

Conceptos salariales	Año 2006
Complemento permanencia:	
Importe único	735,94
Plus Segundo Responsable de Oficina:	
Importe único	406,65
Gratificación Conserjes:	
Igual o más de 100.000 habitantes	473,72
Menos de 100.000 habitantes	338,56
Conceptos no salariales	Año 2006
Quebranto de moneda:	
Importe único	69,72
Bolsa de vacaciones:	
	(1)
* Importe diario	12,75
* Importe anual	280,5
Ayuda de Estudios:	
* Guardería, Educación Infantil, Educación Primaria y ESO 1.º y 2.º	223,38
* ESO 3.º y 4.º, Bachillerato y FP grado medio	335,09
* Enseñanza universitaria y FP grado superior	446,79
* Minusválidos	1.116,97

711

RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de baloncesto profesional de la Liga Femenina organizada por la Federación Española de Baloncesto.

Visto el texto del Convenio colectivo para la actividad de baloncesto profesional de la Liga Femenina organizada por la Federación Española de Baloncesto (Código de Convenio n.º 9916915), que fue suscrito, con fecha 22 de octubre de 2007, de una parte por la Asociación Nacional de Baloncesto Femenino (ANBF), en representación de los clubes, entidades deportivas y sociedades anónimas deportivas afectados, y de otra por la Asociación de Jugadoras de Baloncesto (AJEB), en representación de las jugadoras profesionales de baloncesto, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 21 de diciembre de 2007.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE BALONCESTO PROFESIONAL DE LA LIGA FEMENINA ORGANIZADA POR LA FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE BALONCESTO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las jugadoras profesionales de baloncesto que presten sus servicios en los clubes, entidades deportivas

o sociedades anónimas deportivas participantes en la liga femenina de baloncesto organizada por la Federación Española de Baloncesto, pudiéndose adherir a él todos los clubes, entidades deportivas o sociedades anónimas deportivas de la liga femenina 2 que lo deseen.

Artículo 2. *Ámbito profesional.*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a las jugadoras profesionales de baloncesto 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, entidad o sociedad anónima deportiva a cambio de una retribución, con la exclusión prevista en el párrafo segundo del número dos del artículo 1 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todas aquellas relaciones laborales establecidas entre jugadoras profesionales de baloncesto y clubes o entidades deportivas de conformidad con los artículos precedentes, dentro del territorio nacional, como, asimismo, aquellas que se presten fuera del territorio nacional y se encuentren comprendidas dentro del ámbito funcional o profesional del mismo.

En los convenios de ámbito inferior que pudieran negociarse a partir de la firma del presente convenio, se excluirán expresamente de su negociación: periodo de prueba, clasificación de categorías profesionales, modalidades de contratación, –excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de empresa–, y el régimen disciplinario.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», comenzará su vigencia el día 1 de agosto de 2007, finalizando, salvo prórroga del mismo, el día 30 de abril de 2008.

Al finalizar los doce primeros meses de vigencia del convenio, es decir el 31 de julio de 2008, se negociará la revisión salarial para los doce meses comprendidos entre el 1 de agosto de 2008 y el 31 de julio de 2009.

En dicha revisión salarial se tendrá en cuenta la previsión del I.P.C. prevista por el gobierno para el conjunto de España para el año 2009.

Artículo 5. *Condiciones mínimas del Convenio.*

Las condiciones que se fijan en el presente Convenio se considerarán mínimas y sin perjuicio de que por las partes se pacten en contratos de trabajo individuales las condiciones que tengan por conveniente, que deberán respetar en todo caso lo establecido en este convenio.

La institución legal de la compensación y absorción prevista en el Art. 26 núm. 5 del Estatuto de los Trabajadores se aplicará en su sentido más amplio. En consecuencia, las condiciones económicas, y de cualquier otra naturaleza pactadas en el presente convenio colectivo serán compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, con las retribuciones y mejoras de cualquier índole, que satisfagan los clubes o hayan pactado con sus jugadoras.

Artículo 6. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos periodos anuales, de no mediar denuncia en forma del mismo por cualquiera de las partes. Dicha denuncia deberá ser fehacientemente notificada por escrito a la otra parte y a la autoridad laboral competente, con una antelación mínima de tres meses a su fecha de finalización o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio, se mantendrán en vigor las cláusulas normativas y del mismo hasta sustitución por un nuevo convenio.

CAPÍTULO II

Comisión paritaria

Artículo 7. *Atribuciones.*

Durante la vigencia del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria que tendrá su domicilio, indistintamente, en las sedes asociación de jugadoras españolas de baloncesto (en adelante, AJEB), es decir el domicilio de las jugadoras que es calle Camèlies 11 A, 1.º 3.ª de 08.290 – Cerdanyola del Vallès (Barcelona) y la Asociación Nacional de Baloncesto

Femenino (en adelante, ANBF), es decir el domicilio de los clubes que es Calle Barcas n.º 2 Planta 2.ª, 46.002 –Valencia, según a quien corresponda en ese momento la presidencia de esta Comisión, sin perjuicio que pueda tener validez la reunión cualquiera que sea el lugar donde se celebre.

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) La interpretación de la aplicación de las cláusulas de este convenio, por sumisión voluntaria de la AJUB y la ANBF.
- b) En su caso, el desarrollo reglamentario de los acuerdos alcanzados en la negociación.
- c) La vigencia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Aquellas competencias contempladas en el Convenio o que las partes decidan asignarle.
- e) Cuantas otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica de lo pactado y al mantenimiento de las buenas relaciones entre las partes.
- f) Todas aquellas competencias que venía realizando la Comisión Delegada, constituida en el seno de la FEB, que tengan índole laboral y se refieran a las relaciones entre los deportistas profesionales y los clubes o entidades deportivas para las que presten servicios.
- g) El análisis de la evolución de las relaciones entre las organizaciones firmantes y entre los colectivos a quienes representan.
- h) La realización anual de una comunicación de los clubes adheridos al convenio, así como la recepción y llevanza del Registro de los clubes miembros de la Asociación Nacional de Baloncesto Femenino y de los clubes adheridos al Convenio.

El resto de las competencias de la Comisión Delegada se coordinarán en el seno de la citada Comisión constituida en el seno de la FEB, cuyo funcionamiento y régimen de acuerdos será el que actualmente existe en el seno de la Comisión y de conformidad con lo establecido por la Asamblea de la FEB, exclusivamente para dichos acuerdos.

Artículo 8. *Composición.*

Estará compuesta por representantes que designarán por mitad las partes negociadoras del presente convenio, pudiéndose contar con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto. Cada una de las partes indicadas designará por escrito seis representantes, asistiendo como máximo dos, que podrán sustituirse en cualquier momento, notificándolo a la otra parte.

Actuarán como presidente/a, alternativamente, el/la representante designado al efecto por cada una de las partes, y como secretario/a el que sea designado por la parte que no ostente la presidencia. Los representantes podrán ser designados específicamente para cada reunión.

Artículo 9. *Funcionamiento.*

9.1 La Comisión se reunirá las veces que sean necesarias, a instancia de cualquiera de las partes, para solventar cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación de este convenio. Para la celebración de las reuniones de la Comisión paritaria se podrá utilizar total o parcialmente la videoconferencia.

9.2 Las normas concretas de actuación interna de la comisión serán las que esta misma se otorgue, debiéndose reunir –en el plazo máximo de los tres días hábiles siguientes al de convocatoria– siempre que lo solicite cualquiera de sus representaciones integrantes.

