

Duración del módulo: Diez horas.

Los Profesores/Monitores deben ser personas expertas en el sector de construcción para que la enseñanza sea realmente válida y útil.

La FLC incluirá en la cartilla profesional los cursos que cada trabajador tenga acreditados.

#### 4. Órgano específico

Creación de un órgano específico de carácter paritario dentro de la FLC según lo previsto en el artículo 35.4, párrafo segundo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para todas aquellas empresas donde no existan Delegados de Prevención.

#### 5. La FLC y los servicios de prevención

La FLC prestará servicios de asesoría en todas las actividades de servicios de prevención cuando le sean solicitados por las empresas.

Los Consejos Territoriales podrán contactar con la autoridad laboral en su ámbito para que les facilite el acceso al censo de entidades acreditadas como servicios de prevención como una garantía más para el desarrollo eficaz de sus actuaciones.

#### 6. Fundación adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional quinta de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la FLC desarrollará, dentro de su ámbito de actuación, los objetivos y fines establecidos en dicha disposición en coordinación con la Fundación que a tal efecto se cree.

#### 7. Actuaciones para mejorar el conocimiento del sector

La FLC deberá realizar un estudio que permita un mejor conocimiento de las empresas del sector en cuanto a su estructura y capacidad real de prevención en seguridad y salud laboral para abordar las distintas obras.

Asimismo deberá implantar un centro servidor de datos que suministre información lo más completa posible sobre todos los temas relacionados con la prevención de riesgos.

#### 8. Maquinaria y equipos

La FLC promoverá la utilización de maquinaria y equipos auxiliares de construcción homologados de acuerdo con la normativa comunitaria europea.

#### 9. Colaboraciones externas

Las partes consideran conveniente que las materias contenidas en el presente anexo la FLC complemente sus actuaciones con la colaboración de las Mutuas de Accidentes.

#### 10. Interpretación del anexo

Formando el presente anexo parte integrante del Convenio General del Sector de la Construcción, cualquier discrepancia, duda o interpretación que surja, en relación con el mismo, será sometida, con carácter ineludible, a la Comisión Paritaria del Convenio.

**13023** RESOLUCIÓN de 14 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Balonmano Profesional.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Balonmano Profesional (código de Convenio número 9911755), que fue suscrito con fecha 16 de marzo de 1998, de una parte, por la Asociación de Clubes Españoles de Balonmano (ASOBAL), en representación de los clubes o entidades deportivas; de otra, por la Asociación de Jugadores de Balonmano (ABM), en representación de estos profesionales, 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, acuerda:

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, 14 de mayo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DEL BALONMANO PROFESIONAL

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los Balonmanistas profesionales que prestan sus servicios para los clubes de balonmano o entidades deportivas integrados en la liga ASOBAL, así como los derechos y obligaciones exigibles entre las asociaciones firmantes.

##### Artículo 2. *Ámbito profesional.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los Balonmanistas 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 o entidad 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 Balonmanistas 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 personal del mismo.

##### 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 enero de 1998, finalizando, salvo prórroga del mismo, el día 30 de junio de 2001.

##### Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos períodos iguales, 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 del mismo hasta su sustitución por un nuevo Convenio.

### CAPÍTULO II

#### Comisión Paritaria

##### Artículo 6. *Atribuciones.*

Durante la vigencia del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria que tendrá su domicilio, indistintamente, en las sedes de la ASOBAL y la ABM, 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 ASOBAL y la ABM.
- b) En su caso, el desarrollo reglamentario de los acuerdos alcanzados en la negociación.
- c) La vigencia del cumplimiento de lo pactado.
- d) La mediación, por sumisión voluntaria, en los conflictos colectivos jurídicos que puedan suscitarse en relación con lo acordado en el Convenio.
- e) Aquellas competencias contempladas en el Convenio o que las partes decidan asignarle.
- f) Cuantas otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica de lo pactado y al mantenimiento de las buenas relaciones entre las partes.
- g) Todas aquellas competencias que venía realizando la Comisión Mixta, constituida en el seno de la Real Federación Española de Balonmano, 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.

El resto de las competencias de la Comisión Mixta se coordinarán en el seno de la Comisión de Seguimiento constituida en el seno de la Real Federación Española de Balonmano, cuyo funcionamiento y régimen de acuerdos será el que actualmente existe en el seno de la Comisión Mixta, exclusivamente para dichos acuerdos.

El funcionamiento, organización y procedimiento de la Comisión Paritaria será el establecido en el anexo I.

#### Artículo 7. *Composición.*

Estará compuesta por cuatro 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.

La Comisión se entienda válidamente constituida cuando existan representantes de ambas partes.

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

#### Artículo 8. *Funcionamiento.*

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.

