

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GIMNASIA

CONVENIO COLECTIVO DE LA REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GIMNASIA

ART. 1º ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente Convenio Colectivo, todos los trabajadores que presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena como personal laboral bajo la dependencia y organización de la Real Federación Española de Gimnasia (en adelante RFEG). Este convenio se aplicará con carácter exclusivo y excluyente sobre cualquier otro convenio de ámbito distinto y sin perjuicio de que en lo no previsto en su articulado, sea de aplicación la normativa laboral de carácter general, vigente en cada momento.

ART. 2º ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo tiene carácter interprovincial y se aplicará a todos los trabajadores de la Real Federación Española de Gimnasia, cualquiera que sea el lugar del territorio nacional y el centro de trabajo donde presten sus servicios, ya tenga este carácter temporal o permanente.

ART. 3º ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2010.

La duración del presente convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2011.

ART. 4º DENUNCIA

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo con una antelación mínima de dos meses respecto de su fecha de terminación de la vigencia.

La denuncia se debe cursar simultáneamente a cada una de las partes firmantes de éste convenio, así como al Organismo Público competente en materia laboral, estableciendo un plazo no superior a tres meses a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de una mesa negociadora.

Finalizado el plazo en vigencia, seguirán en vigor las cláusulas aquí pactadas hasta la aprobación del nuevo convenio.

ART. 5º GARANTÍA PERSONAL

En el caso de que existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en el presente convenio, se le mantendrán con

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GIMNASIA

carácter estrictamente personal. Con esta finalidad se crea un complemento personal salarial que recogerá las diferencias existentes entre el salario fijo que cobraban los trabajadores antes de la entrada en vigor del presente convenio, incluida la antigüedad, y las tablas establecidas en el Anexo I

ART. 6º ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1.- La organización práctica del trabajo, con sujeción a éste convenio y de conformidad con el Art. 20.1 del Estatuto de los Trabajadores, es facultad exclusiva de la RFEG a través de su Presidente o persona en quien delegue.

2.- Los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores, tendrán los derechos, garantías y funciones que les reconoce la legislación vigente (R.D. Legislativo 1/95 y la Ley 11/85 de 2 de agosto de Libertad Sindical) y demás disposiciones legales.

ART. 7º INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA

1.- El ingreso de personal en la RFEG se sujetará a lo legalmente previsto en la normativa vigente sobre colocación e ingreso al trabajo. Para la admisión de personal, la RFEG podrá exigir las pruebas de aptitud y/o titulación adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar conforme a criterios objetivos de capacidad profesional.

2.- Se establecen como periodo de pruebas los siguientes:

- a) Personal titulado: 6 meses
- b) Restante personal, excepto el no cualificado: 2 meses
- c) Personal no cualificado: 1 mes

3.- Los periodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, no serán computables en el periodo de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

4.- Durante el periodo de prueba, tanto la RFEG como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

5.- En todo caso, el trabajador percibirá durante el periodo de prueba, la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6.- Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral.

7.- Transcurrido el periodo de prueba sin haberse producido el desistimiento, el ingreso del trabajador y su contrato de trabajo producirán plenos efectos, cualquiera que sea la naturaleza temporal o indefinida del contrato, contabilizándose la antigüedad del trabajador desde el inicio de su relación laboral.

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GIMNASIA

8.- Es potestativo para la RFEG el renunciar al periodo de prueba, así como también reducir su duración.

ART. 8º CONTRATOS TEMPORALES

Con la finalidad de garantizar la estabilidad en el empleo, las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido, no obstante, podrán celebrarse contratos temporales de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Las contrataciones temporales deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida, en caso contrario, tales contratos serán declarados en fraude de Ley y pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

RETRIBUCIONES

ART. 9º PRINCIPIOS GENERALES EN MATERIA SALARIAL

1.- Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente Convenio Colectivo tienen carácter de mínimos, estando referidos a un trabajador con jornada a tiempo completo.

2.- Se establece un complemento personal salarial consolidable, no absorbible ni compensable, consistente en la diferencia salarial percibida por cada trabajador en el año 2009 y la tabla salarial fijada en este convenio. El cálculo del complemento se hallará sobre todas las retribuciones fijas, incluida la antigüedad percibida hasta el 31 de diciembre de 2009 y excluidos aquellos devengos variables que hayan podido percibir los trabajadores durante el 2009. Dicho complemento se abonará en las catorce pagas. El complemento personal salarial no se verá afectado por los incrementos salariales pactados en el presente convenio.

