

**REGIMEN INTERNO DE LA AGRUPACION DEPORTIVA
SALA ZARAGOZA FUTBOL SALA Y LAS JUGADORAS
PROFESIONALES Y PERSONAL TECNICO PROFESIONAL
DE A.D. SALA ZARAGOZA, F.S.**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo Preliminar. Partes firmantes.

El presente Reglamento de Régimen Interno se ha negociado y firmado por la Agrupación Deportiva Sala Zaragoza, representada por JESUS MUÑOZ HERNANDEZ, en calidad de PRESIDENTE de la misma, y LA JUNTA DIRECTIVA y SECRETARIA TECNICA.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Reglamento Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las jugadoras de fútbol sala que prestan sus servicios para A.D. Sala Zaragoza F.S., reuniendo los requisitos establecidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

Artículo 2. Ámbito profesional.

El presente Reglamento Colectivo será de aplicación a las jugadoras que, cumpliendo los requisitos del artículo 1, 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 A.D. Sala Zaragoza F.S. 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 Reglamento Colectivo será de aplicación a todas aquellas relaciones laborales establecidas entre jugadoras de fútbol sala y A.D. Sala Zaragoza F.S., de conformidad con los artículos precedentes, dentro del territorio español 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 Reglamento, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, comenzará su vigencia el 15 de Agosto de 2020, finalizando, salvo prórroga del mismo, el último día de la temporada 2021/2022. Es decir, estará en vigor durante dos temporadas.

Artículo 5. Condiciones mínimas del Reglamento.

Las condiciones que se fijan en el presente Reglamento se consideran 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 reglamento. Y se regulará de acuerdo a las condiciones generales establecidas en el artículo 82 y en los Estatutos de los Trabajadores.

Artículo 6. Prórroga.

El presente Reglamento quedará prorrogado tácitamente por sucesivos períodos iguales al de su duración inicial, 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, con una antelación mínima de dos meses a su fecha de finalización o de cualquiera de sus prórrogas, comenzando las partes a negociar de manera inmediata tras su denuncia. La denuncia será sometida a la Comisión Paritaria para su trámite y resolución, con carácter previo al sometimiento de la misma a la Jurisdicción Laboral competente.

Denunciado el Reglamento, se mantendrán en vigor las cláusulas normativas del mismo hasta su sustitución por un nuevo Reglamento.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 7. Comisión Paritaria.

1. Durante la vigencia del presente Reglamento se creará una Comisión Paritaria que tendrá su domicilio, indistintamente, en la sede de la A.D. Sala Zaragoza F.S. sita en C. C. PLAZA IMPERIAL Avenida Diagonal, 8 Local B36 50197 de Zaragoza y donde designen las Representantes de las jugadoras, según a quien corresponda en ese momento la presidencia de esta Comisión, sin perjuicio de que tenga validez la reunión cualquiera que sea el lugar donde se celebre.

2. Estará compuesta por cuatro representantes que designarán por mitad las partes negociadoras del presente Reglamento, pudiéndose contar con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto. Cada una de las partes indicadas designarán por escrito seis representantes, asistiendo como máximo dos, que podrán sustituirse en cualquier momento, notificándolo a la otra parte. La Comisión quedará válidamente constituida cuando está presente, al menos, un representante de cada una de las dos 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.

3. La Comisión se reunirá cuantas veces 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 Reglamento.

De cada reunión se levantará el acta oportuna, siendo vinculantes para ambas partes los acuerdos que en ella se alcancen por mayoría simple.

4. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- La interpretación de la aplicación de las cláusulas de este Reglamento, por sumisión voluntaria de la A.D. Sala Zaragoza y las jugadoras.

- En su caso, el desarrollo reglamentario de los acuerdos alcanzados en la negociación.

- La vigencia del cumplimiento de lo pactado.

- La mediación, por sumisión voluntaria, en los conflictos colectivos jurídicos que puedan suscitarse en relación con lo acordado en el Reglamento.