De cada reunión se levantará el acta oportuna, siendo los acuerdos que en ella se alcancen, por mayoría simple, 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. De no haber acuerdo en la designación o de no creerse necesaria aquélla las partes se someten al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales a que se refiere el Acuerdo Empresarios-Sindicatos de 25 de enero de 1996, publicado mediante Resolución de la Directora General de Trabajo, de 29 de enero de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de febrero).

### CAPÍTULO III

#### Jornada, horario, descanso y vacaciones

#### Artículo 9. *Jornada.*

La jornada del jugador profesional de balonmano comprenderá la prestación de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y/o técnica para la misma.

La jornada laboral en ningún caso superará las siete horas al día ni las cuarenta a la semana; con respeto, en todo caso, de los límites de trabajo efectivo legalmente establecidos.

#### Artículo 10. *Horario.*

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

Entrenamientos: Serán programados por cada club o entrenador y deberán comunicarse a los jugadores 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 todos los jugadores de la plantilla, salvo en casos de lesión, enfermedad o cualquier otra causa justificada.

Concentraciones y desplazamientos.

Otras actividades: Comprenderán la celebración de reuniones técnicas, informativas o de gimnasio, sauna o masaje, que deberán comunicarse a los jugadores 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.

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

#### Artículo 11. *Descanso semanal.*

Los jugadores disfrutarán de un descanso semanal mínimo de día y medio, del que, al menos, un día será disfrutado de forma continuada, a partir de las cero horas, dejándose al acuerdo de las partes el disfrute del medio día restante, que tampoco podrá ser fraccionado.

#### Artículo 12. *Vacaciones.*

Cada jugador dispondrá de cuarenta y cinco días naturales de vacaciones anuales retribuidas o de la parte proporcional que le corresponda cuando hayan prestado sus servicios en el club o entidad deportiva durante un tiempo igual o superior a un año, que podrán fragmentarse hasta en tres períodos, uno de los cuales deberá ser, cuando menos, de treinta días naturales consecutivos, a disfrutar entre los meses de junio y julio.

Los clubes de balonmano procurarán adaptar el sistema de vacaciones para que los jugadores que se incorporen a la selección nacional española puedan disfrutar, al menos, de veintiún días de vacaciones consecutivos.

La Comisión Paritaria del Convenio determinará el ajuste más conveniente en cada caso.

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.

#### Artículo 13. *Otros días de descanso y permisos especiales.*

Por parte de la ASOBAL y de los clubes no se programará competición nacional alguna, ni tan siquiera entrenamientos o desplazamientos, ni cualquier otra actividad laboral, para los días 24, 25 y 31 de diciembre, ni para los días 1, 5 y 6 de enero, de los años de vigencia del presente Convenio. No obstante y en lo que se refiere a las dos últimas fechas indicadas, se exceptúa el cumplimiento de las obligaciones en el ámbito de la competición internacional o nacionales derivadas de las mismas y que no pudieran ser programadas en fechas diferentes. La utilización de los días 5 y 6 para la actividad deportiva requerirá acuerdo previo de la Comisión Paritaria.

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 los deportistas profesionales.

### CAPÍTULO IV

#### Contrato de trabajo, modalidades, período de prueba

#### Artículo 14. *Contrato de trabajo.*

Los contratos de trabajo que suscriban los jugadores profesionales de balonmano y los clubes o entidades deportivas deberán ajustarse a las prescripciones que se establecen en el artículo 3 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio. Se formalizarán por sextuplicado ejemplar, de los cuales uno será para cada una de las partes contratantes, un tercero

para ASOBAL, un cuarto para ABM, el quinto para RFEBM y el sexto para el INEM.

Deberán figurar necesariamente, como contenido mínimo, las estipulaciones consignadas en el modelo de contrato tipo que se adjunta como anexo II al texto del presente Convenio.

#### Artículo 15. *Período de prueba.*

Sólo podrá establecerse un período de prueba por escrito, que en ningún caso superará los diez días, y finalizará si el jugador participa en cualquier competición oficial.

#### Artículo 16. *Duración del contrato.*

El contrato suscrito entre el club y el jugador profesional de balonmano 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 17. *Cesiones temporales.*

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

En ningún caso la cesión temporal podrá ser por un período superior al tiempo que reste de vigencia al contrato de dicho jugador con el club cedente.

La cesión deberá constar necesariamente por escrito, en el que se especificarán las condiciones y tiempo de cesión, respecto de los que se considerará subrogado el cesionario respecto del cedente. En el supuesto de que sólo constase 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 a cambio de contraprestación económica, pactada entre cedente y cesionario, el Balonmanista profesional tendrá derecho a percibir como mínimo el 15 por 100 del precio pactado, que deberá ser abonado por el club o entidad deportiva cesionaria, en el momento de la aceptación de la cesión por el jugador. En el supuesto de que entre el club cedente y el cesionario no se pactará cantidad alguna en concepto de cesión, el jugador tendrá derecho a percibir como mínimo el importe que resulta de dividir entre 12 la totalidad de las retribuciones percibidas del club en la temporada inmediata anterior.