3.- La subida salarial para los años de vigencia del presente convenio, será como mínimo, igual al aumento que experimente el IPC a 31 de diciembre de 2009 más el 0,50% para el año 2010. Para el año 2011 el incremento salarial será como mínimo, igual al aumento que experimente el IPC a 31 de diciembre de 2010 más el 0,75%. Todas las revisiones salariales que se produzcan tendrán efectos desde el 1 de enero de cada uno de los años de vigencia del convenio.

ART. 10º FECHA Y FORMA DE PAGO

1.- Como regla general el pago del salario y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día de cada mes.

2.- El pago del salario y demás remuneraciones, así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social podrá efectuarlo la RFEG en metálico o mediante

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GIMNASIA

cheque, transferencia bancaria u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

ART. 11º. SALARIO BASE

El salario base anual de las distintas categorías profesionales es el que se recoge en la tablas salariales anexas a este convenio. La tabla salarial del Anexo I será de aplicación a los trabajadores contratados en la RFEG hasta el 30 de junio de 2010, la tabla salarial del Anexo II se aplicará a los trabajadores que se incorporen a la RFEG a partir del 1 de julio de 2010.

ART. 12º COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

1.- El personal comprendido en el presente convenio percibirá un complemento personal de antigüedad por cada tres años de servicio, consistente en una cuantía anual e idéntica para todas las categorías de 1.400,00 euros, para los trabajadores contratados hasta el 30 de junio de 2010 y de 700,00 euros para los trabajadores contratados a partir del 1 de julio de 2010. El complemento personal de antigüedad se abonará entre las catorce pagas.

2.- Este complemento se devengará a partir del 1 de enero del año en que se cumpla la antigüedad.

3.- La cuantía anual de antigüedad reconocida a cada trabajador a 31 de diciembre de 2009 será incluido en el complemento personal salarial establecido en el Artículo 9º, sustituyéndose por el nuevo complemento personal de antigüedad.

ART. 13º COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTOS SUPERIOR AL MES

1.- Los trabajadores de la RFEG tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias anuales, constituidas por una mensualidad del salario base, más el complemento personal de antigüedad y el complemento personal salarial. Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas en los meses de Julio y de Diciembre, siendo el devengo de la primera durante los seis primeros meses del año y el devengo de la segunda durante el segundo semestre del año.

2.- Al personal que hubiese ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo se le abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo trabajado durante el periodo de devengo, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

ART. 14º INCENTIVOS

El personal de oficina de la RFEG percibirá incentivos por asistencia a reuniones, competiciones y cursos según el detalle del Anexo III apartado A). Previo acuerdo entre la RFEG y los trabajadores, el pago de los incentivos se podrá compensar con descanso a razón de un día de asistencia por un día de descanso.

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GIMNASIA

El cuerpo técnico percibirá incentivos por las medallas obtenidas en competiciones oficiales. Por cada medalla obtenida, el cuerpo técnico percibirá el importe que se detalla en el Anexo III apartado B) y se repartirá de la siguiente forma:

Gimnasia Artística Masculina:

Medalla individual: El 66% del importe del incentivo por resultados lo percibirá el entrenador responsable del gimnasta y el 34 % restante se repartirá, a partes iguales, entre los entrenadores de la sala.

Medalla por equipos: El 50% del importe del incentivo por resultados lo percibirá el Seleccionador Nacional y el 50% restante se repartirá, a partes iguales, entre los entrenadores de la sala.

Gimnasia Artística Femenina y Gimnasia Rítmica Deportiva: El total del importe del incentivo por resultados se repartirá a partes iguales entre los entrenadores de la sala.

ART. 15º MEJORAS VOLUNTARIAS, ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS PERSONALES

1.- Todo el personal con un año, al menos, de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de cuatro mensualidades de salario real, siempre que la tesorería de la RFEG así lo permita, por las siguientes causas:

- a) Fallecimiento de cónyuge, hijos o padres
- b) Asistencia médica, internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos, siempre que no esté cubierto por la Seguridad Social o Seguro concertado por la RFEG.
- c) Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente
- d) Nacimiento de hijos si se requiere internamiento hospitalario no cubierto por la Seguridad Social o Seguro concertado por la RFEG.
- e) Para aquellas obras en la vivienda del trabajador necesarias para su normal utilización
- f) Cualquier otra causa de carácter urgente, perentorio o extraordinario, probada su necesidad.