- Aquellas competencias contempladas en el Reglamento o que las partes decidan asignarle.

- Cuantas otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica de lo pactado y al mantenimiento de las buenas relaciones entre las partes.

- Todas aquellas competencias que tengan índole laboral y se refieran a las relaciones entre las jugadoras profesionales y la A.D. Sala Zaragoza F.S. para las que presten servicios.

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

6. 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.

CAPÍTULO III

Jornada, horario, descanso y vacaciones

Artículo 8. Jornada.

La jornada de la jugadora profesional de fútbol sala comprenderá la prestación de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas de la A.D. Sala Zaragoza F.S. a efectos de representación, formación (propia o ajena) o entrenamiento y preparación física y/o técnica para la misma.

La jornada laboral en ningún caso superará las 8 horas al día ni las 40 a la semana; con respeto, en todo caso de los límites de trabajo efectivo legalmente establecidos.

La A.D. Sala Zaragoza F.S. establece una distribución irregular de la jornada a lo largo del año del 20% de la jornada de trabajo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediaran, como mínimo 12 horas.

La jornada laboral podrá ser discontinua y efectuarse en diferentes lugares.

El tiempo de traslado entre centros de trabajo computa como jornada laboral siempre que haya que desplazarse directamente de un centro a otro.

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

Se computaran como 4 horas de jornada la disputa de partidos tanto como local o visitante.

La distribución de la jornada se contempla en el Anexo III

Artículo 9. Horario.

Es el tiempo que el jugador se encuentra bajo las órdenes del club o sus representantes, que comprenderá:

a) Entrenamientos: Serán programados por cada club o entrenador y deberán comunicarse a los jugadores que deban participar en los mismos al menos 24 horas antes del entrenamiento. Serán realizados conjuntamente por todos los jugadores de la plantilla, salvo en caso de lesión, enfermedad o cualquier otra causa justificada, que deberá ser notificada al jugador.

b) Concentraciones y desplazamientos: El jugador queda obligado a realizar las concentraciones que establezca el club, siempre que no excedan de las 12 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, tomando igualmente de referencia la de comienzo del partido. Quedan excluidos de los límites temporales anteriores aquellos periodos de concentración originados por causas excepcionales derivadas de competiciones específicas, como pretemporada, Supercopa, Copa de la Liga, Copa de la Reina, competiciones internacionales, o cualquier otra competición por sistema de concentración.

c) Formación: La jugadora como parte ejemplarizante y modelo a seguir deberá participar en la formación y difusión de las categorías inferiores de A.D. Sala Zaragoza F.S. o de sus club convenidos siendo estas horas computadas en su jornada laboral.

d) Otras actividades: Comprenderán la celebración de reuniones técnicas, promocionales del club (patrocinadores, instituciones, afición, etc), informativas o de gimnasio, sauna o masaje, que deberán comunicarse a los jugadores, al menos, con 24 horas de antelación.

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.

Artículo 10. 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, dejándose al acuerdo de las partes el disfrute del medio día restante, que tampoco podrá ser fraccionado.

En los periodos excepcionales derivados de competiciones específicas, como pretemporada, Supercopa, Copa de la Liga, Copa del Reina, competiciones internacionales, o cualquier otra competición por sistema de Concentración, el descanso antedicho será disfrutado otro día de la semana.

En el Anexo III de se detalla los días a disfrutar de descanso semanal.

Artículo 11. Vacaciones.

Cada jugador dispondrá de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas o de la parte proporcional que le corresponda cuando hayan prestado sus servicios en la A.D. Sala Zaragoza F.S. durante un tiempo igual o superior a un año, que podrán fragmentarse hasta en dos períodos, uno de los cuales deberá ser, cuando menos, de quince días naturales consecutivos, a disfrutar entre el 30 junio y el 15 agosto y el resto de vacaciones deberán disfrutarse en periodos exentos de competición.