En el supuesto de que la normativa reguladora de licencias permitiese el cambio de club durante la competición, la retribución a la que se refiere el párrafo anterior será la correspondiente al año en el que se produzca la cesión.

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

Durante la vigencia de un contrato, el club y el Balonmanista 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 el jugador, y siempre que éste 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 del jugador cedido y su voluntad de dar por concluido el contrato en vigor con el club cedente.

El jugador tendrá derecho a percibir como mínimo el 15 por 100 del precio de dicha cesión, que deberá ser pagado por el club adquirente, de los derechos sobre el jugador, en todo caso.

### CAPÍTULO V

#### Condiciones económicas

#### Artículo 20. *Salario.*

1. Las retribuciones abonadas por los clubes a los jugadores profesionales de balonmano serán consideradas a todos los efectos como salario, a excepción de aquellos conceptos que estén excluidos de tal consideración por la legislación vigente.

2. A los efectos del presente Convenio, los deportistas profesionales podrán suscribir contratos a tiempo completo o a tiempo parcial cuando su jornada de trabajo sea la fijada con carácter general o la reducida que los mismos puedan pactar en los contratos.

La obligación de suscribir contrato alcanzará, en todo caso, a aquellos deportistas que presten servicios a dichos clubes un mínimo de treinta horas mensuales.

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 21. *Conceptos salariales.*

Los conceptos salariales que constituyen la retribución de un jugador profesional de balonmano son: Sueldo mensual, gratificaciones extraordinarias, plus antigüedad, primas de fichaje, primas especiales, primas de partido y, en su caso, derechos de explotación de imagen.

El desglose de las citadas partidas en su aplicación individual es el que queda fijado en el anexo III.

#### Artículo 22. *Estructura retributiva.*

A los efectos previstos en los artículos 20 y demás a los que se refiera el presente Convenio Colectivo, se entenderá por salario el resultado neto una vez deducidas las siguientes partidas:

- a) Hasta un 15 por 100 del total de lo percibido y que sea imputado a derechos de imagen, conforme a lo dispuesto en el artículo 37.3.g) de la Ley 18/1991, de 6 de junio, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en la redacción dada por el artículo 2.2 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- b) Hasta un 45 por 100 de lo percibido en concepto de prima de fichaje o de permanencia en la categoría.
- c) Dietas, desplazamiento y plus de transporte, hasta el límite que en cada momento fije la legislación aplicable.

La distribución porcentual y proporcionada de las citadas cantidades se ajustará a lo previsto en el anexo III.

#### Artículo 23. *Prima de contratación, fichaje o permanencia en la categoría.*

Es la cantidad estipulada de común acuerdo entre club o entidad deportiva y jugador 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.

#### Artículo 24. *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 jugadores profesionales o con cada jugador profesional de forma individual, y deberá constar siempre por escrito, firmado por el representante del club o entidad deportiva y el jugador o representante de la plantilla.

#### Artículo 25. *Plus de antigüedad.*

Es la cantidad que percibe el jugador por cada dos años de permanencia en el mismo club o entidad deportiva. Su importe será equivalente, con dos años de permanencia, al 5 por 100 del sueldo base o unificado que perciba de su equipo, con los límites señalados en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

El devengo del citado plus de antigüedad no será absorbible ni compensables con las mejoras que por cualquier otro concepto vinieran concediendo los clubes o entidades deportivas a sus jugadores.

A los efectos de este artículo, en caso de que no pudiera establecerse el sueldo mensual, se estará al mínimo establecido por el artículo 25.

#### Artículo 26. *Otras retribuciones.*

Los clubes o entidades deportivas y jugadores 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, teniendo en cuanto que el plus de antigüedad no será nunca absorbible ni compensable.

**Artículo 27. Retribución de vacaciones.**

El jugador profesional percibirá durante el período de vacaciones el importe correspondiente al sueldo mensual.

**Artículo 28. 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 al jugador profesional.

**Artículo 29. Pago de salarios.**

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

Prima de fichaje o permanencia en la categoría: Al término de cada temporada y siempre antes del 30 de junio. 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 por partido: Dentro de los quince días siguientes a la fecha de su devengo.

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

El club o entidad deportiva podrá optar por pagar en efectivo, mediante talón bancario o transferencia a la cuenta corriente que indique el jugador profesional las retribuciones correspondientes.

**Artículo 30. Garantía salarial.**

Cada uno de los clubes o entidades deportivas componentes de ASOBAL garantizarán con carácter obligatorio el cobro de las cantidades que adeuden a los jugadores en concepto de salario pactado en contrato individual mediante la prestación de los avales o garantías necesarios, que serán formalizados, y cuya cuantía y depósito se realizara en la Comisión de Seguimiento constituida en la Real Federación Española de Balonmano.

