

## 2. Personal de turnos que trabaje en festivos

	Año 2000 - Horas	Año 2001 - Horas	Año 2002 - Horas
Aceralia Corp. Sid, Asturias .....	1.720	1.704	1.680
Aceralia Corp. Sid., Vizcaya (2) .....	1.744	1.728	1.704
Aceralia Productos Largos .....	1.720	1.704	1.680
Aceralia Transformados (anterior Convenio para las plantas de Lesaca, Zalaín y Legasa) .....	1.672	1.664	1.656
Aceralia Transformados (1) (2) (planta de Pamplona) .....	1.768	1.752	1.728
Aceralia Transformados (1) (2) (planta de Asturias) .....	1.768	1.752	1.728
Sidmed (2) (5) .....	1.736	1.720	1.696
Galmed (2) .....	1.752	1.736	1.712
Emesa (2) (6) .....	1.764	1.748	1.724
Metalsa .....	1.696	1.688	1.680
Galycas (2) .....	1.744	1.728	1.704
Tetracero .....	1.696	1.688	1.680

## Llamadas comunes:

(1) Para personal de día de plantas Lesaca, Zalaín y Legasa y para turnos en el resto de plantas de Aceralia Transformados, condicionado al acuerdo específico sobre las pausas con interrupción del trabajo de estas plantas.

(2) En los años sucesivos reducción a razón de veinticuatro horas anuales, hasta mil seiscientos ochenta horas anuales efectivas.

(3) Sólo personal con jornada de día.

(4) Personal administrativo y técnico.

(5) Todos los regímenes de turnos.

(6) Personal de turnos y jornada partida.

## ANEXO II

## Seguro Colectivo

## Capitales asegurados:

Caso de Incapacidad Permanente Total: El capital asegurado es el que se indica en la siguiente escala:

Edad a la fecha de efectos de la declaración de Incapacidad	Capital asegurado - Anualidades brutas
≤ 40 años .....	5,0
> 40 ≤ 45 años .....	4,5
> 45 ≤ 50 años .....	4,0
> 50 ≤ 55 años .....	3,5
> 55 años .....	3,0

Caso de Incapacidad Permanente Absoluta: El capital asegurado es de una anualidad bruta.

**13666** RESOLUCIÓN de 29 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del Reglamento General de Régimen Disciplinario Laboral que se incorpora como anexo V al Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional.

Visto el contenido del Reglamento General de Régimen Disciplinario Laboral que se incorpora como anexo V al Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional (código número 9902305, «Boletín Oficial del Estado» de 8 de julio de 1998), que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 2000, por la Comisión Paritaria del Convenio de la que forman parte la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE) y la Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP) en representación de las partes empresarial y social y que fueron firmantes del Convenio Colectivo citado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Reglamento General 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, 29 de junio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO LNFP-AFE  
REGLAMENTO GENERAL DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
ANEXO V**

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1.1 El presente Reglamento General sienta las bases del régimen disciplinario aplicable en el marco de las relaciones laborales existentes entre las Sociedades Anónimas Deportivas (SAD) y los clubes pertenecientes a la Liga Nacional de Fútbol Profesional (en adelante LNFP), y los jugadores inscritos en las competiciones profesionales de fútbol, resultando, pues, de preceptiva observancia para todos ellos en las materias objeto de regulación directa.

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

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

Artículo 2. *Principios generales.*

2.1 La potestad disciplinaria laboral corresponde a la SAD o club, siendo ejercida por quien designen sus órganos directivos.

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

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

2.3 Serán constitutivas de falta todas las infracciones que supongan incumplimiento de cuantas obligaciones puedan resultar exigibles al jugador.

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

2.5 Idéntico respeto deberán observarse hacia la presunción de inocencia garantizada en nuestra Constitución, hacia los derechos de audiencia y de defensa del inculcado y hacia el principio de imputabilidad, que exige la existencia de dolo o culpa en el autor de la infracción de que se trate.

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

Artículo 3. *Circunstancias modificativas de la responsabilidad del imputado.*

## 3.1 Como eximentes:

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

## 3.2 Como atenuantes:

a) El arrepentimiento espontáneo, para cuyo acogimiento requerirá haberse producido el mismo antes de la notificación al jugador, por parte de la SAD o del club, de la incoación de las correspondientes actuaciones disciplinarias, debiendo consistir en la reparación o disminución, por el autor, de los efectos de su conducta, o en dar adecuada satisfacción al ofendido, o en reconocer formal y expresamente el hecho o hechos de que se trate y a prestarse, en su caso, a efectuar una pública rectificación.

b) El haber precedido inmediatamente, a la comisión de la falta, provocación suficiente.

c) La legítima defensa incompleta.

d) La preterintencionalidad.