9.3 Idéntico plazo, a contar desde el día siguiente al de su reunión, tendrá la comisión para solventar los asuntos que le sean propuestos.

De cada reunión se levantará el acta oportuna, siendo los acuerdos que en ella se alcancen, por mayoría absoluta, vinculantes para ambas partes. Cuando no pudiera obtenerse esta mayoría, las partes podrán designar, de común acuerdo un árbitro ajeno a la comisión que decidirá de manera vinculante para ambas partes.

CAPÍTULO III

Jornada, horario, descanso y vacaciones

Artículo 10. *Jornada.*

10.1 La jornada de las jugadoras de baloncesto profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club al que pertenezca a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma.

10.2 La jornada laboral no superará, en promedio, las siete horas al día ni las cuarenta a la semana, con respeto, en todo caso, de los límites de trabajo efectivo legalmente establecidos.

10.3 No se computarán a efectos de duración máxima de la jornada los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, ni los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de la celebración de las mismas.

Artículo 11. *Horario.*

El tiempo que la jugadora se encuentre bajo las órdenes del club y sus representantes, que comprenderá:

11.1 Entrenamientos: Serán programados por cada club o entrenador y deberán comunicarse a las jugadoras que deban participar en los mismos con antelación suficiente y, al menos, veinticuatro horas antes de cada entrenamiento. En términos generales, serán realizados conjuntamente por todas las jugadoras de la plantilla, salvo en casos de lesión, enfermedad o cualquier otra causa justificada.

11.2 Concentraciones y desplazamientos: La jugadora queda obligada a realizar las concentraciones que establezca el club o sociedad anónima deportiva, siempre que no excedan de las 36 horas inmediatamente anteriores a la de 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. Podrán excederse los límites máximos, respectivamente de 36 ó 72 horas cuando concurren circunstancias especiales, informando previamente a las jugadoras con antelación suficiente. La organización, los medios de transporte, manutención y alojamiento necesarios serán organizados y facilitados por el club, entidad o sociedad anónima deportiva.

11.3 Otras actividades: Comprenderán la celebración de reuniones técnicas, informativas o de gimnasio, sauna o masaje, así como actividades de promoción que deberán comunicarse a las jugadoras con antelación suficiente y, al menos, veinticuatro horas antes de su celebración.

En todo caso, se estará a lo que se contempla en el artículo precedente en lo referente a duración máxima de la jornada diaria y a la fijación de jornadas inferiores a la indicada con carácter general, en la forma que prevé el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

Las discrepancias que pudieran existir en cuanto a la aplicación y ponderación de los criterios apuntados serán resueltas por la Comisión Paritaria.

Artículo 12. *Descanso semanal.*

12.1 Las jugadoras profesionales de baloncesto disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo, y que no coincidirá con los días en que haya de realizarse ante el público la prestación profesional. Si el descanso semanal no pudiera disfrutarse ininterrumpidamente, por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, la parte no disfrutada será trasladada a otro día de la semana. En los supuestos en que existiesen compromisos de inmediatas actuaciones deportivas, el descanso semanal mínimo podrá computarse como equivalente a treinta y seis horas.

12.2 Cuando no puedan disfrutarse las fiestas incluidas en el calendario oficial, por exigencias deportivas del club, entidad deportiva o de la sociedad anónima deportiva, se trasladará el descanso a otro día de la semana.

Artículo 13. *Vacaciones.*

Las jugadoras profesionales de baloncesto tendrán derecho a 30 días naturales vacaciones anuales retribuidas por doce meses de servicio, cuya época de disfrute, así como su posible fraccionamiento, se acordará por las partes, teniendo en cuenta los compromisos deportivos del club, entidad o sociedad anónima deportiva a la que pertenezca la jugadora.

Aquellas vacaciones que no se hayan podido disfrutar durante la vigencia del contrato se liquidarán o disfrutarán al final del mismo.

Si el contrato con las jugadoras tiene naturaleza eminente de «temporada», la jugadora y el club podrán acordar el traslado del disfrute del periodo no consumido correspondiente a las vacaciones del año natural primero de la temporada al segundo año natural de la temporada.

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

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

Artículo 14. *Otros días de descanso y permisos especiales.*

Por parte de la FEB, la ANBF, y de los clubes, entidades deportivas o sociedades anónimas deportivas no se programará competición nacional alguna, ni tan siquiera entrenamientos o desplazamientos, ni cualquier otra actividad laboral, para los días 24, 25 de diciembre y 1 de enero. No

obstante y en lo que se refiere a las últimas fechas indicadas, se exceptúa el cumplimiento de las obligaciones en el ámbito de la competición internacional derivadas de las mismas y que no pudieran ser programadas en fechas diferentes.

En cuanto a otros descansos y permisos especiales se estará a lo dispuesto en esta materia en el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de las jugadoras de baloncesto.

CAPÍTULO IV

Contrato de trabajo, modalidades, período de prueba

Artículo 15. *Contrato de trabajo.*

15.1 Los contratos de trabajo que suscriban las jugadoras profesionales de baloncesto y los clubes, entidades deportivas o sociedades anónimas deportivas, deberán ajustarse a las prescripciones que se establecen en el artículo 3 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

En dicho contrato deberá hacer constar, como mínimo:

- La identificación de las partes.
- El objeto del contrato.
- La retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos, y en su caso de las correspondientes cláusulas de revisión y de los días, plazos y lugar en que dichas cantidades deben ser pagadas.
- La duración del contrato.

Los contratos de trabajo, se formalizarán por sextuplicado ejemplar, de los cuales uno será para cada una de las partes contratantes, un tercero para ANBF, un cuarto para AJUB, el quinto para FEB y el sexto para el INEM.

15.2 Contratos a tiempo parcial: A los efectos del presente convenio, y con carácter general, las deportistas profesionales serán contratadas a tiempo completo. No obstante, podrán suscribirse contratos a tiempo parcial en uno cualquiera de los siguientes supuestos:

15.2.1 Jugadoras menores de 21 años, que compaginen la actividad profesional con su formación académica, salvo que estén en contrato de formación.

15.2.2 A petición de la jugadora, para favorecer la conciliación de la vida familiar y profesional.

15.2.3 Para cualquiera de las modalidades previstas en el art. 12 del Estatuto de los trabajadores.

El régimen de contratos y de inclusión en el régimen de Seguridad Social será el previsto con carácter general en la legislación vigente para cada una de las modalidades de contratación.

Artículo 16. *Período de prueba.*

16.1 Podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración no podrá exceder de 2 (dos) meses.

16.2 El club de baloncesto, o en su caso entidad deportiva contratante, y la jugadora profesional de baloncesto están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

16.3 Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la jugadora haya ya prestado servicios como jugadora con anterioridad en el club, bajo cualquier modalidad de contratación.

16.4 Durante el período de prueba, la jugadora tendrá los derechos y obligaciones como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

16.5 Transcurrido el período, de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la jugadora en el club o entidad deportiva contratante.

16.6 Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten a la jugadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 17. *Duración del contrato.*

El contrato suscrito entre el club y la jugadora profesional de baloncesto tendrá siempre una duración determinada. Finalizada la vigencia del contrato, éste podrá ser prorrogado por mutuo acuerdo de las partes, en los términos establecidos en el párrafo segundo del artículo 6 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

Artículo 18. *Cesiones temporales.*

Durante la vigencia de un contrato, el club podrá ceder temporalmente a otro los servicios de una jugadora profesional, siempre que ésta acepte expresamente dicha cesión temporal.