La A.D. Sala Zaragoza F.S. procurarán adaptar el sistema de vacaciones para que los jugadores que se incorporen a la selección nacional española puedan disfrutar, al menos, de quince días de vacaciones consecutivos.

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 12. Otros días de descanso y permisos especiales.

Los jugadores disfrutarán de los días de fiesta que establezca el calendario laboral de cada año, a excepción de aquellos que coincidan con un partido de fútbol sala. Se exceptuarán también, aquellos días festivos que se produzcan cuarenta y ocho (48) horas antes de un partido en campo propio o con setenta y dos (72) horas antes en campo ajeno. Si así lo designa el cuerpo técnico. Dicho festivo se trasladaría a la semana posterior si fuera posible o se acumulara para vacaciones.

Por parte de la A.D. Sala Zaragoza F.S. no se programará competición nacional alguna, ni tan siquiera entrenamientos o desplazamientos, ni cualquier otra actividad laboral, para los días 24, 25 y 31 diciembre y el día 1 de enero de los años de vigencia del presente reglamento. No obstante y en lo que se refiere a las 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.

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, duración, periodo de prueba, modalidades, extinción

Artículo 13. Contrato de trabajo.

Los contratos de trabajo que suscriban los jugadores de fútbol sala a quienes se aplique el presente reglamento y A.D. Sala Zaragoza F.S. deberán ajustarse a las prescripciones que se establecen en el artículo 3 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

La obligación de suscribir contrato alcanzará a todas las jugadoras profesionales, cualquiera que sea la cuantía de su contraprestación, que presten servicios en A.D. Sala Zaragoza F.S..

Se formalizarán por sextuplicado ejemplar, de los cuales uno será para cada una de las partes contratantes, y es resto se distribuirán según norma Federativa.

La entrega de la copia de los contratos y resto de documentación a la RFEF, ya sea federativo o cualquier otro contrato laboral (según modelo sepe) por el que se pudiera regir la relación laboral de las partes, deberá efectuarse tan pronto como se firme, siempre antes de que se agote el período oficial de contratación.

Artículo 14. Período de prueba.

Existirá un período de prueba que se iniciará el día que el jugador se incorpore a la actividad de A.D. Sala Zaragoza F.S. Y que no podrá exceder de quince días, salvo en el supuesto de que la jugadora participe por primera vez en la Primera División de fútbol Sala de la RFEF, en cuyo caso será de un mes.

A tal efecto el A.D. Sala Zaragoza F.S. Deberá entregar a cada jugador un escrito notificándole fehacientemente el día en que debe incorporarse al Club. En caso de no

existir esta notificación fehaciente el período de prueba se iniciará el mismo día en que el contrato surta efectos.

Artículo 15. Duración del contrato.

El contrato suscrito entre el A.D. Sala Zaragoza F.S.Y el jugador tendrá siempre una duración determinada, con una fecha expresa de finalización, aunque ésta se refiera a una determinada competición o número de partidos. En todo caso se entenderá finalizado, sin necesidad de previo aviso, el día señalado.

Podrán producirse prórrogas del contrato, igualmente para una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado. Incorporándose a las mismas nuevas licencias y contratos federativos.

Artículo 16. Cesión temporal de jugadores.

Durante la vigencia de un contrato, la A.D. Sala Zaragoza F.S.Podrá ceder temporalmente a otro los servicios de un jugador de fútbol sala profesional, siempre que éste acepte expresamente dicha cesión temporal.

En ningún caso la cesión temporal podrá ser por un tiempo 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 considerara 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 17. Extinción anticipada del contrato por cesión definitiva.

Durante la vigencia de un contrato, el Club y el jugador de fútbol sala profesional podrán acordar la terminación del mismo, siempre que aquel 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 reglamento de cesión constará por escrito en el que figuraran, 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 % de precio de dicha cesión, que deberá ser pagado por el Club cedente de los derechos sobre el jugador. No obstante, el Club que adquiera los derechos sobre el jugador responderá subsidiariamente del pago de dicha cantidad para el caso de que no sea abonada por el Club cedente.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 18. Salario.

