ejercida por quien designen sus órganos directivos.

2.2 No podrán ser sancionadas disciplinariamente las acciones u omisiones que no se hallen tipificadas como falta en la fecha de acaecimiento del evento de que se trate.

Por contra, regirá en todo caso el principio de retroactividad de los efectos sancionadores que resulten más beneficiosos para la infractora.

2.3 Serán constitutivas de falta todas las infracciones que supongan incumplimiento de cuantas obligaciones puedan resultar exigibles a la Futbolista.

2.4 Si unos determinados hechos implicasen la comisión de dos o más faltas, se sancionarán conjuntamente, con respeto, en cualquier caso, al principio general «non bis in idem».

2.5 Idéntico respeto deberá observarse hacia la presunción de inocencia garantizada en nuestra Constitución, hacia los derechos de audiencia y de defensa de la Futbolista inculpada y hacia el principio de imputabilidad, que exige la existencia de dolo, negligencia grave o culpa en la autora de la infracción de que se trate.

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

2.6 Las faltas se catalogarán como leves, graves o muy graves, de conformidad con lo previsto en los artículos siguientes.

Artículo 3. *Circunstancias modificativas de la responsabilidad de la expedientada.*

3.1 Como eximentes:

a) El caso fortuito.
b) La fuerza mayor.
c) La legítima defensa, cuando proceda.

3.2 Como atenuantes:

a) El arrepentimiento espontáneo, para cuyo acogimiento requerirá haberse producido el mismo antes de la notificaciónn a la Futbolista, por parte del Club/SAD, de la incoación de las correspondientes actuaciones disciplinarias, debiendo consistir en la reparación o disminuciónn –por la autora– de los efectos de su conducta; o en dar adecuada satisfacción a la ofendida; o en reconocer formal y expresamente el hecho o hechos de que se trate y prestarse, en su caso, a efectuar una pública rectificación.
b) El haber precedido inmediatamente –a la comisión de la falta– provocación suficiente.
c) La legítima defensa incompleta.
d) La preterintencionalidad.

3.3 Como agravantes:

a) La reincidencia, que se dará cuando la autora de una falta haya sido sancionada anteriormente por un hecho de idéntica o similar naturaleza al que se ha de sancionar y aún tenga anotado y vigente dicho antecedente –de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11.
b) La reiteración, que se producirá cuando la autora de una falta haya sido sancionada anteriormente por un hecho de distinta naturaleza al que se haya de sancionar y aún tenga anotado y vigente dicho antecedente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11. Si el hecho sancionado anteriormente lo fuera por una infracción de distinta naturaleza, y fuera de menor gravedad, para que exista reiteraciónn se requerirá que se haya impuesto más de una sanción firme, y tenga anotados y vigentes los antecedentes.
c) Si no se diesen circunstancias atenuantes ni agravantes, el Club/SAD impondrá la sanción correspondiente en su grado medio. De acreditarse únicamente atenuantes, la sanción se aplicará en su grado mínimo, y de tratarse tan sólo de agravantes, en el máximo. Si concurriesen unas y otras, se compensarán racionalmente según su número y entidad.

Artículo 4. *Faltas leves.*

Serán consideradas como tales:

4.1 No notificar al Club/SAD con carácter previo, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho –y sin perjuicio de su ulterior justificación, conforme a cada caso corresponda–.
4.2 La manifiesta e injustificada incorrección en el trato mantenido con terceros con ocasión de la prestación de servicios.
4.3 No preavisar al Club/SAD los cambios de dirección o de teléfono, siempre que no sean circunstanciales.
4.4 La no observancia de las mínimas prácticas de higiene personal.
4.5 No estar en posesión del Documento Nacional de Identidad o del Pasaporte, en su caso, en cualquier desplazamiento, siempre y cuando ocasione un perjuicio al Club/SAD.