El club o entidad deportiva deberá consentir la cesión temporal de la jugadora a otro club o entidad deportiva cuando a lo largo de toda una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público.

En el acuerdo de cesión se indicará expresamente la duración de la misma, que no podrá exceder del tiempo que reste de vigencia del contrato de la jugadora con el club o entidad de procedencia. El cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del cedente, respondiendo ambos solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social.

Artículo 19. *Contraprestación económica por cesión temporal.*

En el supuesto de que la cesión se realizara a cambio de contraprestación económica, pactada entre cedente y cesionario, la jugadora profesional tendrá derecho a percibir como mínimo el 15 por 100 bruto del precio pactado, que deberá ser abonado por el club o entidad deportiva cesionaria, en el momento de la aceptación de la cesión por la jugadora.

En el supuesto de cesión recíproca de jugadoras, cada una de ellas tendrá derecho, como mínimo, frente al club de procedencia, a una cantidad equivalente a una mensualidad de sus retribuciones periódicas, más una doceava parte de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año.

Artículo 20. *Extinción anticipada del contrato por cesión definitiva.*

Durante la vigencia de un contrato, el club y la jugadora profesional podrán acordar la terminación del mismo, siempre que aquél haya concertado con otro club la cesión definitiva de los derechos contractuales que ostente sobre la jugadora, y siempre que ésta acepte expresamente dicha cesión definitiva.

En este caso, el Convenio de cesión constará por escrito, en el que figurarán los clubes intervinientes, el precio de la cesión, la aceptación expresa de la jugadora cedida y su voluntad de dar por concluido el contrato en vigor con el club cedente. En ausencia de pacto, en cuanto a la indemnización a favor de la jugadora, ésta tendrá derecho a percibir como mínimo el 15 por 100 bruto del precio de dicha cesión.

Artículo 21. *Contrato de formación.*

Se podrá celebrar contratos de formación con jugadoras mayores de 16 años y menores de 21. Estos contratos se regirán por las siguientes reglas.

- La duración mínima del contrato será de seis meses y máxima de veinticuatro meses, con posibilidad de prorrogarse por doce meses más.
- El tiempo dedicado a la formación teórica no será inferior al 15 % de la jornada máxima prevista en el convenio para las jugadoras de baloncesto.
- La retribución será el salario mínimo interprofesional.
- En el supuesto de que la jugadora continuase en el club de baloncesto al término del contrato no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del anterior contrato a efectos de antigüedad.
- Podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración no podrá exceder de 2 meses.
- La jugadora que preste servicios bajo la modalidad de contrato de formación, disfrutará de los mismos derechos y coberturas previstas en el art. 29 del presente Convenio colectivo para las situaciones de baja médica por incapacidad transitoria, por cualquier causa, ya sea enfermedad común, accidente laboral o enfermedad profesional.

En lo no regulado de forma expresa en este Convenio para los contratos para la formación se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación concordante de aplicación a los contratos para la formación.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 22. *Salario.*

Las retribuciones abonadas por los clubes a las jugadoras profesionales de baloncesto serán consideradas a todos los efectos como salario, a

excepción de aquellos conceptos que estén excluidos de tal consideración por la legislación vigente.

Artículo 23. *Cantidades brutas.*

Se entenderán brutas las cuantías retributivas fijadas en el presente Convenio. Por aplicación de lo previsto en el art. 26 núm. 4 del Estatuto de los Trabajadores, todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo de la Jugadora serán satisfechas por la misma.

Artículo 24. *Estructura retributiva.*

A los efectos previstos en los artículos 2 y siguientes a los que se refiera el presente Convenio colectivo, se entenderá por retribución:

24.1 Salario base del convenio.

24.1.1 600 € mensuales, para las jugadoras que prestan sus servicios en función de la jornada máxima de promedio semanal que se establece en el art. 10 de este Convenio.

En todo caso dicha cuantía se igualará de forma automática al importe fijado por el gobierno para el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento cuando dicho importe sea superior a los 600 euros mensuales.

24.1.2 El salario base es aplicable a todas las modalidades de contratación, salvo el salario base para el contrato de formación, que se regirá por el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

24.1.3 Las jugadoras que hayan pactado una jornada a tiempo parcial tendrán derecho a una retribución en proporción a dicha jornada.

24.2 Prima de contratación.—Es la cantidad, en su caso, estipulada de común acuerdo entre club o entidad deportiva y jugadora 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.

24.3 Prima de permanencia o prima por objetivos.—Es la cantidad, en su caso, estipulada de común acuerdo entre club o entidad deportiva o sociedad anónima deportiva y jugadora profesional para alcanzar un determinado objetivo. Tanto el objetivo, como los plazos de pago quedarán fijados en el contrato.

24.4 Prima de partido.—La cuantía y condiciones de percepción de esta prima se pactará, en su caso, por cada club o entidad deportiva con su plantilla de jugadoras profesionales o con cada jugadora profesional de forma individual, y deberá constar siempre por escrito, firmado por el representante del club o entidad deportiva y la jugadora o representante de la plantilla.

24.5 Pagas extraordinarias.—Las jugadoras tendrán derecho a dos gratificaciones o pagas extraordinarias al año pagaderas, una de ellas (paga extra de navidad) antes del 20 de diciembre, y la otra (paga extra de verano) antes del 30 de mayo.

Cada una de las pagas extras equivaldrá a la cuantía del salario base del convenio, o en su caso salario mínimo interprofesional para las jugadoras contratadas bajo la modalidad de contrato en formación. Para el devengo de la cuantía íntegra de cada una de las pagas extras, la jugadora deberá haber prestado servicios de forma ininterrumpida y a jornada completa durante los doce meses naturales anteriores a la fecha de devengo de cada paga extra. Las jugadoras cuya vigencia de contrato de trabajo sea inferior a los doce meses, o que presten sus servicios a jornada parcial, devengarán la cuantía por pagas extras en proporción a la duración de dicho contrato, o en su caso a la jornada de trabajo.

En todo caso, la jugadora y el club podrán acordar en contrato individual el prorrateo de las pagas extras en las doce mensualidades naturales del año.

24.6 Premio de fin de carrera deportiva profesional.

24.6.1 Esta retribución premiará la fidelidad e ira vinculada a la retirada como jugadora profesional de baloncesto.

24.6.2 Se retribuirá a la jugadora a la extinción de su relación contractual con el club o sociedad anónima deportiva cuando haya permanecido en el mismo equipo o entidad ininterrumpidamente, como jugadora profesional, durante los años que a continuación se indican:

6 temporadas: 3.000,00 €

7 temporadas: 3.500,00 €

8 temporadas: 4.000,00 €

9 temporadas: 4.500,00 €

A cada temporada adicional se añadirán 750,00 €

24.6.4 Documentación requerida: La licencia expedida por la FEB como jugadora del primer equipo de la entidad.

24.6.5 Cuando algún club, entidad deportiva o sociedad anónima deportiva adquiera los derechos de competición de otros clubes vincula-

dos a este convenio, asumirá la antigüedad de las jugadoras, quedando obligado a retribuir el premio fin de carrera deportiva profesional.

24.7 Derechos de imagen colectivos.—Es la cantidad estipulada entre las partes como retribución por la cesión de los derechos de imagen colectivos (ver anexo III a este Convenio). Salvo disposición legal en contrario dicha cuantía no tendrá naturaleza salarial.