Las retribuciones abonadas por A.D. Sala Zaragoza F.S a las jugadoras profesionales de fútbol sala serán consideradas a todos los efectos como salario, a excepción de aquellos conceptos que estén excluidos de tal consideración por la legislación vigente.

El régimen de contratos y de inclusión en el régimen de seguridad social será el previsto con carácter general en la legislación vigente.

Por aplicación de lo previsto en el número 4 del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del jugador serán satisfechas por el mismo.

Artículo 19. Estructura Retributiva. Retribución mínima garantizada.

A los efectos del presente Reglamento colectivo se entenderá por retribución salarial:

El Salario base del reglamento. A los jugadores afectados por el presente Reglamento, se les garantizará mensualmente, como mínimo, el Salario Mínimo Interprofesional durante el periodo de tiempo que estuviere en vigor el contrato con A.D. Sala Zaragoza F.S.. Y se garantiza en todo caso los salarios mínimos de los contratos ya firmados de las jugadoras.

La Prima de contratación, de fichaje, de permanencia en la categoría o de consecución de otros objetivos. Es la cantidad estipulada de común acuerdo entre A.D. Sala Zaragoza F.S. y la jugadora por el hecho de suscribir el correspondiente contrato de trabajo. Su cuantía deberá constar por escrito en el mismo, así como los períodos de pago.

Los Derechos de imagen individuales. Son aquellos que se refieren directamente a la imagen del jugador como persona (su intimidad) o a su imagen como deportista en general (es decir, vistiendo deportivamente y apareciendo ante el público fuera del horario laboral, siempre y cuando no lleve los distintivos e indumentaria del club o entidad con el que tiene suscrito contrato, ni cualquier otra que pueda provocar confusión con aquéllos).

Los Derechos de imagen colectivos. Son aquellos en los que la imagen del jugador aparece relacionada con el equipo al que pertenece en competición oficial, vistiendo la indumentaria del mismo, o cuando participe en actos públicos organizados por el club o entidad o por la RFEF. Se incluye en estos derechos la utilización de perfiles en RRSS como jugadora del A. D. Sala Zaragoza F.S. sientos estos gestionados por el club si así lo estima oportuno.

Artículo 20. Retribución de vacaciones.

La jugadora profesional percibirá durante el período de vacaciones el importe correspondiente al sueldo mensual pactado, salvo que en el contrato se pacte una retribución por meses en cuyo caso se estará a esta.

Artículo 21. Recibo de salarios.

La A.D. Sala Zaragoza F.S. deberá 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 22. Pago de salarios.

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

- Prima de contratación, fichaje o permanencia o prima por objetivos 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 correspondiente a cada temporada.

- Prima por partido: Dentro de los quince días siguientes a la fecha de su devengo.

- Sueldo mensual: Durante los diez primeros días hábiles del mes siguiente.

La A.D. Sala Zaragoza F.S. podrá optar por pagar las retribuciones correspondientes en efectivo, mediante talón bancario o transferencia a la cuenta corriente que indique la jugadora.

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 23. 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 de fútbol sala o a 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, que tengan su causa en el ejercicio del deporte, se fijan en seis mensualidades, comprensivas de la totalidad de conceptos salariales percibidos por el jugador, 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 la A.D. Sala Zaragoza F.S. en el que preste sus servicios como jugadora profesional de fútbol sala.

Los riesgos indemnizables por los expresados conceptos, incluidos los que pudieran surgir como consecuencia de viajes, fruto de la actividad deportiva, deberán ser cubiertos mediante la suscripción de la oportuna póliza de seguro que, podrá ser colectiva, y, cuya prima anual se justificará, junto con sus renovaciones, a las representantes de las jugadoras, justificando con la póliza el aseguramiento de todos los jugadores que presten sus servicios en A.D. Sala Zaragoza F.S., y como beneficiarios aquellas personas que expresamente designe cada jugador comprendido en la póliza, aparte del propio jugador.