Dicho préstamo podrá aumentarse a 5 mensualidades. La amortización del préstamo será mensual y no excederá en ningún caso del 10% del salario real del trabajador.

2.- La RFEG se compromete a mantener en vigor las pólizas de seguro individual de accidentes, extendiendo su cobertura al personal con el que este organismo deportivo tuviere concertadas dichas pólizas.

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GIMNASIA

JORNADA, HORARIOS Y DESCANSOS

ART. 16º JORNADA Y HORARIOS

1.- Durante la vigencia del presente convenio colectivo y de conformidad con lo previsto en el art. 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1628 horas de trabajo.

2.- Horario de trabajo de las oficinas de la RFEG

- a) El horario de trabajo con carácter general, será de 8:00 a 15:30 horas de lunes a viernes y una tarde a la semana, entre lunes y jueves, de 16:00 a 18:30 horas, estableciendo los turnos necesarios para garantizar la presencia de atención al público durante todas las tardes.
- b) El horario de verano, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre será de jornada continua de 8:00 a 15:00 horas.
- c) Todos los trabajadores de la oficina de la RFEG tendrán la obligación de realizar fichaje en el reloj de control de presencia, a excepción del Presidente, Secretario General y Gerente de la RFEG.

3.- El horario de trabajo del cuerpo técnico destinado en las salas de entrenamiento del Centro de Alto Rendimiento, cuerpo médico y fisioterapeutas, así como el de las tutoras de los pisos donde residen las gimnastas en concentración permanente, será el estipulado por los seleccionadores según las necesidades existentes en cada momento.

4.- Solo cuando concurren circunstancias especiales de carácter productivo, técnico u organizativo, la RFEG podrá variar los horarios de las oficinas para adaptarlos a las circunstancias anteriormente mencionadas, previo acuerdo con los trabajadores o sus representantes legales.

5.- De conformidad con lo previsto en el Artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre la RFEG y los representantes legales de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, sin que rija lo establecido en los puntos anteriores. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en dicho Estatuto.

6.- Se respetarán aquellas jornadas de trabajo que no se realicen a tiempo completo y sus respectivos horarios, teniéndose en cuenta asimismo las excepciones particulares.

ART. 17º DESCANSOS

1.- Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos que como regla general comprenderán los días del sábado y el domingo de forma completa.

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GIMNASIA

2.- Por circunstancias de carácter excepcional, técnicas u organizativas, se podrán variar los días de descanso semanal señalados, viniendo obligada la RFEG a compensar dichos días por otros, a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

ART. 18º CLAÚSULAS ESPECIALES PARA EL PERSONAL DE LA OFICINA DE LA RFEG Y PARA EL PERSONAL DEL GIMNASIO

PERSONAL DE OFICINA

1.- Cuando los trabajadores de las oficinas de la RFEG realicen asistencia a competiciones, cursos, jornadas y reuniones su trabajo fuera de la sede de la RFEG tanto en el territorio nacional como en el extranjero, tendrán los siguientes derechos:

- a) Por fin de semana entero trabajado (incluyendo el día de viaje), tendrá derecho a recibir la compensación económica correspondiente, y a disfrutar de 1 día libre dentro de las dos semanas siguientes a la fecha de finalización del mismo a convenir con la RFEG.
- b) Si se trabaja durante un sábado, un domingo o un festivo, con una duración efectiva de trabajo superior a tres horas, el trabajador tendrá derecho a recibir la compensación económica correspondiente o a disfrutar de 1 día libre dentro de las dos semanas siguientes a la fecha de finalización del mismo, a convenir con la RFEG. En caso de realizar un trabajo con una duración menor a 3 horas, el trabajador efectivo, el trabajador tendrá derecho a recibir la mitad de lo estipulado en este párrafo.