La cuantía del aval a depositar por cada club o entidad deportiva será como mínimo de 8.500.000 pesetas para la temporada 1997/1998, fijándose a través de la Comisión de Seguimiento la cuantía de los mismos para las sucesivas temporadas de vigencia del presente Convenio.

Las modificaciones y demás incidencias en relación con lo previsto en el apartado anterior se regularán por la Comisión de Seguimiento y la normativa que regula la misma.

**Artículo 31. Retribución durante incapacidad transitoria.**

El Balonmanista profesional que durante la vigencia del contrato sufra baja por incapacidad transitoria, por cualquier causa, tendrá derecho a que el club o entidad deportiva le complete la prestación de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de sus retribuciones, manteniendo esta situación hasta su alta o finalización del contrato.

**CAPÍTULO VI****Mejoras sociales****Artículo 32. Indemnizaciones.**

Las indemnizaciones previstas en el artículo 13, apartado d), del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, que puedan corresponder al Balonmanista profesional o sus herederos, como consecuencia de accidente y/o enfermedad profesional o no profesional con resultado de muerte, incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez, se fijan en doce mensualidades, comprensivas de la totalidad de conceptos salariales percibidos por el jugador, con un límite de 10.000.000 de pesetas; 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 Balonmanista profesional.

Los riesgos indemnizables por los expresados conceptos, incluidos los que pudieran surgir como consecuencia de viajes, podrán ser cubiertos mediante la suscripción de la oportuna póliza de seguro colectivo, cuya prima anual se justificará, junto con sus renovaciones, a ASOBAL, quien

la hará llegar con la misma periodicidad a la Asociación de Balonmanistas, justificando con la póliza el aseguramiento de todos los jugadores que presten sus servicios en clubes o entidades adscritas a ASOBAL, y como beneficiarios aquellas personas que expresamente designe cada jugador comprendido en la póliza (aparte del propio jugador).

**Artículo 33. Fondo social para promoción de balonmano.**

Los firmantes del presente Convenio colectivo se comprometer a establecer un marco de relaciones que traten de impulsar la promoción del balonmano profesional en nuestro país, a cuyo fin, ASOBAL, en el marco concreto de las respectivas actuaciones, se compromete a colaborar en la financiación de las actividades que pudieran ser programadas en dicho ámbito.

**Artículo 34. Partido de las Estrellas.**

La organización del Partido de las Estrellas es competencia exclusiva de la ABM, destinando sus beneficios a los fines sociales de la citada Asociación.

Será obligatorio incluir la fecha del partido en el calendario de competición oficial a presentar a la RFEBM para su aprobación. De ser posible se realizará en fin de semana y sin coincidir con otra competición.

ASOBAL se compromete a colaborar con la Asociación de Balonmanistas para que el citado partido tenga retransmisión televisiva a través de cadenas de televisión públicas o privadas correspondientes a cada temporada; comprometiéndose ASOBAL a gestionar la cesión gratuita de la instalación deportiva oficial perteneciente a cualquiera de los clubes integrantes de la misma para la celebración de dicho partido.

Para su celebración, cada club habrá de ceder, como mínimo, un jugador nacional y uno no seleccionable, de entre tres, respectivamente, propuestos por la ABM.

Los jugadores tendrán la obligación de estar treinta y seis horas antes de la hora del partido en el lugar donde les cite la ABM.

La cesión de jugadores para este partido constará, de forma individualizada, en un documento a suscribir entre la ABM y los respectivos clubes.

**Artículo 35. Acceso a los campos.**

Durante la vigencia del presente Convenio, los jugadores afiliados a la ABM tendrán libre acceso a cualquier partido, ya sea oficial o amistoso, en que intervenga cualquier equipo afiliado a ASOBAL.

A tal efecto, la ASOBAL y la ABM confeccionarán conjuntamente un carné que deberá presentarse en el momento de acceder al pabellón.

**CAPÍTULO VII****Derechos y libertades****Artículo 36. Libertad de expresión.**

Los Balonmanistas 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.**

Los Balonmanistas 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 les representen en el club para tratar las materias relacionadas con su régimen laboral y condiciones en que se desarrolla.

Los jugadores profesionales, afiliados a la ABM y pertenecientes a plantillas de equipos de la ASOBAL, podrán constituir secciones sindicales en los clubes en que presten sus servicios, representados a todos los efectos por un Delegado sindical.

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

Los clubes deberán poner a disposición de los jugadores, 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 los Delegados sindicales, o, en su defecto, de la ABM, cuantos documentos indique la legislación vigente, en las condiciones y formas que ésta determine.

