

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9300 *Resolución de 26 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las jugadoras de baloncesto que prestan sus servicios en clubes de la liga femenina de baloncesto.*

Visto el texto del convenio colectivo para las jugadoras de baloncesto que prestan sus servicios en clubes de la liga femenina de baloncesto (Código de convenio n.º: 99100295012024), que fue suscrito con fecha 22 de febrero de 2024, de una parte, por la Asociación Nacional de Baloncesto Femenino (ANBF), en representación de las empresas del sector, y de otra, por el Sindicato de Jugadoras de Baloncesto, en representación de las trabajadoras afectadas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de abril de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS JUGADORAS DE BALONCESTO QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN CLUBES DE LA LIGA FEMENINA DE BALONCESTO

Firmantes del convenio:

Asociación Nacional de Baloncesto Femenino (ANBF).
Sindicato de Jugadoras de Baloncesto (SIJUBA).

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las Jugadoras de Baloncesto que prestan sus servicios en los equipos de los Clubes de Baloncesto o Sociedades Anónimas Deportivas (en adelante, designados indistintamente como «Club/SADs» o como «Club/SAD»), que participen en la Liga de Primera División Nacional de Baloncesto Femenino (Liga ENDESA).

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El convenio colectivo será de aplicación a las Jugadoras de Baloncesto que tengan licencia deportiva con un equipo que participe en la Primera División Nacional de Baloncesto Femenino y que, en virtud de una relación laboral establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un Club/SAD que participe en dicha competición, a cambio de una retribución, cumpliendo los requisitos dispuestos en el artículo 1 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

Igualmente se incluirá en el ámbito de aplicación del presente convenio a aquellas Jugadoras de Baloncesto que, teniendo licencia con un equipo filial y/o vinculado a un Club/SAD cuyo primer equipo participe en la Primera División Nacional de Baloncesto Femenino, resulten convocadas durante la temporada con el primer equipo, al menos a 12 de los partidos oficiales que dispute el primer equipo en cualquiera de las competiciones nacionales oficiales de la temporada. Esta inclusión no aplicará a las siguientes temporadas.

A estos efectos, se considerará que una jugadora ha sido convocada a un partido siempre que figure como inscrita en el acta del encuentro, independientemente del tiempo de participación en el mismo.

Los efectos de la aplicación del convenio se producirán a partir de que finalice la decimosegunda convocatoria computable según los requisitos establecidos en este artículo.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El convenio colectivo será de aplicación a las Jugadoras de Baloncesto de la Primera División Femenina que pertenezcan a Clubes/SADs establecidos o que se establezcan en el Estado Español durante su vigencia.

Artículo 4. *Duración.*

El convenio colectivo comenzará su vigencia el 1 de julio de 2023 hasta el 30 de junio del 2024.

Independientemente el convenio esté o no publicado en el BOE.

Artículo 5. *Prórroga y ultraactividad.*

El presente convenio colectivo quedará prorrogado en su totalidad por períodos sucesivos de una temporada, si no fuera denunciado, por cualquiera de las partes, con al menos dos meses de antelación a la fecha de su finalización o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado y llegada la fecha de vencimiento el convenio colectivo estará en situación de ultraactividad, hasta el nuevo convenio, que resulte, una vez aplicada la denuncia.

En caso de prórroga o ultraactividad el salario mínimo fijado en el artículo 21 de este convenio se actualizará anualmente de acuerdo a las variaciones del IPC anual del año inmediatamente anterior.

Artículo 6. *Comisión paritaria y solución de conflictos.*

Durante la vigencia del presente convenio se constituye una Comisión Paritaria.

Estará Compuesta por ocho representantes que designarán por mitad las partes firmantes del presente convenio, ejerciendo como Presidente/a, alternativamente, un representante de cada una de dichas partes designado/a para cada reunión, y de Secretario/a el que sea designado/a por la parte que no ostente la Presidencia. En lo que se refiere a los/as integrantes de la parte social, se mantendrá la proporcionalidad en el

número de miembros de cada una de ellas, que tenían en la constitución de la mesa negociadora del presente convenio.

En todo caso, las partes podrán estar representadas por un número inferior, ostentando la representación proporcional establecida para la representación de cada parte.