Artículo 24. Derecho al estudio y formación cultural de los jugadores menores de 23 años.

La A.D. Sala Zaragoza F.S., siempre que sea compatible con la actividad deportiva, se obligan a fomentar y facilitar la formación integral de la jugadora, facilitando que éste pueda completar sus estudios universitarios o conseguir una capacitación profesional.

CAPÍTULO VII

Derechos y libertades

Artículo 25. Libertad de expresión.

Las jugadoras profesionales de fútbol sala 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 26. Derechos sindicales.

Las jugadoras profesionales de fútbol sala tendrán derecho a desarrollar, en el seno de la A.D. Sala Zaragoza F.S., 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.

Las jugadoras podrán afiliarse a asociaciones sindicales mayores y podrán constituir sección sindical en A.D. Sala Zaragoza F.S., representados a todos los efectos por un Delegado Sindical.

La A.D. Sala Zaragoza F.S tendrán a disposición de los Delegados sindicales, cuantos documentos indique la legislación vigente, en las condiciones y formas que ésta determine.

La A.D. Sala Zaragoza F.S deberá poner a disposición de las jugadoras, en un lugar por determinar, un tablón de anuncios, que esté en lugar visible, que podrá ser utilizado por éstas para sus comunicados sindicales o de interés para la plantilla.

Artículo 27. Acoso

La Constitución Española declara que la dignidad de las personas constituye uno de los fundamentos del orden político y la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, igualdad de trato a libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral. En este sentido, la comisión paritaria desarrollará un protocolo contra el acoso, en el plazo de un mes a la firma del presente reglamento.

Artículo 28. Conciliación de la vida familiar y profesional

La custodia de niños menores de 6 años y las cargas familiares. La A.D. Sala Zaragoza, se compromete 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 6 años. La cuantía financiada será de 500 euros anuales para ayuda por familiar o hijo/a hasta los seis años.

Por custodia de niños menores de 12 años disponibilidad para adecuar horarios laborales y atención familiar, exceptuando las sesiones colectivas y partidos oficiales (salvo caso de fuerza mayor).

Disponibilidad el tiempo indispensable para acompañar a tu hijo/a al médico tal y como te obliga la constitución Española en el art 39.3 y el código Civil arts 110 y 142. Permiso retribuido.

Disponibilidad del tiempo indispensable para ir a médicos especialistas de la Seguridad Social.

Artículo 29 Maternidad.

La maternidad es un derecho que tiene la jugadora profesional. Se considerará despido nulo cuando sea por causa de embarazo. Habrá presunción de despido por embarazo cuando ese despido se produzca por el hecho del embarazo. Se negociará con la jugadora una asignación a otro puesto de trabajo en A.D. Sala Zaragoza F.S. Y se entenderá prorrogado el contrato (mínimo un año) a los meses de embarazo y el período de maternidad. En este caso se podrá contemplar asignación de servicios.

La RFEF permitirá al club un período de licencia extraordinaria para suplir a esa jugadora si así lo demandara el club, y que nunca supondrá ir en detrimento de la jugadora embarazada.

CAPÍTULO VIII

Otras disposiciones

Artículo 28. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en este Reglamento 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 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 29. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario aplicable por A.D. Sala Zaragoza F.S.a sus jugadores se regirá por lo dispuesto en el Reglamento general que se adjunta como Anexo II al presente Reglamento Colectivo.

-Disposición adicional primera.

En el supuesto de que la jurisdicción social declare la supresión o modificación de alguna de las cláusulas del Reglamento, quedará ésta sin efecto, manteniéndose la validez y eficacia del resto de las cláusulas del presente Reglamento, debiendo procederse a la renegociación de las cláusulas suprimidas o modificadas, en un plazo máximo de diez días.