24.8 Dietas.—De acuerdo con lo previsto en el anexo IV de este convenio, las jugadoras podrán pactar con los clubes el devengo de dietas, que no tendrán naturaleza salarial, siempre que se cumplan las condiciones y se respeten los límites fijados por la normativa vigente en cada momento.

24.9 Otras retribuciones.—Los clubes o entidades deportivas y jugadoras podrán pactar cualquier forma de retribución distinta de la señalada en los artículos anteriores, siempre que no suponga cuantía inferior a los mínimos establecidos en el presente Convenio.

Artículo 25. *Retribución de vacaciones.*

La jugadora profesional percibirá durante el período de vacaciones el importe correspondiente a la retribución mensual ordinaria.

A los efectos de lo establecido en el párrafo anterior, se entenderá por retribución mensual ordinaria el salario base, más los conceptos fijos que la jugadora venga percibiendo de forma regular todos los meses. En consecuencia, se excluyen de la retribución mensual ordinaria, aquellos conceptos retributivos variables o que dependan de circunstancias específicas, tales como las primas por partidos, o conceptos retributivos de devengo superior al mes, tales como primas por objetivos, etc. así como los conceptos retributivos extrasalariales.

Artículo 26. *Recibo de salarios.*

Los clubes o entidades deportivas sujetos al presente convenio deberán realizar el pago de las retribuciones pactadas, en los recibos oficiales de salarios, según modelo aprobado por la vigente legislación laboral, haciendo entrega de una copia firmada a la jugadora profesional.

Artículo 27. *Pago de salarios.*

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

Prima de contratación: Al término de cada temporada y siempre antes del 30 de mayo. Cuando la prima se refiera a períodos superiores a un año, se dividirá el importe por el número de años para determinar la cantidad adecuada a cada temporada.

Prima de permanencia o prima por objetivos: se pactara en el contrato y en todo caso siempre antes del 30 de mayo.

Prima por partido: Dentro de los 15 días a la fecha de su devengo.

Sueldo mensual: Dentro de los cinco últimos días de cada mes.

Artículo 28. *Aval federativo.*

En cumplimiento de lo que, en su caso, establezca la Federación Española de Baloncesto, cada uno de los clubes, entidades deportivas o sociedades anónimas deportivas componentes de ANBF, depositarán ante dicha federación el aval que por ésta se exija para garantizar el cobro de las cantidades que adeuden a las jugadoras en los términos y con la cobertura establecidos por dicho organismo.

Artículo 29. *Retribución durante incapacidad transitoria.*

La jugadora profesional que durante la vigencia de su contrato de trabajo, sufra baja por incapacidad transitoria, por cualquier causa, ya sea enfermedad común, accidente laboral o enfermedad profesional, tendrá derecho a percibir desde el primer día el 100 por 100 de la retribución ordinaria que se le viniese abonando, compensándose y absorbiéndose las prestaciones sociales con cargo a la Seguridad Social o en su caso la mutua de accidentes de trabajo, si las hubiera, y manteniendo esta situación hasta su alta médica o, en su caso, finalización del período contractual. Lo previsto en este artículo se aplicará igualmente a las jugadoras que presten servicios bajo la modalidad de contrato de formación.

A los efectos de lo establecido en el párrafo anterior, se entenderá por «retribución ordinaria» el salario base, más los conceptos fijos que la jugadora venga percibiendo de forma regular todos los meses. En consecuencia, y de conformidad con lo pactado en este convenio en lo referente al pago de los períodos de vacaciones, se excluyen de la retribución mensual ordinaria, aquellos conceptos retributivos variables o que dependan de circunstancias específicas, tales como las primas por partidos, o conceptos retributivos de devengo superior al mes, tales como primas por objetivos, etc. así como los conceptos retributivos extrasalariales.

CAPÍTULO VI

Mejoras socialesArtículo 30. *Indemnizaciones.*

Las indemnizaciones previstas en el artículo 13, apartado d), del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, que puedan corresponder a la jugadora profesional o sus herederos, como consecuencia de accidente y/o enfermedad profesional con resultado de muerte, se fijan en 60.000 euros y en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez se fijan en 90.000 euros, cantidades que se actualizarán anualmente en función de las variaciones del I.P.C oficial promedio para el conjunto de España. Dicha actualización anual será automática y no requerirá el acuerdo previo de la Comisión Paritaria.

Todo ello sin perjuicio de las indemnizaciones que pudieran corresponderle por razón de su inclusión en el sistema protector de la Seguridad Social o de aquellas que fuesen incluidas en el contrato que le una individualmente al club en el que preste sus servicios como jugadora profesional.

Los riesgos indemnizables por los expresados conceptos, incluidos los que pudieran surgir como consecuencia de viajes, deberán ser cubiertos mediante la suscripción de la oportuna póliza de seguro colectivo, cuya prima anual se justificará, junto con sus renovaciones, a ANBF, quien la hará llegar con la misma periodicidad a la AJUB, justificando con la póliza el aseguramiento de todas las jugadoras que presten sus servicios en clubes o entidades adscritas a ANBF, y como beneficiarios aquellas personas que expresamente designe cada jugadora comprendido en la póliza (aparte de la propia jugadora).

En ningún caso se entenderá que por aplicación de lo estipulado en el presente artículo los clubes deban cubrir la incapacidad permanente parcial, invalidez deportiva, ni ninguna otra que no derive de accidente y/o enfermedad profesional u otras contingencias o situaciones diferentes de las expresamente pactadas en el primer párrafo.

En el caso de incapacidad permanente total se estará a la indemnización legalmente establecida, es decir seis mensualidades.

Artículo 31. *Fondo social para promoción de baloncesto femenino.*

31.1 Los firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a establecer un marco de relaciones que traten de impulsar la promoción del baloncesto profesional femenino en nuestro país, a cuyo fin, ANBF, en el marco concreto de las respectivas actuaciones, se compromete a colaborar en la financiación de la AJUB para que esta pueda desarrollar la programación de los instrumentos financieros, de formación y protección social que se consideren necesarias.

31.2 Colaboración financiera anual.—Dentro de dicho programa de colaboración cada club miembro de la ANFB, así como cualquier otro club de baloncesto femenino cuyas relaciones laborales se regulen total o parcialmente por el presente convenio, deberá necesariamente apoyar a la AJUB mediante una aportación económica anual de 200€ (doscientos euros) por el concepto de colaboración en la financiación de dicha asociación. Dentro de los meses de septiembre y octubre de cada año natural los clubes transferirán el importe de dicha colaboración económica a la cuenta corriente bancaria que designe la ANBF. Dentro del mes de noviembre del mismo año natural, la ANBF transferirá, a la AJUB la totalidad de las colaboraciones recaudadas, así como el desglose por clubes de las mismas. La ANBF responderá ante la AJUB de la falta de pago total o parcial por los clubes de las citadas aportaciones anuales.

31.3 El partido de las estrellas y la gala de la liga.—La organización del partido de las estrellas y la gala de la liga, es competencia exclusiva de la AJUB. La AJUB y la ANBF podrán acordar, si así lo estiman oportuno, la organización del partido de las estrellas y de la gala de la liga. Alcanzado dicho acuerdo, las partes establecerán necesariamente en el mismo los detalles de la organización de dichos eventos, la fecha de la celebración, las jugadoras objeto de cesión por los clubes y demás pormenores. Los beneficios que, en su caso, se obtengan por la celebración de dichos partidos se destinarán íntegramente a los fines sociales de la AJUB.