### CAPÍTULO VIII

#### Otras disposiciones

##### Artículo 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 6 del presente Convenio, y demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales.

##### Artículo 39. *Régimen disciplinario.*

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

##### Disposición adicional primera.

En el supuesto de que la jurisdicción social declare la supresión o modificación de alguna de las cláusulas del Convenio, quedará éste provisionalmente sin efecto entre las partes, quedando, en todo caso, a salvo de los derechos eventualmente adquiridos en el ínterin por las mismas o por cualesquiera otros terceros de buena fe, debiendo procederse a la renegociación global de su contenido, en un plazo máximo de diez días, en el seno de su Comisión Paritaria.

##### Disposición adicional segunda.

1. 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 la constitución de la liga profesional correspondiente.

2. Ambas partes se comprometen antes del 30 de junio de 1998 a presentar un proyecto de estructuración y organización de la liga profesional para su análisis por la RFEBM y por el CSD.

##### Disposición transitoria primera.

1. La Comisión Mixta RFEBM, ASOBAL y ABM, 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.

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.

Las funciones de la Comisión Mixta, una vez desaparecida, pasarán a ser competencia de la actual Comisión de Seguimiento. Para los asuntos que fuesen competencia de aquélla, el sistema de votación será de un voto por cada estamento, incluyendo a la RFEBM.

##### 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 todos los jugadores profesionales que componen sus plantillas respectivos 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.

Este Convenio Colectivo se suscribe en presencia del Secretario de Estado para el Deporte y del Presidente de la Federación Española de Balonmano.

### ANEXO I

#### Comisión Paritaria

### TÍTULO I

#### Definición y funcionamiento

##### Artículo 1.

El presente Reglamento establece las competencias, funcionamiento y composición de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que regula las relaciones laborales entre ASOBAL y ABM.

##### Artículo 2.

La Comisión Paritaria será un órgano compuesto por ASOBAL y ABM. A dicho efecto, ambas partes expresan su voluntad inequívoca de solucionar todas aquellas cuestiones que sean competencia de la Comisión, según lo dispuesto en el Convenio Colectivo suscrito entre ambas asociaciones.

Intervendrá en todos aquellos aspectos del Convenio que impliquen estudio, desarrollo y mejora del balonmano, así como aquéllos en los que se deba conocer de competencia reglamentaria, disciplinaria o de incumplimiento de pactos singulares alcanzados entre las partes.

##### Artículo 3.

Estará compuesta por cuatro representantes designados por mitad por cada una de las partes negociadoras del presente Convenio, pudiendo contar ambas con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto.

Cada una de las partes firmantes designará por escrito seis representantes, de los que deberán asistir como máximo dos a cada una de las reuniones, debiéndose ser sustituidos en cualquier momento, previa notificación a la otra parte.

Actuará como Presidente, alternativamente, el representante que se designe al efecto por cada una de las partes y como Secretario el designado por la parte que no ostente la presidencia. Los representantes podrán designarse específicamente para cada reunión.

##### Artículo 4.

Como norma general, la Comisión Paritaria se reunirá mensualmente.

Quedará válidamente constituida cuando estén presentes dos en representación de ambas partes. De no llegarse al quórum necesario, se aplazará la reunión, debiéndose volver a convocar.

La sede habitual de las reuniones de la Comisión será la de las respectivas sedes de las asociaciones firmantes. No obstante, podrá acordarse por las partes, de común acuerdo, la celebración de alguna reunión en sede distinta.

##### Artículo 5.

Para la toma de acuerdos, cada parte firmante tendrá un voto. Los acuerdos serán adoptados por mayoría simple de las partes asistentes. En el supuesto de no llegarse a un acuerdo, el asunto en cuestión será tratado en la siguiente reunión.

### TÍTULO II

#### Competencias

##### Artículo 6.

Las competencias de la Comisión Paritaria DH «A» Masculina se basarán en las relaciones entre jugadores y clubes de la División de Honor «A» Masculina, que se encuentren afiliados a sus respectivas asociaciones o participen en la liga ASOBAL, con el fin de mejorar y perfeccionar la práctica, imagen y desarrollo del balonmano, y, sin carácter de exclusividad, se citan:

A) La elaboración y modificación, en su caso, de los contratos-tipo oportunos, en virtud del estatus del jugador de balonmano y la certificación

que acredite, en su caso, la consideración de jugador aficionado para el supuesto de que no tenga la consideración de contratado.

Asimismo:

El estudio y aprobación, en su caso, de otros redactados de contratos que puedan presentarse ante la Comisión Paritaria.

El depósito de dichos contratos.

B) El estudio y aprobación de la legalidad del contenido del Reglamento de Régimen Interno que obligatoriamente deben presentar todos los clubes al comienzo de la temporada 1998/1999, exigiendo unas condiciones mínimas.