Asimismo, las partes podrán asistir acompañadas de personas asesoras que en cada caso se determine, y que serán designadas, en igual número, por cada una de las representaciones.

La Comisión se reunirá cuantas veces sean necesarias a instancias de cualquiera de las partes para solventar cuantas dudas, discrepancias o conflictos que pudieran producirse como consecuencia de la aplicación de este convenio. Salvo los procedimientos que específicamente tengan establecidos otros plazos, la Comisión Paritaria deberá resolver las cuestiones que le sean planteadas en el plazo de ocho días naturales. Solo en casos extraordinarios podrán pactarse plazos distintos cuando sea acordado y razonado por la propia Comisión Paritaria, en función de las circunstancias concurrentes y la dificultad del caso.

De cada reunión se levantará el Acta oportuna, siendo los acuerdos que en ella se alcancen por mayoría simple de, por un lado, la representación social y, por otro lado, la empresarial, vinculante para ambas partes. Cuando no pudiera obtenerse esta mayoría, podrá designarse, de mutuo acuerdo, una persona ajena a la Comisión que decidirá de manera vinculante para ambas partes, que deberá tener un perfil profesional especializado en derecho deportivo y laboral y actuara como árbitro/a.

Una vez designada la persona, su procedimiento de actuación se sustanciará en un plazo no superior a ocho días naturales desde la aceptación de su designación, incluyéndose en este plazo la emisión del correspondiente laudo.

El procedimiento arbitral será el siguiente:

a) Se iniciará mediante la apertura de un plazo de dos días naturales donde cualquier parte podrá presentar un escrito de alegaciones y aportar la documentación que estimen necesaria.

b) Una vez recibidos los escritos por el/a árbitro/a, éste/a trasladará los mismos a cada una de las restantes partes, a fin de que puedan alegar sobre éstos en el plazo de un día natural, presentando en este mismo trámite las conclusiones del procedimiento.

c) En el caso que fueran varias las cuestiones planteadas de manera independiente y sin relación, cada cuestión de las planteadas a la persona árbitra será objeto de una resolución individual y separada.

d) Las resoluciones que pongan fin a la controversia serán notificadas por la persona arbitra a las partes a más tardar dentro de plazo según lo dispuesto anteriormente.

Funciones de la Comisión Paritaria:

- a) Las que se atribuyen expresamente en el presente convenio.
- b) La interpretación de la aplicación de las cláusulas del convenio.
- c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) El estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- e) Todo lo relacionado con impagos, a través de la presentación por escrito de la representación sindical.
- f) Lo que tiene que ver con el período de vacaciones de Navidad.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Así mismo, para la solución de los conflictos laborales que pudieran surgir las partes se adhieren al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), Resolución de 10 de diciembre de 2020 de la Dirección General de Trabajo o texto posterior que lo sustituya, (SIMA –Servicio Interconfederal de mediación y arbitraje–).

CAPÍTULO II

Jornada, horario, descanso y vacacionesArtículo 7. *Jornada.*

La jornada ordinaria de trabajo efectivo de las Jugadoras de Baloncesto comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del Club/SAD, a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma. En ningún caso superará las siete horas diarias, ni las treinta y cinco horas semanales, en cómputo semestral, con las excepciones señaladas en el artículo siguiente.

Tendrán la consideración de trabajo efectivo a los efectos del cómputo de jornada máxima, el tiempo que se requiera la presencia física de las Jugadoras de baloncesto profesionales para atender a cualquier acto publicitario convocado por el Club/SADs, así como cualquier acto de carácter institucional que sea requerido por el Club dentro del contexto de la competición.

No se computarán a efectos de duración máxima de la jornada laboral los tiempos de concentración previa a la celebración de encuentros oficiales. Tampoco computarán como jornada efectiva de trabajo, los desplazamientos hasta el lugar de celebración de las mismas, con las limitaciones fijadas en el artículo siguiente.