Artículo 32. *Derecho al estudio y formación cultural de las jugadoras menores de 23 años.*

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 la jugadora, facilitando que esta pueda completar sus estudios universitarios o conseguir una capacitación profesional.

Artículo 33. *Programa de inserción en el mercado laboral.*

La ANBF y sus clubes asociados, la AJUB, se comprometen a estudiar la viabilidad de programas de inserción en el mercado laboral después del

cese de la actividad deportiva. Para ello, establecerá una comisión que propondrá un conjunto de actuaciones concretas, así como su forma de financiación.

Artículo 34. *Conciliación de la vida familiar y profesional: La custodia de niños menores de 8 años y las cargas familiares.*

Los clubes, entidades o sociedades anónimas deportivas, se comprometen a la financiación aunque sea en parte de los costes que pudiera tener una jugadora por la custodia (guardería, asistencia domiciliaria) de un hijo/a menor de 8 años o por las cargas que pudiera sufrir por tener que atender a sus progenitores o familiares. Facilitándole la posibilidad de contratarla a tiempo parcial.

Para ello, establecerá una comisión paritaria que propondrá un conjunto de actuaciones concretas, así como su forma de financiación.

Artículo 35. *Acceso a los campos.*

Durante la vigencia del presente convenio, las jugadoras afiliadas a la AJUB tendrán libre acceso a cualquier partido, ya sea oficial o amistoso, en que intervenga cualquier equipo afiliado a ANBF.

A los efectos de acreditar la pertenencia de la jugadora a la AJUB, será válido y suficiente el carné de liga vigente para cada temporada que expida la ANBF.

CAPÍTULO VII

Derechos y libertadesArtículo 36. *Libertad de expresión.*

Las jugadoras 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 derivadas de la Ley y el respeto a los demás.

Artículo 37. *Derechos sindicales.*

Las jugadoras profesionales tendrán derecho a desarrollar, en el seno de los clubes a que pertenezcan, la actividad sindical reconocida por la legislación vigente en la materia. A estos efectos, podrán elegir a los componentes de la plantilla que las representen en el club para tratar las materias relacionadas con su régimen laboral y condiciones en que se desarrolla.

Las jugadoras profesionales, afiliadas a la AJUB y pertenecientes a plantillas de equipos de la ANBF, podrán constituir secciones sindicales en los clubes en que presten sus servicios, representadas a todos los efectos por una delegada sindical.

Antes del 30 de agosto de cada temporada deportiva, la AJUB comunicará a la ANBF su representante en cada club. Este tendrá derecho a asistir a cinco reuniones de la AJUB en lunes, previo acuerdo con el club, que deberá darle autorización.

Los clubes deberán poner a disposición de las jugadoras, en los vestuarios, un tablón de anuncios, que esté en lugar visible, que podrá ser utilizado por éstos para sus comunicados sindicales o de interés para la plantilla.

Los clubes tendrán a disposición de las delegadas sindicales, o, en su defecto, de la AJUB, cuantos documentos indique la legislación vigente, en las condiciones y formas que ésta determine.

CAPÍTULO VIII

Otras disposicionesArtículo 38. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en este Convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales, y, en su defecto, por las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, normas emanadas de la Comisión Paritaria, según lo dispuesto en el artículo 7 del presente convenio, y demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de las deportistas profesionales.

Artículo 39. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario aplicable por los clubes o entidades deportivas a sus jugadoras se regirá por lo dispuesto en el Reglamento general que se adjunta en el anexo II al presente Convenio colectivo.

Artículo 40. Normas de competición.

Las modificaciones que proponga la FEB en las normas de competición serán sometidas a informe no vinculante de la AJUB, por plazo de treinta días naturales, antes de ser presentadas a los órganos competentes para su aprobación.

Disposición adicional primera.

En el supuesto de que la jurisdicción social declare la supresión o modificación de alguna de las cláusulas del presente convenio, quedará la parte del texto que haya sido declarada nula, provisionalmente sin efecto entre las partes, sin perjuicio, en todo caso de los derechos eventualmente adquiridos en el ínterin por las mismas o por cualesquiera otros terceros de buena fe, debiendo, en el seno de su Comisión Paritaria, procederse, en un plazo máximo de diez días, a la renegociación de la parte declarada nula, así como de aquellos otros artículos o párrafos del Convenio que se hayan visto afectados directamente por la declaración de nulidad.

Disposición adicional segunda.

Las referencias que se contienen en este convenio colectivo a los clubes y entidades deportivas se entenderán referidas, en su caso, a las sociedades anónimas deportivas que sucedan a los mismos, si durante la vigencia del convenio se produjera a la constitución de la liga profesional correspondiente.

Disposición adicional primera.

En el supuesto de que las partes firmantes del presente convenio, encontrasen una entidad aseguradora de reconocido prestigio y económicamente solvente, que ofertase una póliza de seguro colectivo (acorde con los precios del mercado para esta clase de cobertura, en el momento de su emisión), que cubriese además de las previsiones del art.30 del presente convenio colectivo, una indemnización de 90.000€ para el supuesto de situación de incapacidad permanente total, la ANBF y la AJUB se comprometen a la negociación de las condiciones para su inclusión, en el texto del art. 30 del próximo convenio colectivo, es decir, el que entre en vigor al término de la vigencia del presente Convenio.

Disposición transitoria primera.

1. La Comisión Delegada de la Liga Femenina FEB, ANBF y AJUB, existente en la actualidad, mantendrá su vigencia y funcionamiento actual hasta que sea sustituida por la efectiva constitución de la Comisión Paritaria a la que se refiere el presente Convenio, para los temas de relaciones laborales. Dicho período transitorio se extenderá hasta la finalización de la presente temporada.

2. Una vez creada la Comisión Paritaria, le corresponderá la vigilancia del cumplimiento de las funciones establecidas en el presente Convenio.

Disposición transitoria segunda.

Los clubes, entidades deportivas o sociedades anónimas deportivas, en su caso, a quienes serán de aplicación las disposiciones precedentes, deberán formalizar con todas las jugadoras profesionales que componen sus plantillas respectivas contratos adaptados a lo dispuesto en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Disposición transitoria tercera. Garantía personal.

Sin perjuicio de la absorción y compensación que en su caso corresponda, se respetarán las condiciones personales que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las que se establecen en este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» y hasta futuras compensaciones.

Disposición transitoria cuarta.

A efectos del cálculo de las cuantías por premio fin de carrera deportiva profesional, se establece la temporada 1990-1991 como la primera computable a todos los efectos.

Este Convenio colectivo se suscribe en presencia del Secretario de Estado para el Deporte.

Asociación Nacional de Baloncesto femenino (ANBF), Nieves Alza Castillo, Presidenta de la Asociación Nacional de Baloncesto Femenino.–Asociación Nacional de Baloncesto Femenino (ANBF), Carlos Méndez Santos, Vicepresidente y Secretario Ejecutivo de la Asociación Nacional de Baloncesto Femenino.–Asociación de Jugadoras Españolas de Baloncesto (AJEB), Elisa Aguilar López, Presidenta de la Asociación de Jugadoras Españolas de Baloncesto.

ANEXO I**Procedimiento ante la Comisión Paritaria del Convenio.**

1. El procedimiento se desarrollará con arreglo a los principios esenciales de audiencia, contradicción e igualdad entre las partes, rigiéndose por las normas recogidas en este Reglamento y en las demás disposiciones que le afecten.

Las partes podrán actuar por sí mismas o valerse de abogado en ejercicio.