C) Analizar y resolver sobre las reclamaciones de los clubes a los jugadores, respeto al incumplimiento de las cláusulas de los contratos que les vinculen y hayan sido depositados en la Comisión de Seguimiento.

D) Estudiar las denuncias de los clubes y jugadores, que se produzcan en el curso de la temporada, con el fin de resolver el derecho del jugador a causar baja y a obtener la libertad federativa inmediata, o, en su caso, el derecho del club a imponer las sanciones disciplinarias y/o económicas, y solicitar las bajas federativas a que hubiera lugar.

E) Adoptar las medidas cautelares que se estimen oportunas para asegurar el cumplimiento de las decisiones.

F) Facilitar, cuando se considere oportuno, a los órganos jurisdiccionales de la RFEBM el informe previsto en el Reglamento de Partidos y Competiciones de la RFEBM.

G) Estudiar las propuestas que puedan aportarse por las partes.

H) El tratamiento y aprobación de la propuesta de calendario de las competiciones de la División de Honor «A» Masculina de cada temporada para presentar ante la Asamblea general de la RFEBM.

### TÍTULO III

#### Procedimiento

##### Artículo 7.

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

##### Artículo 8.

Cuando un club o jugador 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.

##### Artículo 9.

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 su conflicto 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.

##### Artículo 10.

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.

##### Artículo 11.

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:

- a) Lugar y fecha de la resolución.
- b) Identificación de los miembros que adopten el acuerdo.
- c) Circunstancias personales de las partes en conflicto.
- d) Síntesis de la solicitud efectuada y del escrito de alegaciones.
- e) Pruebas practicadas y el resultado que de las mismas se desprenda.
- f) Fallo de la Comisión.

##### Artículo 12.

Las resoluciones se adoptarán por mayoría simple 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

#### Modelo de contrato \*

En ....., a ..... de ..... de 199.....

#### REUNIDOS

De una parte, don ....., mayor de edad, con documento nacional de identidad número ..... y domicilio en ....., calle ....., y de otra, don ....., mayor de edad, provisto de documento nacional de identidad (o pasaporte) número .....

#### INTERVIENEN

El primero, en nombre y representación de la entidad denominada ..... (en adelante, el club), en su calidad de ..... El club tiene su domicilio en ....., calle ....., y código de identificación fiscal número .....

Y el segundo, en su condición de jugador profesional de balonmano, obrando en nombre e intereses propios.

Se reconocen mutuamente capacidad legal y legitimación suficientes para suscribir el presente contrato, por lo que

#### MANIFIESTAN

I. Que ambas partes consideran de recíproco interés que don ..... entre a formar parte de la plantilla de jugadores profesionales de balonmano del club.

II. Que habiéndose llegado a un acuerdo sobre las condiciones de dicha integración, acuerdan formalizarlas por medio del presente contrato de trabajo, que se registrará por las siguientes

#### CLÁUSULAS

Primera.—El objeto del presente contrato es la integración de don ..... en la plantilla de jugadores profesionales de balonmano del club, participando en sus actividades deportivas, bajo la dirección y organización del mismo, y aportando su colaboración y capacitación como jugador.

A este objeto, se convienen las siguientes obligaciones del jugador:

a) Entrenarse en el marco de la estructura técnica del club y cuidar su buena condición física, al objeto de lograr el mejor rendimiento posible en su actividad.

b) Jugar en todos los partidos, oficiales o amistosos, que dispongan los servicios técnicos del club.

c) Aceptar y cumplir las normas generales y de disciplina del club, una vez le sea entregada la copia de las mismas.

d) Utilizar la indumentaria y material deportivo que le provea el club, con excepción del calzado deportivo, materia sobre la cual club y jugador podrán alcanzar acuerdos particulares.

Segunda.—El presente contrato se concierta expresamente por las temporadas deportivas ..... , iniciándose el día ..... y finalizando el día .....

Tercera.—Como retribución de los servicios prestados por el jugador, el club se compromete a abonarle las cantidades brutas que a continuación se especifican:

Temporada ...../..... pesetas.

Temporada ...../..... pesetas.

Temporada ...../..... pesetas.

Las indicadas cantidades serán satisfechas por el club, distribuidas en doce mensualidades consecutivas, siempre en los primeros cinco días del mes, la primera de las cuales se abonará el día ..... de ..... del año en curso.

Primas especiales:

.....  
.....  
.....

Gratificaciones extraordinarias:

.....  
.....  
.....

En cualquier caso, el jugador percibirá, como mínimo, la retribución mínima garantizada según el Convenio Colectivo vigente.

Cuarta.—El jugador acepta y se somete a la normativa de la Real Federación Española de Balonmano.