Artículo 8. *Distribución del tiempo.*

El tiempo en el que la Jugadora de baloncesto se encuentra bajo las órdenes del Club/SAD o sus representantes, comprenderá:

a) Entrenamientos. Las sesiones de entrenamiento serán programadas por el Club/SAD o entrenador/a y se comunicarán a las Jugadoras con la antelación necesaria. Los entrenamientos se realizarán en forma colectiva, no siendo conforme a derecho cualquier apartamiento, salvo los casos de recuperación por enfermedad o lesión. Las jugadoras profesionales tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, ser excluidas de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva.

b) Concentraciones y Desplazamientos: La Jugadora de baloncesto queda obligada a realizar las concentraciones que establezca el Club/SAD, siempre que no excedan de las 24 horas inmediatamente anteriores a la del comienzo del partido, cuando se juegue en campo propio. Si se jugase en campo ajeno, la concentración no excederá de setenta y dos horas (incluido el tiempo de desplazamiento), tomándose igualmente de referencia la de comienzo del partido.

c) Otras actividades: Comprenderán la celebración de reuniones técnicas, informativas, y de recuperación física y psicológica.

Artículo 9. *Descanso semanal.*

Las jugadoras profesionales de baloncesto tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio de forma continuada que será fijado de común acuerdo con el club o SAD. Si tal descanso se ve alterado en algún caso por causa de la competición, tendrán derecho a un día descanso y la parte no disfrutada será trasladada a otro día cualquiera de la semana, nuevamente de acuerdo con el Club o SAD.

Artículo 10. *Vacaciones.*

Las Jugadoras tendrán derecho a vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, o a la parte proporcional que les corresponda si el tiempo trabajado es inferior a un año en el Club/SAD. Al menos veintiuno de estos días, o la parte proporcional correspondiente si el tiempo trabajado es inferior a un año en el Club/SAD, serán

disfrutados de forma consecutiva siempre que no se haya llegado a un acuerdo entre las partes para una distribución diferente que en ningún caso tendrá más de tres periodos.

Las Jugadoras convocadas por la selección nacional de su país para participar en competiciones internacionales, podrán acordar con su Club/SAD disfrutar menos de veintiuno días de vacaciones de forma consecutiva. En este caso, las Jugadoras seleccionadas tendrán derecho a un mínimo de quince días de vacaciones ininterrumpidos, o a la parte proporcional correspondiente si el tiempo trabajado es inferior a un año en el Club/SAD, siempre que no se haya llegado a un acuerdo entre las partes para una distribución diferente que en ningún caso tendrá más de tres periodos sin perjuicio de su derecho a disfrutar de los días restantes que le correspondan cuando se acuerde con el Club/SAD. En ningún caso podrá sustituirse el periodo vacacional por compensación económica.

El importe de la retribución del periodo vacacional incluye todos los conceptos salariales a los que la Jugadora tiene derecho, debiendo cumplir el Club/SAD con todas las obligaciones laborales y de Seguridad Social que le sean exigibles en este periodo.

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 11. *Otros días de descanso y permisos.*

No se celebrarán o disputarán partidos de cualquier otro tipo, ni se programará ninguna de las actividades a que se refiere el artículo 8 del presente convenio los días 24 y 25 de diciembre y 1 de enero de cada temporada de vigencia del convenio.

Artículo 12. *Reconocimientos médicos.*

Durante la vigencia del presente convenio, los Clubes estarán obligados a efectuar un reconocimiento médico anual a sus jugadoras a través de las respectivas mutuas de accidentes o entidades con quien tengan suscritas dichas contingencias. Estos reconocimientos médicos deberán ser atendidos por especialistas en materia del deporte y en centros especializados.

Artículo 13. *Prevención de Riesgos Laborales.*

Los Clubes estarán obligados a tener un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, acorde a la legislación vigente y a la especialidad de la prestación de servicios de sus deportistas.

CAPÍTULO III

Contrato de trabajo, modalidades período de prueba

Artículo 14. *Contrato de trabajo.*

Los contratos de trabajo que suscriban las Jugadoras de Baloncesto y los Clubes/SADs, deberán ajustarse a las prescripciones que se establecen en el artículo 3 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de las deportistas profesionales: el contrato deberá hacer constar, como mínimo: a) La identificación de las partes, b) El objeto del contrato, c) La retribución acordada (bruto), con expresión de los distintos conceptos, y en su caso de las correspondientes cláusulas de revisión y de los días, plazos y lugar en que dichas cantidades deber ser pagadas y d) La duración del contrato. Como aparece en el modelo del anexo I.

Se formalizarán por quintuplicado ejemplar, de los cuales, un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, un tercero para el Servicio Público de Empleo, un cuarto para su sindicato si así lo decide la Jugadora y el quinto para la Federación Española de Baloncesto.