Todos los plazos previstos en el presente reglamento se entenderán computados por días hábiles y podrán ser aumentados o reducidos prudencialmente por acuerdo expreso de la comisión en atención a las especiales circunstancias de los asuntos a tratar.

2. Cuando un club o jugadora quieran comparecer ante la Comisión Paritaria, deberán solicitarlo por escrito a través de las respectivas asociaciones, indicando con claridad la otra parte del conflicto y la pretensión fundamentada que motive su solicitud.

Recibida la solicitud en forma, la comisión estudiará su admisión a trámite en la primera reunión que se convoque. Estudiada la solicitud, se acordará sobre su admisión por providencia no fundamentada, siendo fundamentada, si no se admite a trámite. Dicha providencia será notificada a las partes interesadas.

3. Admitida a trámite la solicitud de que se trate, la comisión ordenará la apertura del expediente, que deberá ser debidamente numerado de forma correlativa y que se conservará siempre en la sede bajo la custodia del secretario habilitado al efecto.

Seguidamente, la comisión pondrá en conocimiento de la otra parte en conflicto la solicitud presentada, para que aquélla en el plazo de ocho días, formule por escrito las alegaciones que considere oportunas.

Presentado el anterior escrito, o transcurrido el plazo para su presentación, la comisión pondrá en conocimiento de las partes en conflicto dentro del plazo común de cinco días para la proposición de los medios de prueba de que intenten valerse.

A los efectos del anterior apartado, se aceptarán como medios de prueba los admitidos en Derecho.

4. Los medios de prueba solicitados se entenderán aceptados por la comisión de no existir providencia que los deniegue. Contra las providencias de denegación de medios probatorios no cabrá recurso alguno.

5. Finalizada la práctica de los medios probatorios propuestos, la comisión dictará resolución en la primera reunión que se celebre.

Las resoluciones de la comisión, que serán suscritas en primera copia por los miembros que la adopten, deberán expresar necesariamente los siguientes extremos:

- Lugar y fecha de la resolución.
- Identificación de los miembros que adopten el acuerdo.
- Circunstancias personales de las partes en conflicto.
- Síntesis de la solicitud efectuada y del escrito de alegaciones.
- Pruebas practicadas y el resultado que de las mismas se desprenda.
- Fallo de la comisión.

6. Las resoluciones se adoptarán por mayoría absoluta de las partes presentes en un plazo no superior a quince días y cualquiera de ellas podrá solicitar que en las mismas se exprese su voto de reserva o discrepancia.

ANEXO II**Reglamento general de régimen disciplinario****1. Ámbito de aplicación.**

El presente Reglamento general sienta las bases del régimen disciplinario aplicable en el marco de las relaciones laborales existentes entre los clubes, entidades o sociedades anónimas deportivas y las jugadoras profesionales de baloncesto

Las infracciones de las reglas del juego o de la competición y de las normas generales deportivas se regirán por lo dispuesto en los artículos 73

y siguientes de la Ley 10/1990, de 15 de octubre (y RCL 1991\1816), del deporte, así como en sus disposiciones concordantes o de desarrollo.

2. Principios generales.

2.1 La potestad disciplinaria laboral corresponde al club o sociedad anónima deportiva, 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 suceso que se trate.

2.3 Si unos mismos hechos implicasen la comisión de dos o más faltas, se sancionarán conjuntamente, con respeto al principio general «non bis in idem».

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

2.5 Las faltas se catalogarán como leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad.

3. Circunstancias modificativas.

Serán circunstancias modificativas de la responsabilidad de la imputada:

3.1 Como eximentes:

El caso fortuito.
La fuerza mayor.
La legítima defensa.

3.2 Como atenuantes:

El arrepentimiento espontáneo,
El haber precedido inmediatamente a la comisión de la falta una provocación suficiente.

3.3 Como agravantes: La reincidencia, que se dará cuando la autora de una falta haya sido sancionada durante esa misma temporada por un hecho de idéntica o similar naturaleza al que se ha de sancionar.

3.4 De no existir circunstancias atenuantes ni agravantes, el club o sociedad anónima deportiva impondrá la sanción correspondiente en su grado medio. De darse únicamente atenuantes, la sanción se aplicará en su grado mínimo, y de tratarse sólo de agravantes, en el máximo. Si concurriesen una y otras, se compensarán racionalmente según su número y entidad.

4. Faltas leves.

Se considerarán como tales:

4.1 No notificar al club o sociedad anónima deportiva, con carácter previo, la razón de la ausencia al trabajo, salvo imposibilidad de haberlo hecho y sin perjuicio de su posterior justificación.

4.2 El abandono del trabajo, sin causa justificada, por período inferior a quince minutos, siempre que no afecte a un partido.

4.3 La manifiesta e injustificada incorrección en el trato mantenido con terceros con la ocasión de la prestación de servicios.

4.4 Tres faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en el plazo de un mes.

4.5 Una falta de puntualidad a los desplazamientos o partidos.

5. Faltas graves.

Se considerarán como tales:

5.1 La primera y segunda faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, cometidas en el período de un mes, no tratándose de un partido.

5.2 El abandono del trabajo, sin causa justificada, por período superior a quince minutos, siempre que no afecte a un partido.

5.3 No hacer uso del material deportivo facilitado por el club o sociedad anónima deportiva en los partidos o actos oficiales a que debe concurrirse bajo la disciplina de aquél.

5.4 La disminución manifiesta, voluntaria, grave o continuada en el rendimiento normal de trabajo.

5.5 La grave y patente desobediencia a las órdenes e instrucciones de los directivos o técnicos del club o sociedad anónima deportiva, cuyo cumplimiento resulte exigible, por actuar aquéllos en el ámbito de sus respectivas competencias.

5.6 No mantener, por causas injustificadas, la condición física adecuada durante el transcurso de la temporada deportiva, incluidos el consumo habitual de bebidas alcohólicas y otras sustancias en grado tal que pueda perjudicar la salud.

5.7 La reiteración en salidas nocturnas abusivas y el retirarse a descansar después de la una de la madrugada el día anterior a un partido.

5.8 Ocultar al entrenador/a, o al responsable del club o sociedad anónima deportiva, la existencia de enfermedades o lesiones, así como la transgresión del tratamiento prescrito para la recuperación de las mismas.

5.9 La negativa injustificada a asistir a actos oficiales a requerimiento del club o sociedad anónima deportiva, siempre y cuando se encuentren dentro del ámbito de la relación laboral regulada por este Convenio.

5.10 La realización de declaraciones gravemente falsas, injuriosas o maliciosas contra la ANBF y el club o sociedad anónima deportiva, así como contra sus patrocinadores, directivos, técnicos o jugadoras, dejando en todo caso a salvo el derecho a la libertad de expresión consagrado en nuestra Constitución.

5.11 Los malos tratos físicos o la agresión de carácter leve a cualesquiera personas, cometidas con ocasión del desempeño de su actividad profesional.

5.12 Acumulación de tres faltas leves en dos meses.

5.13 Entre tres y seis faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en un período de un mes.

5.14 Dos faltas de puntualidad a desplazamientos o partidos, en el plazo de un mes.

5.15 Cuando a causa del comportamiento antideportivo de la jugadora está fuera sancionada por el comité de competición de la Federación Española de Baloncesto.

6. Faltas muy graves.

Serán consideradas como tales:

6.1 La tercera y sucesivas faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, cometidas en el período de un mes, bastando una sola ausencia cuando se trate de un partido oficial.