Quinta.—El club se compromete a proporcionar al jugador la asistencia médica gratuita, a través de sus propios servicios médicos o de los que tuviera concertado dentro del ámbito de la medicina deportiva.

Sexta.—La resolución del presente contrato se producirá por expiración del tiempo convenido en el mismo.

Si el club procediera a rescindir unilateralmente este contrato sin causa justificada, el jugador tendrá derecho a percibir la totalidad de las retribuciones acordadas que restasen hasta la finalización del mismo.

La resolución voluntaria por parte del deportista profesional se someterá a lo previsto en el artículo 6 del Real Decreto 1006/1985.

Séptima.—El presente contrato anula cualquier otro suscrito con anterioridad y cuyo objeto sea el mismo que el expresado en el presente documento.

Octava.—En todo lo no dispuesto en el presente contrato, será de aplicación el Convenio Colectivo de Trabajo ASOBAL-ABM, para la actividad del balonmano profesional; el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, y las demás normas laborales en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales.

Y para que así conste y en prueba de conformidad con el contenido del presente documento, lo firman las partes por sextuplicado ejemplar \*, en el lugar y fecha del encabezamiento.

Por el club,

El jugador,

\* Ejemplares para el club, el jugador, la ASOBAL, la ABM, la RFEBM y el INEM.

### ANEXO III

Sueldo contrato — Pesetas	Sueldo base — Pesetas	Derechos imagen (15 por 100 máx.) — Pesetas	Dietas (máx. auto) Pesetas	Pr. fichaje (45 por 100 máx.) — Pesetas
1.000.000	360.000	150.000	490.000	
1.250.000	360.000	187.500	702.500	
1.500.000	360.000	225.000	915.000	
1.750.000	360.000	262.500	1.127.500	
2.000.000	360.000	300.000	1.305.000	35.000
2.250.000	360.000	337.500	1.305.000	247.500
2.500.000	840.000	375.000	1.285.000	
2.750.000	840.000	412.500	1.305.000	192.500
3.000.000	840.000	450.000	1.305.000	405.000
3.250.000	840.000	887.500	1.305.000	617.500
3.500.000	840.000	525.000	1.305.000	830.000
3.750.000	840.000	562.500	1.305.000	1.042.000
4.000.000	840.000	600.000	1.305.000	1.255.000
4.250.000	840.000	637.500	1.305.000	1.467.500
4.750.000	840.000	712.500	1.305.000	1.892.500
5.000.000	840.000	750.000	1.305.000	2.105.000
5.250.000	840.000	787.500	1.305.000	2.317.500
5.500.000	1.000.000	720.000	1.305.000	2.475.000
5.750.000	1.000.000	857.500	1.305.000	2.587.500
6.000.000	1.100.000	895.000	1.305.000	2.700.000
6.250.000	1.200.000	932.500	1.305.000	2.812.500
6.500.000	1.295.000	975.000	1.305.000	2.925.000
6.750.000	1.400.000	1.007.500	1.305.000	3.037.500
7.000.000	1.495.000	1.050.000	1.305.000	3.150.000

### ANEXO IV

#### Reglamento general de Régimen Disciplinario

##### Artículo 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 o sociedades anónimas deportivas pertenecientes a la ASOBAL y los jugadores inscritos en las competiciones profesionales de balonmano pertenecientes a la Asociación de Jugadores de Balonmano (ABM).

Las infracciones de las reglas del juego o de la competición y de las normas generales deportivas se registrarán por lo dispuesto en los artículos 73 y siguiente de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, así como en sus disposiciones concordantes o de desarrollo.

##### Artículo 2. *Principios generales.*

2.1 La potestad disciplinaria laboral corresponde al club o sociedad anónima laboral, 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 del inculpado, y hacia el principio de imputabilidad, que exige la existencia de dolo o culpa en el autor de la infracción de que se trate.

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

##### Artículo 3. *Circunstancias modificativas.*

Serán circunstancias modificativas de la responsabilidad del imputado:

##### 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 misión de la falta provocación suficiente.

## 3.3 Como agravantes:

La reincidencia, que se dará cuando el autor de una falta haya sido sancionado 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 concurren una y otras, se compensarán racionalmente según su número y entidad.

Artículo 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 periodo 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 Dos 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.

Artículo 5. *Faltas graves.*

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

5.2 El abandono del trabajo, sin causa justificada, por periodo 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, 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 injustificadas o gravemente falsas, injuriosas o maliciosas contra la ASOBAL y el club o sociedad anónima deportiva, así como contra sus patrocinadores, directivos, técnicos o jugadores, 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 dos faltas leves en un mes.

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

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

Artículo 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 periodo 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 un jugador 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 periodo de dos meses.

6.8 Más de seis faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en un periodo de un mes.

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

Artículo 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 35.000 pesetas, según grados:

Mínimo: De 1.000 a 10.000 pesetas.