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

4.6 Dos faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en el plazo de un mes, cuando en este caso se acumule un retraso de veinte minutos, computado el tiempo total de las faltas; o bien se produzcan una falta de puntualidad, también en el plazo de un mes, cuando el tiempo total del retraso acumulado supere los veinte minutos.

4.7 Una falta de puntualidad a los desplazamientos o partidos. por tiempo superior a diez minutos, producida en el plazo de un mes, o dos, por tiempo total acumulado a todas ellas inferior a diez minutos, en ambos casos durante el período de un mes.

Artículo 5. *Faltas graves.*

Serán consideradas como tales:

5.1 La comisión de tres faltas leves en el transcurso de una temporada.

5.2 La primera y segunda falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, no tratándose de un partido.

5.3 La primera y segunda falta consistente en el abandono del trabajo, sin causa justificada por un tiempo total, computando conjuntamente las dos faltas, superior a veinte minutos e inferior a treinta minutos, o bien la primera y segunda faltas, sin causa justificada, por un tiempo superior a treinta minutos y siempre que no afecte a un partido.

5.4 No hacer uso, salvo autorización expresa, de los equipamientos reglamentarios facilitados por el Club/SAD en partidos, entrenamientos, concentraciones, desplazamientos oficiales u otras actividades contempladas en la propia relación laboral, excepción hecha del calzado deportivo y guantes, que serán lo que la Futbolista elija personalmente.

5.5 La grave y patente desobediencia a las órdenes o instrucciones de los Consejeros, Directivos o Técnicos del Club/SAD, cuyo cumplimiento resulte exigible por actuar aquéllos en el ámbito de sus respectivas competencias.

5.6 El consumo habitual de tabaco y de bebidas alcohólicas en grado tal que pueda perjudicar la salud de la Futbolista, así como cualquier otra actuación o conducta extradeportiva que repercutan grave y negativamente en su rendimiento profesional o aquéllas actuaciones o conductas que menoscaben de forma notoria la imagen del Club o entidad deportiva.

5.7 Ocultar al Entrenador o a los responsables del Club/SAD, la existencia de enfermedades o lesiones, siempre que éstas pudieran afectar de forma sustancial al rendimiento de la Futbolista, así como la trasgresión del tratamiento prescrito para la recuperación de las mismas.

5.8 La negativa injustificada a asistir a actos oficiales a requerimiento del Club/SAD, cuando a ello venga obligado exclusivamente por la propia relación laboral o, en su caso, por el Convenio Colectivo.

5.9 La participación en eventos organizados relacionados con el fútbol que requieran esfuerzo físico significativo de la futbolista, o la práctica de actividades de alto riesgo físico, sin la previa autorización del Club/SAD.

5.10 Declaraciones injuriosas o maliciosas, que excedan del derecho a la libertad de expresión o al ejercicio de la crítica, dirigidas contra el Club/SAD, sus directivos, técnicos y Futbolistas.

5.11 La utilización no consentida del nombre o de los símbolos del Club/SAD en beneficio propio, siendo su resultado grave o, aún sin serlo, cuando hubiese sido requerida la Futbolista a fin de que se abstuviese.

5.12 Los malos tratos físicos, verbales o la agresión de carácter leve a cualesquiera personas, cometidas con ocasión del desempeño de la actividad profesional, salvo que los mismos se produzcan con ocasión de lances de juego, tanto en entrenamientos como en partidos.

5.13 Más de dos faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en el plazo de un mes, cuando en este caso se acumule un retraso de veinte minutos, computando el tiempo total de todas las faltas.

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

5.14 Dos faltas de puntualidad a los desplazamientos o partidos por tiempo superior a diez minutos, producidas en el período de un mes, o hasta cinco faltas, por tiempo total acumulado a todas ellas inferior a diez minutos, también en el período de un mes.

5.15 El abandono del trabajo, sin causa justificada, durante la disputa de un partido no oficial, siempre que la Futbolista pudiera continuar participando en el mismo.