6.2 El abandono del trabajo, sin causa justificada, durante la disputa de un partido oficial.

6.3 Los injustificados, graves y reiterados malos tratos de palabra, o la agresión grave a cualesquiera personas, cometidas con ocasión del desempeño de la actividad profesional.

6.4 La simulación de enfermedad o accidente, que se entenderá cuando una jugadora en baja médica por uno de tales motivos realice trabajos o actividades incompatibles con su situación.

6.5 La desobediencia que implicase quebranto manifiesto de la disciplina o que causase perjuicio muy grave al club o sociedad anónima deportiva.

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

6.7 Acumulación de dos faltas graves, en el período de dos meses.

6.8 Seis o más faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en un período de un mes.

6.9 Tres o más faltas de puntualidad a desplazamientos o partidos, en el período de un mes.

6.10 El caso de ser reincidente en sanciones impuestas por el Comité de Competición de la Federación Española de Baloncesto.

6.11 Dar positivo por dopaje de la jugadora mediante resolución firme del organismo oficial competente, siempre que concurren las siguientes condiciones:

- La sustancia sea considerada dura de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.
- Que la jugadora haya tomado las sustancias sin la debida prescripción médica.

6.12 Prestar servicios para otro club de baloncesto durante la vigencia del contrato de trabajo, sin que exista acuerdo previo expreso y por escrito de la jugadora con el club con el que el contrato de trabajo se encuentre vigente.

7. Sanciones.

Se podrán imponer las siguientes sanciones:

7.1 Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.
- Multa de hasta 150 euros, según grados, con el límite de una trigésima parte de la retribución anual pactada:

Mínimo: De 6 a 50 euros.

Medio: De 51 a 100 euros.

Máximo: De 101 a 150 euros.

7.2 Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días.
- Multa de hasta 601 euros, según grados, en el límite de una trigésima parte de la retribución anual pactada:

Mínimo: De 151 a 300 euros.
Medio: De 300,1 a 450,76 euros.
Máximo: De 450,77 a 601 euros.

7.3 Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de seis a quince días.
b) Multa de hasta 1502,5 euros, según grados, con el límite de una vigésima parte de la retribución anual pactada:

Mínimo: De 601,1 a 901,5 euros.
Medio: De 901,51 a 1202 euros.
Máximo: De 1202,1 a 1502,5 euros.

c) Despido disciplinario cuando la jugadora incurra en cualquiera de las conductas tipificadas en los apartados 6.2), 6.3), 6.4), 6.6), 6.10), 6.11) y 6.12) del punto anterior «6) Faltas muy graves». El despido disciplinario procedente no dará derecho a la jugadora a percibir indemnización o cantidad alguna por la terminación del contrato, aunque estuviera así pactado en su contrato de trabajo.

8. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los cuarenta días; todos ellos naturales, contados a partir de la fecha en que el Club o sociedad anónima deportiva haya tenido conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los tres meses de ésta salvo supuesto de ocultación fraudulenta.

La prescripción quedará interrumpida por la comunicación de imposición de la sanción, en las faltas leves, o por la notificación de incoación del oportuno expediente disciplinario, en las graves y muy graves.

9. Procedimiento sancionador.

9.1 Para la sanción de las faltas graves o muy graves en que una jugadora haya podido incurrir, será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio previo.

9.2 El procedimiento se iniciará con la notificación al imputado del acuerdo de incoación del expediente por parte del club o sociedad anónima deportiva.

9.3 En el plazo de los diez días naturales siguientes, se redactará el pliego de cargos, del que se dará traslado a la expedientada, a fin de que, en el plazo de otros diez días naturales, pueda presentar el de descargos, alegando cuanto estime conveniente a su defensa y proponiendo las pruebas de que intente valerse.

9.4 Una vez presentado el pliego de descargos, o transcurrido el plazo otorgado para ello sin su articulación, el club o sociedad anónima deportiva ordenará, en su caso, la apertura de un período de prueba de entre cinco y diez días hábiles más.

9.5 En el plazo de otros diez días hábiles, el club o sociedad anónima deportiva deberá notificar al imputado la resolución del expediente contradictorio, lo que se hará mediante comunicación por escrito, de la que se cursará también copia a la AJUB, a través de ANBF.

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

9.7 No se admitirá, en ninguna circunstancia, la suspensión de empleo y/o sueldo hasta que no exista resolución del expediente disciplinario.

10. Expediente de información reservada.

Cuando así se estime oportuno, al tener conocimiento de una supuesta infracción, los clubes o sociedad anónima deportiva podrán acordar la instrucción reservada, para conocer con exactitud de los hechos acaecidos, antes de dictar la providencia en que se decida la incoación del expediente disciplinario o, en su caso, el archivo de las actuaciones.

11. Cumplimiento y prescripción de las sanciones.

11.1 Las sanciones impuestas a las jugadoras por faltas leves, graves o muy graves se cumplirán, una vez conste fehacientemente su firmeza. La sanción se considerará firme a partir de los quince días hábiles desde que consta su comunicación a la jugadora y no queda acreditada la interposición de las acciones legales que en su caso pudieran corresponderle a éste.

11.2 Dichas sanciones prescribirán, respectivamente, a los diez, veinte y cuarenta 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, sin perjuicio de que ello no pueda implicar un perjuicio superior para el propio club.

En el supuesto de acatamiento expreso de la sanción por parte de la jugadora, el cumplimiento de la misma deberá iniciarse, o, en su caso, llevarse a cabo, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación de dicho acatamiento al club o sociedad anónima deportiva.

11.3 Las multas se abonarán en la forma que prevengan los órganos directivos del club o sociedad anónima deportiva.

ANEXO III

Relación de derechos de imagen previstos en el art. 24.7 de este Convenio

Total retribución Anual pactada en contrato - Euros	Derechos de imagen colectiva en cómputo anual - Euros
6.000	-
9.000	1.350
12.000	1.800
18.000	2.700
24.000	3.600
30.000	4.500
36.000	5.400
40.000	6.000
46.000	6.900
50.000	7.500
56.000	8.400
60.000	9.000

ANEXO IV

Gastos de locomoción y dietas de viaje - gastos. IRPF.

1. Las compensaciones y dietas descritas en el presente Anexo no tienen la consideración de salario y estarán sujetas al tratamiento que la ley establece para las mismas, en especial en lo referente a su exención tributaria así como a la exención de cotizar a la Seguridad Social.

2. Las dietas indicadas en el presente anexo serán de aplicación siempre que los gastos de locomoción y manutención no les sean resarcidos a las jugadoras específicamente por los clubes.

3. Las cuantías de las dietas y compensaciones de este anexo han sido fijadas de acuerdo con lo previsto en los artículos 9 y 44 del reglamento del impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, (BOE 77/2007 de 30 de marzo).

4. Dietas por gastos de manutención: Las jugadoras y los clubes podrán pactar en los términos y con los límites fijados en la ley a una compensación para hacer frente a los gastos por manutención en los que incurran cuando estén convocadas para partidos o entrenamientos, que se desarrollen en lugares situados fuera del municipio donde se encuentre el club de baloncesto al que pertenezcan. Salvo pacto expreso entre el club y la jugadora, está tendrá, como mínimo, derecho a las siguientes cantidades diarias:

- a) Desplazamiento dentro del territorio español: 26,67 euros diarios.
b) Desplazamiento dentro del territorio español: 53,34 euros diarios, siempre que se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia de la jugadora.
c) Desplazamiento a territorio extranjero: 48,08 euros diarios.
d) Desplazamiento a territorio extranjero: 91,35 euros diarios, siempre que se haya pernoctado fuera del territorio español.