Medio: De 10.001 a 20.000 pesetas.

Máximo: De 20.001 a 35.000 pesetas.

## 7.2 Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días.

Multa de hasta 100.000 pesetas, según grados, en el límite de una trigésima parte de la retribución anual pactada:

Mínimo: De 35.001 a 50.000 pesetas.

Medio: De 50.001 a 75.000 pesetas.

Máximo: De 75.001 a 100.000 pesetas.

## 7.3 Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de seis a quince días.

Multa de hasta 250.000 pesetas, según grados, con el límite de una vigésima parte de la retribución anual pactada:

Mínimo: De 100.001 a 150.000 pesetas.

Medio: De 150.001 a 200.000 pesetas.

Máximo: De 200.001 a 250.000 pesetas.

Despido procedente, lo cual no dará derecho al jugador a percibir cantidad alguna por la resolución del contrato, aunque estuviera así pactado en su contrato.

Artículo 8. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas leves prescribirán a los cinco días; las graves a los diez días, y las muy graves a los cincuenta 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.

Artículo 9. *Procedimiento sancionador.*

9.1 Para la sanción de las faltas graves o muy graves en que un jugador haya podido incluir, 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 ocho días hábiles siguientes, se redactará el pliego de cargos, del que se dará traslado al expedientado, a fin de que, en el plazo de otros diez días hábiles, 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 periodo 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 ABM, a través de ASOBAL.

9.6 Frente a la sanción que le sea impuesta, el expedientado 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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 11. *Cumplimiento y prescripción de las sanciones.*

11.1 Las sanciones impuestas a los jugadores por faltas leves, graves o muy graves se cumplimentarán, en principio, una vez conste fehacientemente su firmeza. La sanción se considerará firme a partir de los quince días hábiles desde que consta su comunicación al jugador 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 del jugador, 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.

### 13024 RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Miele, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Miele, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9003502), que fue suscrito con fecha 25 de marzo de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo en representación del colectivo laboral afectado, 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 acuerda:

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, 18 de mayo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «MIELE, SOCIEDAD ANÓNIMA», 1998

#### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio regirá en todos los centros de trabajo actuales y futuros de la empresa «Miele, Sociedad Anónima», en el territorio nacional.

#### Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio afecta a todas las actividades de los centros de trabajo en el territorio nacional.

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores, con excepción del personal a quienes la empresa ha conferido una categoría superior de denominación interna, conocida por los interesados. Asimismo, afectará a todos los trabajadores que ingresen durante su vigencia.

#### Artículo 4. *Vigencia, duración y denuncia.*

El Convenio surtirá efecto con carácter de 1 de enero de 1998, debidamente aprobado por la Comisión Negociadora. Este Convenio se establece por un año.

A partir del 31 de diciembre de 1998, el Convenio se considera denunciado automáticamente, sin necesidad de comunicación formal por la Comisión Negociadora.

#### Artículo 5.

Será causa de revisión el hecho de que por disposiciones legales se otorguen mejoras que, en su cómputo anual, resulten superiores al presente Convenio.

#### Artículo 6.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, todas las mejoras económicas que por disposiciones legales puedan aparecer durante su vigencia no tendrán eficacia práctica, y, en consecuencia, serán absorbidas por el mismo, si las condiciones de este Convenio consideradas globalmente y en cómputo anual superan las citadas mejoras económicas.

#### Artículo 7. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*

Todos los trabajadores afectos a este Convenio percibirán, cuando proceda, un complemento salarial consistente en un 5,5 por 100 por cuatrienio sobre el salario base de la empresa vigente en cada momento.

#### Artículo 8. *Sistema de pago de la nómina.*

El abono de la nómina se realizará por medio de transferencia bancaria, disfrutando el personal de una hora de permiso al mes para retirar sus haberes, siempre que quede asegurada la continuidad en el trabajo.

En el caso de no haber percibido los haberes el último día hábil del mes, el personal podrá disponer de un anticipo a cuenta de su salario.

#### Artículo 9. *Revisión salarial.*

Para el año 1998, el sueldo base de todo el personal afecto a este Convenio será incrementado en un porcentaje de dos puntos y dos décimas, conforme queda recogido en la tabla salarial del anexo.

Si una vez cerrado el ejercicio de 1998 se hubiese alcanzado el objetivo de facturación neta de 6.800 millones de pesetas (según posición 1.3 de la cuenta «Ergebnis»), la empresa abonará a todo el personal en ese momento afecto a este Convenio una gratificación de carácter no consolidable consistente en la diferencia entre el sueldo base y complementos directamente dependientes del mismo, efectivamente percibidos en el ejercicio 1998, y el importe que hubiese resultado de incrementar los señalados sueldos base y complementos en un 3,7 por 100, con efectos de 1 de enero de 1998.