PERSONAL DEL GIMNASIO

Por cada fin de semana trabajado de forma completa, el personal del gimnasio tendrá derecho a disfrutar de 1 día libre dentro de las dos semanas siguientes, a convenir con la RFEG. Si se trabaja un domingo o un día festivo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de 1 día libre dentro de las dos semanas siguientes, a convenir con la RFEG.

VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

ART. 19º VACACIONES ANUALES

1.- Todo el personal de las oficinas de la RFEG disfrutará de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 25 días laborables (excepto sábados, domingos y festivos), no sustituibles por compensación económica y su disfrute podrá ser fraccionado hasta en tres periodos. Al menos quince días deben disfrutarse en el periodo del 15 de junio al 15 de septiembre.

2.- Se establecerá durante el primer cuatrimestre de cada año el calendario vacacional del personal afectado por este convenio, de acuerdo con la representación sindical. Si por causa técnica, organizativa o de fuerza mayor la RFEG tuviere necesidad de modificar dicho calendario, se lo deberá comunicar al trabajador afectado con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de su disfrute efectivo, pactándose al

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GIMNASIA

mimo tiempo y de mutuo acuerdo entre el trabajador y la RFEG la nueva y definitiva fecha de disfrute de vacaciones. Las vacaciones se deberán disfrutar en el año natural, pudiéndose excepcionalmente disfrutarlas hasta el día 15 de enero del siguiente año.

3.- Se tendrá derecho a permiso remunerado los días 24 y 31 de diciembre de cada año y a cuatro jornadas de licencia retribuida que no podrán unirse a los periodos de vacaciones, ni a los días libres que se tenga derecho por trabajos realizados durante fines de semana, su disfrute no será superior a dos cada vez que se utilicen y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. La solicitud de las licencias se hará con una antelación mínima de 7 días naturales a su disfrute y previa autorización de la RFEG.

4.- Las vacaciones del cuerpo técnico destinado en las salas de entrenamiento, cuerpo médico y fisioterapeutas, así como el de las tutoras de los pisos donde residen las gimnastas en concentración permanente, será el estipulado por los seleccionadores según las necesidades existentes en cada momento

ART. 20º FORMACIÓN

1.- El trabajador tendrá derecho a:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes de estudios oficiales, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la RFEG, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico profesional.
- b) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión de permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo, siempre que no afecte al funcionamiento normal de la empresa.

2.- La RFEG podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior, las calificaciones obtenidas en su estudio así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 % no superen el aprobado, o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10% del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

ART. 21º LICENCIAS SIN SUELDO

El trabajador que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a 6 meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

ART. 22º PERMISOS RETRIBUIDOS Y VACACIONES

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de nacimiento o adopción de un hijo y en los supuestos de acogimiento.
- c) Tres días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- d) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
- e) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.
- f) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la RFEG pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la RFEG.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente convenio.
- i) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.

2. Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

Todos los permisos reflejados en el presente artículo tendrán que disfrutarse cuando suceda el hecho causante que los originó a excepción del permiso establecido en el apartado f) en el cual se dispondrá de un plazo de cuatro semanas para disfrutar del permiso retribuido.

ART. 23º MATERNIDAD, PATERNIDAD, CUIDADO DE FAMILIARES Y LACTANCIA

De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. EXCEDENCIAS

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un años, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la RFEG generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la RFEG podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, se estará sujeto a la normativa vigente en cada momento.

3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PATERNIDAD

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

4. LACTANCIA

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborables o la que se acuerde con el empresario respetando, en su caso, la prevista en este convenio.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

5. REDUCCIÓN DE JORNADA

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la RFEG generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la RFEG podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la RFEG con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre la RFEG y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a

través del procedimiento establecido en el Artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

6. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Con arreglo a lo prevenido en el Artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el Artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la RFEG adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La RFEG deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GIMNASIA

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este número será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la RFEG y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

ART. 24º INCAPACIDAD TEMPORAL.

Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguridad Social, la RFEG complementará las prestaciones económicas por razón de enfermedad común o profesional y por accidente sea o no derivado del trabajo, hasta alcanzar el 100 % del salario total del trabajador durante todo el periodo que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal.

ART. 25º EXCEDENCIAS.

1.- La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.- La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

3.- El trabajador con al menos una antigüedad en la RFEG de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Dicha excedencia se autorizará en el plazo máximo de un mes des de la fecha de presentación de la solicitud. En caso de denegación, deberá ser motivada, procurando aceptar en términos favorables la solicitud respecto de aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otros motivos análogos o similares.