### 3.3 Como agravantes:

a) La reincidencia, que se dará cuando el autor de una falta haya sido sancionado anteriormente por un hecho de idéntica o similar naturaleza al que se ha de sancionar y aún tenga anotado y vigente dicho antecedente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11.

b) La reiteración, que se producirá cuando el autor de una falta haya sido sancionado anteriormente por un hecho de distinta naturaleza al que se haya de sancionar y aún tenga anotado y vigente dicho antecedente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11. Si el hecho sancionado anteriormente lo fuera por una infracción de distinta naturaleza, y fuera de menor gravedad, para que exista reiteración se requerirá que se haya impuesto más de una sanción firme, y tenga anotados y vigentes los antecedentes.

c) Si no se diesen circunstancias atenuantes ni agravantes, la SAD o el club impondrá la sanción correspondiente en su grado medio. De acreditarse 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 leves.*

Serán consideradas como tales:

4.1 No notificar a la SAD o al club, con carácter previo, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, y sin perjuicio de su ulterior justificación, conforme a cada caso corresponda.

4.2 La primera y segunda conductas de abandono del trabajo, sin causa justificada, por un tiempo inferior total, computado para ambas conductas, de veinte minutos, o una conducta de abandono del trabajo, de duración inferior a treinta minutos y superior a quince. Siempre que sean cometidas las conductas en el plazo de un mes, y no afecten a un partido.

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

4.4 No preavisar a la SAD o al club los cambios de dirección o de teléfono, siempre que no sean circunstanciales.

4.5 No estar en posesión del documento nacional de identidad o del pasaporte, en su caso, durante los desplazamientos al extranjero.

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

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

### Artículo 5. *Faltas graves.*

Serán consideradas como tales:

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

5.2 La primera, segunda y tercera faltas consistentes en el abandono del trabajo, sin causa justificada, por un tiempo total, computando conjuntamente las tres faltas, superior a veinte minutos e inferior a treinta minutos, o bien la primera y segunda faltas, sin causa justificada, por un tiempo superior a treinta minutos, computando conjuntamente para ambas faltas y, en todo caso, siempre en el plazo de un mes y que no afecten a un partido.

5.3 La continuada y habitual falta de aseo o de limpieza personal, de índole tal que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo, debidamente formalizadas por escrito, siempre que las quejas resulten ratificadas, también por escrito, por el capitán o capitanes del equipo, cuando fueren varios.

5.4 No hacer uso, salvo autorización expresa, de los equipamientos reglamentarios facilitados por la SAD o el club en partidos, entrenamientos, concentraciones, desplazamientos oficiales u otras actividades contempladas en la propia relación laboral, excepción hecha del calzado deportivo, guantes y gorras, en estos dos últimos casos con relación a los porteros, que serán lo que el deportista elija personalmente.

5.5 La grave y patente desobediencia a las órdenes o instrucciones de los Consejeros, Directivos o Técnicos de la SAD o del club, cuyo cum-

plimiento resulte exigible por actuar aquéllos en el ámbito de sus respectivas competencias.

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

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

5.8 Ocultar al Entrenador, o al responsable de la SAD o del club, la existencia de enfermedades o lesiones, siempre que éstas pudieran afectar de forma sustancial al rendimiento del futbolista, 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 de la SAD o del club, cuando a ello venga obligado exclusivamente por la propia relación laboral o, en su caso, por el Convenio Colectivo.

5.10 La participación no lucrativa en eventos organizados relacionados con el fútbol que requieran esfuerzo físico significativo del jugador, no estando promovidos por la SAD o el club sin la previa autorización de éste.

5.11 Declaraciones injuriosas o maliciosas, que excedan del derecho a la libertad de expresión o al ejercicio de la crítica, dirigidas contra la SAD o el club, sus directivos, técnicos y jugadores.

5.12 La utilización incontestada del nombre o de los símbolos de la SAD o del club en beneficio propio, siendo su resultado grave o, aún sin serlo, cuando hubiese sido requerido el jugador a fin de que se abstuviese.

5.13 Los malos tratos físicos o la agresión de carácter leve a cualesquiera personas, cometidas con ocasión del desempeño de la actividad profesional, salvo que los mismos se produzcan con ocasión de lances de juego, tanto en entrenamientos como en partidos, en cuyo caso tendrán la consideración de faltas leves.

5.14 Hasta cinco faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en el plazo de un mes, cuando en este caso se acumule un retraso de veinte minutos, computado el tiempo total de todas las faltas, o bien se produzcan hasta tres faltas de puntualidad, también en el plazo de un mes, cuando el tiempo total del retraso acumulado supere los veinte minutos.