-Disposición adicional segunda.

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

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

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 Reglamento Colectivo que regula las relaciones laborales entre la A.D. Sala Zaragoza F.S.Y las Representantes de las jugadoras.

Artículo 2.

La Comisión Paritaria será un órgano compuesto por la A.D. Sala Zaragoza F.S.Y las Representantes de las jugadoras. 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 Reglamento Colectivo suscrito entre ambas partes.

Intervendrá en todos los aspectos del Reglamento que impliquen estudio, desarrollo y mejora del fútbol sala. Así mismo en todos aquellos en que ambas partes tengan cualquier tipo de interés, en especial en aquellos 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 Reglamento, 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 podrán asistir como máximo dos a cada una de las reuniones, pudiendo ser sustituidos en cualquier momento, previa notificación a la otra parte. Los representantes podrán designarse específicamente para cada reunión.

Actuará como Presidente, alternativamente en cada reunión, 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.

Artículo 4.

Como norma general, la Comisión Paritaria se reunirá de forma ordinaria trimestralmente, fijándose, al término de cada reunión, la fecha de la siguiente.

Se reunirá con carácter extraordinario cuando así lo pida alguna de las partes o exista denuncia de interesado que requiera su intervención con carácter urgente.

La sede habitual de las reuniones de la Comisión será las oficinas de A.D. Sala Zaragoza F.S.. No obstante, podrá acordarse por las partes, de común acuerdo, la celebración de la reunión en una sede distinta.

Artículo 5.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando esté presente, al menos, un representante de cada una de las partes. De no llegarse al quórum necesario, se aplazará la reunión, debiéndose volver a convocar.

Para la toma de acuerdos, cada parte firmante tendrá un voto. Los acuerdos serán adoptados por mayoría simple de las partes asistentes.

TÍTULO II

Competencias

Artículo 6.

Las competencias de la Comisión Paritaria se basarán en las relaciones entre jugadores y A.D. Sala Zaragoza F.S., con el fin de mejorar y perfeccionar la práctica, imagen y desarrollo del fútbol sala, entre las cuales, sin carácter de exclusividad, se citan:

a) La elaboración y modificación, en su caso, de los contratos-tipo oportunos, en virtud del estatus de la jugadora de fútbol sala.

b) El estudio y aprobación de la legalidad del contenido del Reglamento de Régimen Interno de A.D. Sala Zaragoza F.S..

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

d) Estudiar las propuestas que puedan presentar cualquiera de las partes.

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 prudencialmente por acuerdo expreso de la Comisión en atención a las especiales circunstancias de los asuntos a tratar.

Artículo 8.

Cuando cualquier persona perteneciente al club, un jugador, quieran comparecer ante la Comisión Paritaria, deberán solicitarlo por escrito a través de los cauces habituales, 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 o no a trámite en la primera reunión que se convoque. Estudiada la solicitud, se acordará lo procedente por providencia, que deberá ser fundamentada en caso de no admisión 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 en conflicto del plazo común de cinco días para la proposición de los medios de prueba de que intenten valerse, a cuyos efectos, 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, sin que contra las providencias de denegación de medios probatorios quepa 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 se adoptarán por mayoría simple de las partes presentes y cualquiera de ellas podrá solicitar que en las mismas se exprese su voto de reserva o discrepancia.

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, a solicitud de cualquiera de las partes se remitirán las actuaciones del asunto en cuestión al Secretario de Estado para el deporte o a la autoridad competente al respecto, para que proceda a dictar resolución, que será aceptada por ambas partes quienes procederán a su ejecución.

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.

Artículo 12.

Aquellos asuntos que por su materia u otra razón sean objeto de estudio en un órgano mayor no se llevarán a estudio a la Comisión Paritaria.

ANEXO II

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 A.D. Sala Zaragoza F.S. y las jugadoras .

El régimen disciplinario de A.D. Sala Zaragoza F.S. es establecido por el mismo y la comisión paritaria.