El trabajador excedente conserva derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la RFEG. De no existir vacante en la categoría propia, pero si en otra inferior, el trabajador excedente podrá optar por ocupar esa plaza con el salario correspondiente a aquella, hasta que se produzca vacante de su categoría.

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GIMNASIA

ART. 26º CESES.

El trabajador que pretenda cesar deberá comunicarlo a la RFEG con quince días de antelación, descontándose un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA

ART.27º CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

Se denomina cambio de puesto, a la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

El cambio de puesto de trabajo podrá efectuarse con carácter provisional o permanente. Se entenderá que el cambio de puesto de trabajo es provisional mientras dura la causa que lo motivó.

El cambio de puesto podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- a) A petición del trabajador afectado.
- b) Por mutuo acuerdo entre el trabajador y la RFEG
- c) Por necesidades de la Federación.
- d) Por disminución de la capacidad física del trabajador.

El cambio de puesto a petición del trabajador requerirá la solicitud escrita de éste, en donde se especificará el puesto que solicita. En caso de acceder al mismo, por parte del Presidente, se asignará la categoría y el salario del nuevo destino, sin derecho a indemnización alguna.

Los trabajadores destinados en el mismo centro de trabajo de la RFEG con la misma categoría, especialidad, nivel y grupo, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo, decidiendo la RFEG según las necesidades del servicio y según la aptitud de los solicitantes, e informando de dicha solicitud a los representantes de los trabajadores.

ART. 28º MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la empresa, que exige cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos en los términos en los que convengan las partes, o extinguir el contrato mediante la indemnización legal.

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GIMNASIA

Por razones objetivas, o por razones de la propia actividad la RFEG podrá desplazar a su personal temporalmente hasta el límite de 1 año a población distinta de su residencia habitual, abonando, además de los salarios los gastos de viajes y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a 3 meses el trabajador tendrá derecho a un mínimo de 4 días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la RFEG.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la jurisdicción laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución será de inmediato cumplimiento.

Si por traslado, uno de los cónyuges o compañero/a con quien exista convivencia cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la RFEG tendrá derecho a trasladarse a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a los que se refiere este artículo.

En todo caso, se entenderá que existe causa suficiente cuando la RFEG necesite trasladar o desplazar a un trabajador a una nueva sede, a los efectos de que colabore y preste su ayuda para su puesta en funcionamiento.

Se entenderá que una sede es nueva dentro del primer año a contar desde su inauguración.

ART. 29º CAMBIO DE SEDE FEDERATIVA

Si previo acuerdo de Asamblea General de la RFEG se decidiese el traslado de la sede federativa sita en Madrid, para ubicarse fuera del ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid, los trabajadores afectados por este convenio, tendrán derecho a percibir 6 mensualidades de su última nómina mensual actualizada, así como el abono de todos los gastos que ocasione el traslado propio y el de los familiares que vivan a su cargo así como a los enseres personales. El importe aproximado de gastos e indemnización se abonará por adelantado cuando el interesado lo reclame, no siendo exigible por parte de la RFEG el traslado hasta tanto no se haga efectivo del pago a los interesados ni podrá cambiar su afiliación a la Seguridad Social en la nueva localidad.

El trabajador conservará todos sus derechos en lo concerniente al salario, prestaciones sociales y cualquier otro aspecto de remuneración o de Seguridad Social.

Esta facultad de traslado de la sede social, solo podrá ejercerla la federación con los trabajadores fijos de plantilla.

REGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores serán sancionados por el Presidente de la RFEG ó la persona por él designada.

ART. 30º CLASES DE FALTAS

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la RFEG, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes.

ART. 31º FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y de limpieza personal, de forma puntual.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez ocasional.

Art. 32º FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
9. Fumar en los centros de trabajo de la RFEG.

ART. 33º FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la RFEG o a cualquier persona dentro de los locales de la RFEG o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la RFEG; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la RFEG, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
6. El acoso sexual, entendiéndolo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
7. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
8. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que haya mediado sanción o amonestación.
9. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

ART. 34º SANCIONES.