5.16 La disminución manifiesta y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

Artículo 6. *Faltas muy graves.*

Serán consideradas como tales:

6.1 La comisión de tres faltas graves en el transcurso de una temporada.

6.2 La tercera y sucesivas faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, cometidas en el período de una temporada, bastando una sola ausencia cuando se trate de un partido oficial. Será falta grave la no asistencia que se produzca en un partido que no tenga la naturaleza de oficial.

6.3 El abandono del trabajo, sin causa justificada, durante la disputa de un partido oficial, siempre que la Futbolista pudiera continuar participando en el mismo. A estos efectos, no tendrán la consideración de abandono del trabajo, en ningún caso, la expulsión del terreno de juego por decisión arbitral ni la retirada del mismo como consecuencia de lesión.

6.4 Los graves y reiterados malos tratos de palabra o, en su caso, la agresión grave a cualesquiera personas, siempre que se trate de actos cometidos con ocasión del desempeño de la actividad profesional, salvo que los mismos se produzcan con ocasión de lances de juego, tanto en entrenamientos como en partidos.

6.5 La desobediencia que implicase grave quebranto de la disciplina o que causase perjuicio grave al Club/Sad, incluido el quebrantamiento de sanción.

6.6 La disminución manifiesta, voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

6.7 El consumo reiterado de cualquier estupefaciente o el ocasional de los considerados duros.

6.8 La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización por la Futbolista de trabajos o actividades que fueran incompatibles con su situación de baja médica.

6.9 El fraude o el abuso de confianza de la Futbolista en el desempeño de su actividad profesional, cuando de tal conducta se deriven graves perjuicios para su Club/SAD.

6.10 Las actuaciones dirigidas a predeterminar, mediante precio, intimidación o simples acuerdos, el resultado de una prueba o competición.

6.11 Más de cinco faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en el plazo de un mes, cuando en este caso se acumule un retraso de veinte minutos, computando el tiempo total de todas la faltas o bien se produzcan más de tres faltas de puntualidad, también en el plazo de un mes, cuando el tiempo total del retraso acumulado supere los veinte minutos.

6.12 Más de dos faltas de puntualidad a los desplazamientos o partidos por un tiempo superior a diez minutos, producidas en el período de un mes, o más de tres, por tiempo total acumulado a todas ellas inferior a diez minutos, también en el período de un mes.

Artículo 7. *Sanciones.*

Las sanciones económicas recogidas en el presente artículo, estarán relacionadas con el sueldo mensual de cada futbolista, tomando como base para su cálculo la totalidad de las percepciones fijas brutas pactadas para la temporada, divididas entre doce meses.

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

La regla prevista en el párrafo anterior, tendrá las siguientes excepciones únicamente para su cálculo en la primera de las temporadas de vigencia de los contratos:

1. Para aquellas Futbolistas que fueron contratadas en el segundo periodo de tramitación de licencias, el cálculo anteriormente referido se hará sobre la base de dividir el salario fijo bruto pactado para la temporada, entre seis mensualidades.
2. Para aquellas Futbolistas que fuesen contratadas fuera de los periodos habilitados para la tramitación de licencias, el cálculo se efectuará sobre la base de dividir el salario bruto pactado para la temporada, proporcionalmente al periodo de duración de su contrato para esa temporada.

En razón de las infracciones cometidas, se podrán imponer las siguientes sanciones:

7.1 Por faltas leves:

7.1.1 Amonestación verbal.
7.1.2 Amonestación por escrito.
7.1.3 Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.
7.1.4 Multa de hasta el 4% del salario mensual, según grados:

7.1.4.1 Mínimo: hasta el 1,33% del salario mensual.
7.1.4.2 Medio: del 1,34% hasta el 2,66% del salario mensual.
7.1.4.3 Máximo: del 2,67% al 4% del salario mensual.