5. Dietas por cheques-vales comida: 9,00 euros diarios.

Las jugadoras y los clubes podrán pactar del devengo diario de cheque-vale comida, siempre con sujeción a las limitaciones establecidas en la ley y se devengará en los días en los que la jugadora preste servicios al club, ya sea con motivo de jugar partidos, de entrenamiento, con motivo de una convocatoria, y en general en cualesquiera otras circunstancias en las que las jugadoras estén a disposición del club.

No se devengarán cuando las jugadoras generen dietas por manutención, según lo estipulado en el apartado anterior.

6. Dietas por gastos de locomoción: 0,19 euros por kilómetro, más los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen. Siempre que el desplazamiento se realice en vehículo propio de la jugadora.

712

RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de adhesión de Plus Supermercados, S.A., al Convenio colectivo de Diasa.

Visto el texto del acta de fecha 27 de noviembre de 2007 donde se recoge el Acuerdo de Adhesión de la empresa Plus Supermercados, S.A. (Código de Convenio n.º 9010992), al Convenio colectivo de la empresa Diasa (Código n.º 9016032-«BOE» de 30-8-2006), que ha sido suscrito de

	Salarios bases 08 (incremento 4.5%)	Plus lineal Total anual
Escaparatista	14.278,70	360,60
Librero	14.177,81	360,60
Rotulista	13.677,74	360,60
Jefe de producto	13.526,90	360,60
Dependiente	13.178,21	360,60
Técnico en comercio exterior	12.875,93	360,60
Ejecutivo de cuentas	12.875,93	360,60
Representante	12.875,93	360,60
Lector	12.875,93	360,60
Teleoperador	12.551,71	360,60
Auxiliar de caja	12.227,52	360,60
Asistente de establecimiento	11.952,26	360,60
Área logística y servicios auxiliares:		
Director de logística	18.530,46	360,60
Jefe de sección de logística	15.779,83	360,60
Jefe de almacén	15.746,70	360,60
Jefe de transporte	14.366,04	360,60
Jefe de taller	12.977,93	360,60
Encargado de unidad logística	12.933,18	360,60
Profesional de oficio 1. ^a	12.933,18	360,60
Repartidor conductor	12.551,71	360,60
Profesional de oficio 2. ^a	12.504,61	360,60
Operario de logística	12.065,17	360,60
Mozo-empaquetador	11.952,26	360,60
Personal de servicios auxiliares	11.952,26	360,60
Personal de limpieza (por horas)(*)	4,84	0,14
Área administración y servicios centrales:		
Director administrativo	18.530,46	360,60
Jefe de compras	17.330,05	360,60
Jefe de personal	17.330,05	360,60
Jefe de informática	17.330,05	360,60
Jefe financiero	17.330,05	360,60
Administrador de páginas web	17.330,05	360,60
Analista de sistemas	17.330,05	360,60
Responsable de sección	15.728,92	360,60
Contable	14.528,49	360,60
Programador	14.528,49	360,60
Documentalista	14.328,35	360,60
Asistente de dirección	13.938,04	360,60
Diseñador gráfico	13.677,74	360,60
Oficial administrativo	13.277,78	360,60
Administrativo de atención al cliente	12.727,13	360,60
Asistente de páginas web	12.727,13	360,60
Catalogador	12.727,13	360,60
Técnico de mantenimiento informático	12.590,91	360,60
Auxiliar administrativo	12.177,48	360,60
Telefonista	11.952,26	360,60
Dieta media jornada	8,08	
Dieta jornada completa	11,54	

(*) Este cálculo está hecho en base de una hora diaria con derecho a 15 pagas y un mes de vacaciones.

La jornada máxima laboral será de 1.772 horas anuales para el año 2008.

5620

RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrige error en la de 21 de diciembre de 2007, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de baloncesto profesional de la liga femenina organizada por la Federación Española de Baloncesto.

Advertido error en el texto del Convenio Colectivo para la actividad de baloncesto profesional de la Liga Femenina organizada por la Federación Española de Baloncesto, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de diciembre de 2007 en el BOE n.º 13 de 15 de enero de 2008.

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación del citado error.

En la página 2914, columna derecha artículo 4.º, primer párrafo, última línea, donde dice: «...el día 30 de abril de 2008.» Debe decir: «el día 31 de julio de 2009».

Madrid, 11 de marzo de 2008.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

5621

RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo alcanzado en el procedimiento de mediación promovido por MCA-UGT y FM-CC.OO. frente a Corporación Empresarial Roca Sanitarios, S.A. y Roca Sanitarios, S.A.

Visto el contenido del Acuerdo de fecha 11 de febrero de 2008 alcanzado en el procedimiento de mediación promovido por MCA-UGT y FM-CC.OO frente a Corporación Empresarial Roca Sanitarios, S.A. y Roca Sanitarios, S.A. seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje que versa sobre la supresión de la condición más beneficiosa o derecho adquirido consistente en la entrega de un reloj de oro y el disfrute de un día laborable de permiso retribuido y de un refrigerio a los trabajadores que cumplen 25 años de servicio en la empresa, acuerdo que ha sido alcanzado por los representantes de los trabajadores y de la dirección de las entidades que representan a ambas partes, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 16.1 del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III), y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.–Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente registro de este Centro Directivo.

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado

Madrid, 11 de marzo de 2008.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

ACTA DE ACUERDO

En relación con el procedimiento de mediación promovido por MCA-UGT y FM-CC.OO. frente a Corporación Empresarial Roca Sanitarios, S.A. y Roca Sanitarios, S.A. por motivo, según consta en la solicitud de mediación, de supresión de la condición más beneficiosa o derecho adquirido consistente en la entrega de un reloj de oro y el disfrute de un día laborable de permiso retribuido y de un refrigerio, a los trabajadores que cumplen 25 años de servicio en la empresa, REUNIDOS en la Sede del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), sita en la calle San Bernardo, 20, 5.ª planta, el día 11 de febrero de 2008 a las 12:00 horas:

Doña Josefa Martínez Riaza, en su condición de Representante de MCA-UGT

Don Julio Mateo Sánchez, en su condición de Miembro del Comité de Empresa (UGT)

Doña Nieves San Vicente Leza, en su condición de Representante de FM-CC.OO.

Don Martín Blas Salgado, en su condición de Delegado de CC.OO.

Don Ramón Asensio Asensio, en su condición de Representante de Corporación Empresarial Roca Sanitarios, S.A. y Roca Sanitarios, S.A.

Don José Tomás Reyes, en su condición de Representante de Corporación Empresarial Roca Sanitarios, S.A. y Roca Sanitarios, S.A.

Doña Lorena Domenche Polo, en su condición de Representante de Corporación Empresarial Roca Sanitarios, S.A. y Roca Sanitarios, S.A.

Actúan como mediadores:

Doña Ana Martín Arahuetes.

Don Juan Ignacio Moltó García.

Esta reunión finalizó teniendo como resultado el siguiente ACUERDO entre las partes intervinientes:

Sustituir el mencionado obsequio por una contraprestación económica de 660 € brutos que se abonaría por una sola vez en el mes de Diciembre del año en que se cumplieran 25 años de prestación de servicios efectivos en la Empresa. La cantidad se actualizará cada año de acuerdo con la variación que experimente el IPC real. Dicha actualización se realizará por primera vez con efectos 1 de enero de 2009. Asimismo en el mencionado año, el trabajador afectado tendrá el derecho a disfrutar