5.15 Dos faltas de puntualidad a los desplazamientos o partidos por tiempo superior a diez minutos, producidas en el período de un mes, o hasta tres faltas, por tiempo total acumulado a todas ellas inferior a diez minutos, también en el período 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 período de un mes, bastando una sola ausencia cuando se trate de un partido oficial. Será falta grave la no asistencia que se produzca en un partido que no tenga la naturaleza de oficial.

Será constitutiva de falta muy grave la comisión de seis faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el curso de una misma temporada, siempre que la falta de asistencia no hubiera sido o pudiera haber sido objeto de sanción al haberse cometido una falta de asistencia grave.

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

6.3 Los graves y reiterados malos tratos de palabra o, en su caso, la agresión grave a cualesquiera personas, siempre que se trate de actos cometidos con ocasión del desempeño de la actividad profesional.

6.4 La desobediencia que implicase grave quebranto de la disciplina o que causase perjuicio grave a la SAD o al club, incluido el quebrantamiento de sanción.

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

De no ser continuada, será considerada falta grave.

6.6 El consumo no ocasional de estupefacientes considerados duros así como la embriaguez habitual.

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

6.8 El fraude o el abuso de confianza del jugador en el desempeño de su actividad profesional, cuando de tal conducta se deriven graves perjuicios para su SAD o club.

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

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

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

#### Artículo 7. Sanciones.

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 100.000 pesetas, según grados:

7.1.4.1 Mínimo: De 25.000 a 50.000 pesetas.

7.1.4.2 Medio: De 50.001 a 75.000 pesetas.

7.1.4.3 Máximo: De 75.001 a 100.000 pesetas.

##### 7.2 Por faltas graves:

7.2.1 Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días, sanción que deberá graduarse conforme a las circunstancias concurrentes.

7.2.2 Multa de hasta 400.000 pesetas, según grados, con el límite de la cuadragésima parte (1/40) de la retribución anual pactada:

7.2.2.1 Mínimo: De 100.001 a 200.000 pesetas.

7.2.2.2 Medio: De 200.001 a 300.000 pesetas.

7.2.2.3 Máximo: De 300.001 a 400.000 pesetas.

##### 7.3 Por faltas muy graves:

7.3.1 Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días, sanción que deberá graduarse conforme a las circunstancias concurrentes.

7.3.2 Multa de hasta 1.000.000 de pesetas, según grados, con el límite de una vigésima parte (1/20) de la retribución anual pactada:

7.3.2.1 Mínimo: De 400.001 a 600.000 pesetas.

7.3.2.2 Medio: De 600.001 a 800.000 pesetas.

7.3.2.3 Máximo: De 800.001 a 1.000.000 de pesetas.

##### 7.3.3 Despido.

7.4 En el caso de sanciones de multa que deban imponerse a los jugadores de Segunda División, el importe cuantitativo de dichas sanciones se disminuirá en un 25 por 100, con relación a cada falta y grado que resulte aplicable.

#### Artículo 8. Prescripción de las faltas.

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

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

#### Artículo 9. Procedimiento sancionador.

9.1 Para la sanción de las faltas graves o muy graves en que un jugador haya podido incurrir será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio previo, de conformidad con lo previsto en los epígrafes siguientes.

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

9.3 En el plazo de los cinco 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, si lo desea, el suyo de descargos, alegando cuanto estime conveniente a su defensa y proponiendo las pruebas de que intente valerse.

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

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

9.5 En el plazo de otros cinco días hábiles, la SAD o el club deberá notificar al imputado la resolución del expediente contradictorio, lo que se hará mediante comunicación escrita, de la que se cursará también copia a la AFE, a través de la LNFP.

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 En virtud de las especiales circunstancias concurrentes, que deberán hacerse constar en el acuerdo correspondiente, y sólo cuando se trate de faltas muy graves, la SAD o el club podrán decidir, en cualquier momento de la tramitación del expediente, la suspensión cautelar de empleo del imputado mientras se sustancie el expediente contradictorio, pero sólo hasta un plazo máximo de quince días, y una vez cumplido este plazo se reintegrará al imputado en la situación laboral, si fuera procedente.

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

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

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

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

10.3 Dichas sanciones prescribirán, respectivamente, a los cinco, diez o veinte días naturales siguientes a la fecha en que hayan devenido firmes, de no haberse iniciado su cumplimiento en dichos plazos, salvo causa de suspensión suficiente que sea acordada por ambas partes.

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

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

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

10.5 Las multas se abonarán en la forma que prevengan los órganos directivos del club o de la SAD.

#### Artículo 11. Anotación y cancelación de antecedentes.

Las SAD y los clubes anotarán en los expedientes personales de sus jugadores las sanciones que les hayan sido impuestas, que se entenderán en todo caso canceladas:

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

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

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