7.2 Por faltas graves:

7.2.1 Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días, sanción que deberá graduarse conforme a las circunstancias concurrentes.
7.2.2 Multa de hasta el 7% del salario mensual, según grados:

Salarios inferiores o iguales a 100.000 euros mensuales:

7.2.2.1 Mínimo: del 4,01% hasta el 5% del salario mensual.
7.2.2.2 Medio: del 5,01% al 6% del salario mensual.
7.2.2.3 Máximo: del 6,01% al 7% del salario mensual.

Salarios superiores a 100.000 euros mensuales:

Se aplicará la misma tabla indicada anteriormente en los primeros 100.000 euros, adicionando a estos importes la aplicación de los siguientes grados:

7.2.2.4 Mínimo: hasta el 1,33% del exceso del salario mensual.
7.2.2.5 Medio: del 1,34% hasta el 2,66% del exceso del salario mensual.
7.2.2.6 Máximo: del 2,67% al 4% del exceso del salario mensual.

7.3 Por faltas muy graves:

7.3.1 Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días, sanción que deberá graduarse conforme a las circunstancias concurrentes.
7.3.2 Multa de hasta el 25% del salario mensual, según grados:

Salarios inferiores o iguales a 100.000 euros mensuales:

7.3.2.1 Mínimo: del 7,01% hasta el 13% del salario mensual.
7.3.2.2 Medio: del 13,01% al 19% del salario mensual.
7.3.2.3 Máximo: del 19,01% al 25% del salario mensual.

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

Salarios superiores a 100.000 euros mensuales:

Se aplicará la misma tabla indicada anteriormente en los primeros 100.000 euros, adicionando a estos importes la aplicación de los siguientes grados:

7.3.2.4 Mínimo: hasta el 3,33% del exceso del salario mensual.
7.3.2.5 Medio: del 3,34% hasta el 6,66% del exceso del salario mensual.
7.3.2.6 Máximo: del 6,67% al 10% del exceso del salario mensual.

7.3.3 Despido.

Artículo 8. *Prescripción de faltas.*

8.1 Las faltas leves prescribirán a los cinco días, las graves a los diez días y las muy graves a los veinte días –todos ellos naturales– contados a partir de la fecha en que el Club/Sad haya tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido la infracción, salvo supuesto de ocultación fraudulenta.

8.2 La prescripción quedará interrumpida por la notificación de incoación del oportuno expediente disciplinario siempre que el citado expediente disciplinario se cumplimente de la forma prevista en el siguiente artículo.

Artículo 9. *Procedimiento sancionador.*

9.1 Para la sanción de cualquier falta en que una Futbolista haya podido incurrir será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio previo, de conformidad con lo previsto en los epígrafes siguientes.

9.2 El procedimiento se iniciará con la notificación a la Futbolista afectada del acuerdo de incoación del expediente por parte de Club/SAD.

9.3 En el plazo de los cinco días hábiles siguientes se redactará el pliego de cargos para faltas graves y muy graves y de tres días hábiles para faltas leves, del que se dará traslado a la expedientada a fin de que, en el plazo de otros diez días hábiles para faltas graves y muy graves y de cinco días hábiles para faltas leves, pueda presentar –si lo desea– el suyo de descargos, alegando cuanto estime conveniente a su defensa y proponiendo las pruebas de que intente valerse.

En el momento en el que se le comunique el pliego de cargos a la Futbolista, se le comunicará también si considera oportuno que su sindicato tenga conocimiento de dicho pliego, a fin de que si la expedientada, lo estima conveniente, se dé traslado inmediato al sindicato del pliego de cargos a través de un medio de comunicación rápido, que permita dejar en el expediente constancia de la recepción, fecha de ésta y de su contenido. Sólo en el caso de que la Futbolista se niegue expresamente a dar traslado del pliego de cargos a su sindicato, no se le dará traslado de dicho pliego, debiendo dejarse constancia en el expediente de dicha negativa.