1. Las sanciones que la RFEG puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A).- Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B).- Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- c) Cambio de centro de trabajo.
- d) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

C).- Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- e) Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la RFEG.

ART. 35º RÉGIMEN SANCIONADOR.

1.- La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la RFEG a través de su presidente o en las personas en quien delegue.

2.- Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la RFEG la condición de: a) miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal; ó b) Delegado Sindical. En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa ó Delegados de Personal ó Delegados Sindicales, si los hubiere.

3.- El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el Presidente de la RFEG, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por éste a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos. El instructor podrá proponer a la RFEG la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa ó Delegados de Personal, de haberlos. La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GIMNASIA

cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4.- En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la RFEG le conste la afiliación y existan delegados sindicales.

5.- La RFEG anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

ART. 36º PRESCRIPCION DE FALTAS

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa obtuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ART. 37º TRABAJADORES MINUSVALIDOS.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de Abril, las empresas públicas y privadas que ocupen a trabajadores fijos que exceden de 50, vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de su plantilla, entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores minusválidos de la Oficina de Empleo.

ART. 38º DERECHOS SINDICALES.

Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este convenio se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Pese a lo establecido en el párrafo anterior, en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10 por 100 de aquéllos, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

Asimismo se establece que en las empresas que tengan más de 100 trabajadores, un delegado sindical podrá acumular hasta el 50 por 100 de las horas sindicales asignadas al resto de los delegados, siempre y cuando que el delegado que acumule las horas no sea el único de su categoría profesional en la empresa y los delegados cuyas horas se van a acumular sean de su misma candidatura y colegio electoral; no obstante, permanecerá en su puesto de trabajo al menos el 50 por 100 de su jornada semanal.

ART. 39º COMISIÓN PARITARIA

Se crea una comisión paritaria de representantes de las partes firmantes para las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente convenio.

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GIMNASIA

Estará compuesta por dos representantes de la RFEG y dos representantes de los trabajadores, elegidos por las partes de entre los componentes de la comisión negociadora.

Su función será la de interpretación y seguimiento del desarrollo de este convenio quedando las posibles acciones de mediación y/o arbitraje y conciliación, en su caso, sometida al árbitro o árbitros designado de común acuerdo por los miembros de dicha comisión paritaria.

ART. 40º POLITICA DE IGUALDAD

El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de selección.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas
- c) Clasificación profesional
- d) Condiciones laborales en general y retributivas en particular
- e) Política de formación
- f) Promoción profesional y económica
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y organización de la RFEG.

Para la consecución de los objetivos descritos y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la RFEG deberá negociar y en su caso, acordar las medidas oportunas con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral. En cuanto al contenido, forma y proceso de elaboración de dichos planes de igualdad, se observará lo establecido en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ART. 41º CATEGORÍAS PROFESIONALES

En el cuadro del Anexo I se indican las categorías de los trabajadores de la RFEG, con la cantidad de salario base que les corresponde.

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GIMNASIA

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA En todas las materias no reguladas por el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto 1/1995 el 24 de marzo (BOE 29-3) y en lo previsto por la legislación de rango superior vigente en cada momento

SEGUNDA Las condiciones pactadas en el presente convenio, a efectos de su aplicación constituyen un todo orgánico e indivisible consideradas globalmente.

En el caso de ser declarada la nulidad de alguna de sus disposiciones, esa nulidad solo afectará a la cláusula en concreto, debiendo proceder las partes firmantes a la reorganización y negociación de la misma y siendo de aplicación mientras tanto la legislación pertinente.

TERCERA Las personas que han confeccionado el presente Convenio Colectivo están plenamente capacitadas para ello.

En Madrid a 07 de julio de 2010.

COMITÉ NEGOCIADOR DEL CONVENIO. FIRMANTES DEL PRESENTE CONVENIO.