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, del Deporte, así como en sus disposiciones concordantes o de desarrollo.

Artículo 2. Principios generales.

a) La potestad disciplinaria laboral corresponde a A.D. Sala Zaragoza F.S., siendo ejercida por quien designen sus órganos directivos, sin menoscabo a la legítima defensa en la comisión paritaria u órgano superior.

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

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

d) 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.

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

d) La tipificación de cada falta será estipulada por la comisión paritaria.

e) El régimen disciplinario se puede aplicar en cualquier situación en la que la imagen, el honor o el buen funcionamiento de la A.D. Sala Zaragoza se vean perjudicados.

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 e inmediato.
- El haber precedido inmediatamente a la comisión de la falta provocación suficiente.

3.3 Como agravantes: La reincidencia, que se dará cuando el autor de una falta haya sido sancionado por un hecho de idéntica o similar naturaleza al que se ha de sancionar durante el año natural inmediato anterior a fecha en que se hubiere cometido la nueva infracción.

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 unas y otras, se compensarán racionalmente según su número y entidad.

Artículo 4. Faltas leve.

Se considerarán como tales:

4.1 No notificar a A.D. Sala Zaragoza F.S., con carácter previo, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho y sin perjuicio de su posterior justificación, no tratándose de un partido.

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.

4.6 El maltrato del material deportivo o de otra indole tanto del club como de terceros.

4.7 En general, la mera negligencia del jugador en el cumplimiento de cualquier obligación que le sea exigible.

Artículo 5. Faltas grave.

Se considerarán como tales:

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 y uniformidad facilitada por el club o entidad deportiva en los entrenamientos, partidos o actos oficiales a que deba concurrir bajo la disciplina de aquél.

5.4 La negligencia o desidia manifiesta y grave en el rendimiento normal de trabajo.

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

5.6 No mantener, sin causas justificadas, la condición física adecuada durante el transcurso de la temporada deportiva, incluidos el consumo habitual de tabaco, bebidas alcohólicas y otras sustancias en grado tal que pueda perjudicar la salud y/o la condición física del deportista.

5.7 La participación en actividades que objetivamente pongan en serio riesgo la salud o la integridad física del jugador, incluida la reiteración en salidas nocturnas abusivas y el retirarse a descansar fuera de los horarios establecidos por el Club el día anterior a un partido.

5.8 Ocultar al entrenador o al responsable del club o entidad deportiva, la existencia de enfermedades o lesiones, así como la trasgresión del tratamiento prescrito para la recuperación de las mismas o someterse a tratamientos en servicios médicos ajenos al club sin permiso de este, así como la ingestión de medicinas o productos similares sin control de los médicos del club.

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

5.10 La realización de declaraciones injustificadas o gravemente falsas, injuriosas o maliciosas contra la RFEF y A.D. Sala Zaragoza F.S., así como contra sus patrocinadores, directivos, técnicos o jugadores, dejando en todo caso ha 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 grave.

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 existente cuando un jugador en baja médica por uno de tales motivos realice trabajos o actividades incompatibles con su situación.

6.5 La desobediencia que implique quebranto manifiesto de la disciplina o que causase perjuicio muy grave al club o entidad deportiva.

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

6.7 El consumo no ocasional de estupefacientes considerados duros.

6.8 Acumulación de dos faltas graves, en el periodo de dos meses.

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

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

6.11 Entrenarse o jugar al fútbol sala con otro club o entidad deportiva, así como participar en cualquier otra actividad deportiva, en ambos casos sin permiso del club o entidad empleadora, durante el periodo de duración de su contrato laboral.

Artículo 7. Sanciones.

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

7.1 Por faltas leves:

7.1.1 Amonestación verbal.

7.1.2 Amonestación por escrito.

7.1.3 Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

7.1.4 Multa de hasta 180 euros, según grados:

– Mínimo: De 6 a 60 euros.

– Medio: De 61 a 120 euros.