Artículo 15. *Período de prueba.*

Podrá pactarse un período de prueba que se iniciará el día que la Jugadora de baloncesto se incorpore a la actividad del Club/SAD y que no podrá exceder de quince días.

A tal efecto el Club/SAD deberá entregar a cada Jugadora un escrito notificándole fehacientemente el día en que debe incorporarse a la actividad. En caso de no existir esta notificación fehaciente el período de prueba se iniciará el mismo día en que el contrato surta efectos.

Artículo 16. *Duración del contrato.*

El contrato suscrito entre el Club/SAD y la Jugadora tendrá siempre una duración determinada, con una fecha expresa de inicio y de finalización, aunque ésta se refiera a una determinada competición o número de partidos.

De mutuo acuerdo entre el Club/SAD y la Jugadora, podrá prorrogarse el contrato, en los términos establecidos en el párrafo segundo del artículo 6 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

La duración del contrato, en todo caso, comenzará el 1.º día de entrenamiento y/o relación laboral, y terminará el último día de relación laboral con el Club.

Artículo 17. *Cesiones temporales.*

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

El Club o entidad deportiva deberá consentir la cesión temporal de la Jugadora a otro Club o entidad deportiva cuando a lo largo de toda una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público. En el acuerdo de cesión se indicará expresamente la duración de la misma, que no podrá exceder del tiempo que reste de vigencia del contrato de la Jugadora con el Club o entidad de procedencia. El cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del cedente, respondiendo ambos solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social.

Artículo 18. *Extinción anticipada del contrato por cesión definitiva.*

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

En este caso, el convenio de cesión constará por escrito, en el que figurarán los Clubes intervinientes, el precio de la cesión, la aceptación expresa de la Jugadora cedida y su voluntad de dar por concluido el contrato en vigor con el Club cedente.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 19. *Salario.*

Las retribuciones que perciban las Jugadoras de baloncesto serán consideradas a todos los efectos como salario, a excepción de aquellos conceptos que estén excluidos de tal consideración por la legislación vigente.

Artículo 20. *Conceptos salariales.*

Los conceptos salariales que constituyen la retribución de una Jugadora de Baloncesto profesional son entre otras: sueldo mensual, pagas extraordinarias y bonus por objetivos y productividad.

Artículo 21. *Retribución mínima garantizada.*

Cada Jugadora de Baloncesto a la que se aplique este convenio, deberá percibir como mínimo la cantidad bruta de 16.000 euros a tiempo completo por temporada.

Todos los contratos de trabajo que se celebren en virtud de este convenio entre los Clubes/SAD y las Jugadoras de Baloncesto deberán ser a tiempo completo, no admitiéndose la contratación a tiempo parcial.

Artículo 22. *Sueldo mensual.*

Es el sueldo mensual de carácter fijo que percibe la Jugadora de baloncesto. En la definición de su importe los Clubes/SADs deberán respetar lo estipulado en el artículo 21 del presente convenio. Deberá fijarse con carácter inexcusable en el contrato que suscriban ambas partes.

La vivienda estará fuera del cómputo del salario mínimo. Se podrá considerar retribución en especie, pero no estará dentro como concepto salarial del salario mínimo.

Artículo 23. *Derecho de explotación de imagen.*

Las Jugadoras cederán al Club el uso y explotación de los derechos de su propia imagen como deportista en general (estando incluidos el nombre, la voz y la imagen de la Jugadora, dentro del contexto de la actividad deportiva de la competición), para el ámbito mundial, pudiendo el Club difundirla por cualquier medio, siempre que tenga por objeto la difusión y promoción del propio Club, sus productos y/o actividades. El Club podrá explotar estos derechos a través de terceras personas y empresas. Al margen de este uso, la Jugadora es libre para usar en su propio beneficio su imagen como persona y/o como deportista profesional siempre y cuando no resulte en competencia directa con la actividad del Club, con sus patrocinadores o con los de las competiciones en las que éste participe.

Artículo 24. *Recibo de salarios.*

Los Clubes/SADs sujetos al presente convenio deberán realizar el pago de las retribuciones pactadas en los recibos oficiales de salarios, según el modelo aprobado por la legislación laboral, haciendo entrega de una copia firmada o por vía telemática, que acredite su recepción a la Jugadora Profesional mensualmente.