9.4 Una vez presentado el pliego de descargos, o transcurrido el plazo otorgado para ello sin su articulación, el Club/SAD ordenará, en su caso, la apertura de un período de prueba de entre dos y cinco días hábiles más.

9.5 En el plazo de otros cinco, o tres días hábiles, según sea el grado de la falta, el Club/SAD deberá notificar a la Futbolista afectada la resolución del expediente contradictorio, lo que se hará mediante comunicación escrita, de la que se cursará también si así lo hubiera solicitado la Futbolista copia a su sindicato.

9.6 Frente a la sanción que le sea impuesta, la Futbolista podrá interponer las acciones que procedan al amparo de la legislación vigente.

9.7 En virtud de las especiales circunstancias concurrentes, que deberán hacerse constar en el acuerdo correspondiente, y sólo cuando se trate de faltas muy graves, el Club/SAD podrán decidir, en cualquier momento de la tramitación del expediente, la suspensión cautelar de empleo de la Futbolista afectada mientras se sustancie el expediente contradictorio, pero sólo hasta un plazo máximo de quince días, y una vez

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es

cumplido este plazo se reintegrará a la Futbolista en la situación laboral, si fuera procedente.

Artículo 10. *Cumplimiento y prescripción de las sanciones.*

10.1 La imposición de sanción por la comisión de cualquier falta requerirá comunicación escrita a la Futbolista, haciendo constar la forma, la fecha en que tendrá efectos y los hechos que la motivan.

10.2 Las sanciones impuestas a las Futbolistas por faltas leves, graves o muy graves se cumplimentarán, en principio, una vez conste fehacientemente su firmeza.

A estos efectos, la sanción se considerará firme tan pronto como conste al Club/SAD, por escrito, la aceptación expresa de la misma por parte de la Futbolista, o en su defecto, a partir de los veinte días hábiles desde que haya constancia de su comunicación a la Futbolista y no quede acreditada la interposición de las acciones legales que, en su caso, pudieran corresponder ejercer a ésta.

10.3 Dichas sanciones prescribirán, respectivamente, a los cinco, diez o veinte días naturales siguientes a la fecha en que hayan devenido firmes, de no haberse iniciado su cumplimiento en dichos plazos, salvo causa de suspensión suficiente que sea acordada por ambas partes o por coincidir con algunos de los períodos establecidos en el número 10.4 en cuyo caso deberá esperarse a su finalización.

En el supuesto de acatamiento expreso de la sanción por parte de la Futbolista, el cumplimiento de la misma deberá iniciarse –o llevarse a cabo, en su caso– dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de dicho acatamiento al Club/SAD.

Si la sanción consistiera en multa, el acatamiento deberá ir en cualquier caso acompañado del abono de aquélla para resultar operativo.

10.4 La sanción de suspensión de empleo y sueldo no podrá ser nunca impuesta –ni coincidir, total o parcialmente– con períodos de disfrute de las vacaciones anuales retribuidas ni con situaciones de baja médica por enfermedad o accidente ni con cualquier otra causa de suspensión temporal del contrato de trabajo, para todo se adoptarán, en su caso, las oportunas prevenciones por parte del Club/SAD.

10.5 Las multas se abonarán en la forma que prevengan los órganos directivos del Club/SAD.

Artículo 11. *Anotación y cancelación de antecedentes.*

Los Clubes/SADs anotarán en los expedientes personales de sus Futbolistas las sanciones que les hayan sido impuestas, que se entenderán en todo caso canceladas:

1.º Tratándose de faltas leves, transcurridos noventa días, a computar desde que la sanción correspondiente a la misma hubiera adquirido firmeza.

2.º En el caso de faltas graves, transcurridos ciento veinte días, a computar desde que la sanción correspondiente a la misma hubiere adquirido firmeza.

3.º En el caso de faltas muy graves, transcurrido un año, a computar desde que la sanción correspondiente a la misma hubiere adquirido firmeza.

cve: BOE-A-2020-9765
Verificable en https://www.boe.es