– Máximo: De 121 a 180 euros.

7.2 Por faltas graves:

7.2.1 Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días.

7.2.2 Multa de hasta 600 euros, según grados, con el límite de una trigésima parte de la retribución anual pactada:

– Mínimo. De 181 a 240 euros.

– Medio: De 241 a 390 euros.

– Máximo: De 391 a 600 euros.

7.3 Por faltas muy graves:

7.3.1 Suspensión de empleo y sueldo de seis a quince días.

7.3.2 Multa de hasta 1.200 euros, según grados, con el límite de una vigésima parte de la retribución anual pactada:

- Mínimo: De 601 a 800 euros.
- Medio: De 801 a 970 euros.
- Máximo: De 971 a 1.200 euros

7.3.3 Despido procedente, el 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.

8.1 Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los treinta 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.

8.2 La prescripción quedará interrumpida por la comunicación de imposición de la sanción, en las faltas leves y 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 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 de A.D. Sala Zaragoza F.S..

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 diez días hábiles, pueda presentar el pliego 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 entidad deportiva ordenará, en su caso, la apertura de un período de prueba no inferior a cinco ni superior a diez días hábiles.

9.5 En el plazo de diez días hábiles desde la práctica de las pruebas, en su caso, el club o entidad deportiva deberá notificar al imputado la resolución del expediente contradictorio, lo que se hará mediante comunicación por escrito.

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 recaiga la 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 entidades deportivas podrán acordar la práctica de 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 sanciones.

11.1 Las sanciones impuestas a los jugadores por faltas leves, graves o muy graves se cumplimentarán una vez que conste fehacientemente su firmeza.

La sanción se considerará firme desde que conste, por escrito, a A.D. Sala Zaragoza F.S., la recepción de la misma por el jugador.

11.2 Dichas sanciones prescribirán, respectivamente, a los diez, veinte y treinta 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 A.D. Sala Zaragoza F.S..

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 a la entidad deportiva.

11.3 Las multas se abonarán en la forma que prevengan los órganos directivos del A.D. Sala Zaragoza F.S.

ANEXO III

DISTRIBUCION DE LA JORNADA

Artículo 1. Distribución orientativa de la jornada.

Jugadoras a tiempo completo. (40 horas semanales) JUGANDO CASA

LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
PROMOCION 4 HORAS	GYMNASIO 2 HORAS CLASES 1 HORA	GYMNASIO 2 HORAS CLASE 1 HORA	GYMNASIO 2 HORAS CLASE 1 HORA	PROMOCION 4 HORAS	DESCANSO	PARTIDO 4 HORAS
FORMACION 2 HORAS	FORMACION 2 HORAS	FORMACION 2 HORAS	FORMACION 2 HORAS	FORMACION 2 HORAS	DESCANSO	DESCANSO
	ENTRENO 2 HORAS	ENTRENO 2 HORAS	ENTRENO 2 HORAS	ENTRENO 2 HORAS	DESCANSO	DESCANSO
6 HORAS	7,5 HORAS	7,5HORAS	7,5 HORAS	8 HORAS		4 HORAS

Jugadoras a tiempo completo. (40 horas semanales) JUGANDO FUERA

LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
DESCANSO	GYMNASIO 2 HORAS CLASES 1 HORA	GYMNASIO 2 HORAS CLASE 1 HORA	GYMNASIO 2 HORAS CLASE 1 HORA	PROMOCION 4 HORAS		DESCANSO
FORMACION 2 HORAS	FORMACION 2 HORAS	FORMACION 2 HORAS	FORMACION 2 HORAS	FORMACION 2 HORAS	PARTIDO 4 HORAS	DESCANSO
	ENTRENO 2 HORAS	ENTRENO 2 HORAS	ENTRENO 2 HORAS	ENTRENO 2 HORAS		DESCANSO
2 HORAS	7,5 HORAS	7,5HORAS	7,5 HORAS	8 HORAS		4 HORAS