Por la Real Federación Española de Gimnasia:

Por los Delegados de Personal:

Presidente - Antonio Esteban Cerdán
Vicepresidente – Fernando Nieto Vara
Sec. General – Ignacio Marrón Moya
Asesor – Luis Camacho Collado

Fabiola Blázquez Navarro
Santiago García Pastur
Fernando Siscar Estivalis

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GIMNASIA

ANEXO I

TRABAJADORES CONTRATADOS HASTA EL 30/06/2010		
CATEGORÍA	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL
Gerente	56.000,00 €	4.000,00 €
Secretario General	56.000,00 €	4.000,00 €
Jefe Infraestructuras	35.000,00 €	2.500,00 €
Secretario Técnico	35.000,00 €	2.500,00 €
Jefe Departamento Contable	33.600,00 €	2.400,00 €
Informático	28.000,00 €	2.000,00 €
Contable	26.600,00 €	1.900,00 €
Secretario Técnico Auxiliar	19.600,00 €	1.400,00 €
Administrativo	18.200,00 €	1.300,00 €
Conductor	16.800,00 €	1.200,00 €
Tutoras	12.600,00 €	900,00 €
Limpiadoras	12.600,00 €	900,00 €
CATEGORÍA	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL
Seleccionador Nacional	56.000,00 €	4.000,00 €
Entrenador Responsable	36.400,00 €	2.600,00 €
Entrenador Adjunto	28.000,00 €	2.000,00 €
Entrenador Novel	22.400,00 €	1.600,00 €
Profesor Ballet	22.400,00 €	1.600,00 €
Preparador Física	21.000,00 €	1.500,00 €
Médico Responsable	49.000,00 €	3.500,00 €
Responsable Departamento Fisio	28.000,00 €	2.000,00 €
Fisioterapeuta	21.000,00 €	1.500,00 €

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GIMNASIA

ANEXO II

TRABAJADORES CONTRATADOS A PARTIR DEL 01/07/2010		
CATEGORÍA	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL
Gerente	45.000,00 €	3.214,29 €
Secretario General	45.000,00 €	3.214,29 €
Jefe Infraestructuras	30.000,00 €	2.142,86 €
Secretario Técnico	30.000,00 €	2.142,86 €
Jefe Departamento Contable	26.000,00 €	1.857,14 €
Informático	24.000,00 €	1.714,29 €
Contable	22.000,00 €	1.571,43 €
Secretario Técnico Auxiliar	18.000,00 €	1.285,71 €
Administrativo	17.000,00 €	1.214,29 €
Conductor	15.500,00 €	1.107,14 €
Tutoras	10.000,00 €	714,29 €
Limpiadoras	10.000,00 €	714,29 €
CATEGORÍA	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL
Seleccionador Nacional	45.000,00 €	3.214,29 €
Entrenador Responsable	30.000,00 €	2.142,86 €
Entrenador Adjunto	25.000,00 €	1.785,71 €
Entrenador Novel	20.000,00 €	1.428,57 €
Profesor Ballet	21.000,00 €	1.500,00 €
Preparador Física	20.000,00 €	1.428,57 €
Médico Responsable	44.000,00 €	3.142,86 €
Responsable Departamento Fisio	25.000,00 €	1.785,71 €
Fisioterapeuta	20.000,00 €	1.428,57 €

ANEXO III

A) INCENTIVOS (EXCLUSIVOS PARA EL PERSONAL DE OFICINA)

- Reuniones en España en días no laborables:
 - ½ día 30,00 Euros
 - 1 día 60,00 Euros
- Competiciones (incluidos los días de viaje):
 - Administrativos / Conductor
 - Laborables 100,00 Euros
 - Festivos 100,00 Euros
 - Secretarios Técnicos / Jefes Sección
 - Laborables 120,00 Euros
 - Festivos 120,00 Euros
- Reuniones fuera de España:
 - Laborables 50,00 Euros
 - Festivos 100,00 Euros
- Cursos:
 - Laborables 25,00 Euros/hora
 - Festivos 40,00 Euros/hora

B) INCENTIVOS (EXCLUSIVOS PARA EL CUERPO TECNICO)

Tabla de Incentivos por resultados*:

- Campeonato de Europa:
 - Oro 3.000,00 Euros
 - Plata 2.000,00 Euros
 - Bronce 1.000,00 Euros
- Campeonato del Mundo:
 - Oro 6.000,00 Euros
 - Plata 4.000,00 Euros
 - Bronce 2.000,00 Euros
- Juegos Olímpicos:
 - Oro 12.000, 00 Euros
 - Plata 9.000, 00 Euros
 - Bronce 6.000, 00 Euros

*Los Incentivos por resultados se incrementarán anualmente en un porcentaje equivalente al IPC a 31 de diciembre del año anterior, a partir del año 2011.