Artículo 25. *Pago de salarios.*

Para el caso de que no se haya especificado el día de pago de las retribuciones pactadas, se entenderá que el sueldo mensual de la Jugadora debe ser abonado dentro de los cinco (5) últimos días de cada mes.

El Club/SAD abonará las retribuciones correspondientes mediante transferencia bancaria a la cuenta que indique la Jugadora Profesional.

Artículo 26. *Percepciones económicas durante la situación incapacidad temporal.*

La Jugadora de Baloncesto que durante la vigencia del contrato incurriera en baja por Incapacidad Temporal, por cualquier causa, tendrá derecho a que el Club/SAD le complete la prestación de la Seguridad Social o Mutua colaboradora con la Seguridad Social hasta el cien por cien (100 %) de sus retribuciones, desde el

primer día de la baja, manteniendo esta situación hasta su alta o finalización del período contractual si este fuera anterior.

Artículo 27. *Indemnización por muerte o lesión invalidante para cualquier actividad laboral.*

Con independencia de las indemnizaciones que puedan corresponder a la Jugadora de Baloncesto o sus herederos, como consecuencia de un accidente con resultado de muerte, invalidez permanente absoluta, que le impida desarrollar cualquier actividad laboral y, siempre que dicho suceso sea consecuencia directa de la práctica del baloncesto bajo la disciplina del Club/SAD, éste deberá indemnizarla, o en su caso a sus herederos, con 50.000,00 € por muerte, y 75.000,00 € por incapacidad para el ejercicio de su actividad profesional.

Artículo 28. *Actuaciones conjuntas.*

Las Jugadoras y los Clubes/SADs como empresas podrán llevar a cabo actividades conjuntas de promoción del baloncesto, con el objetivo de la difusión del mismo.

CAPÍTULO V

Derechos y libertades

Artículo 29. *Libertad de expresión.*

Las Jugadoras de Baloncesto 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 que se deriven de las Leyes, los reglamentos, la normativa deportiva que les afecte y el respeto a los demás.

Artículo 30. *Prevención del Acoso laboral.*

El Estatuto de los Trabajadores de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto a su intimidad, al libre desarrollo de su personalidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, encomienda a las empresas el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes sean objeto de ese acoso.

Las partes acuerdan aplicar el protocolo que se adjunta como anexo II.

Artículo 31. *Derechos sindicales.*

Las Jugadoras de Baloncesto tendrán derecho a desarrollar, en el seno de los Clubes/SADs al que pertenezcan, la actividad sindical reconocida por la legislación vigente en la materia.

Los Clubes/SADs deberán poner a disposición de las Jugadoras de Baloncesto en los vestuarios, 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.

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 32. *Derecho al estudio y formación cultural de las Jugadoras de baloncesto.*

Los Clubes, entidades o sociedades anónimas deportivas, siempre que sea compatible con la actividad deportiva, se obligan a fomentar y facilitar la formación integral de las Jugadoras.

Artículo 33. *Conciliación de la vida familiar y profesional.*

Sin perjuicio de cualesquiera otras medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que estuvieran expresamente previstas en el presente convenio o se puedan prever en la legislación vigente en cada momento, ambas partes se comprometen a desplegar sus mejores esfuerzos para adoptar medidas acordes para conciliar la vida familiar y profesional de la Jugadora.

En todo caso, se arbitrarán medidas para la protección de la Jugadora que decida ser madre (embarazo, adopción, acogimiento), para ello el Club deberá tomar todas las medidas para protegerla, sin que ello suponga medidas de coerción al ejercicio de la maternidad.

Artículo 34. *Medidas en caso de situaciones de violencia de género.*

Sin perjuicio de cualesquiera otras medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que estuvieran previstas o se puedan prever en la legislación vigente en cada momento, ambas partes se comprometen a desplegar sus mejores esfuerzos para adoptar medidas de protección a aquellas Jugadoras que sean víctimas de violencia de género, señalándose a título meramente enunciativos las siguientes:

- Adecuación de horario dentro de las posibilidades organizativas del Club/SAD.
- En su caso y dentro de las posibilidades de cada Club/SAD, ayuda económica para atención a la víctima y a sus hijas/os.
- Apoyo psicológico a través de los servicios médicos del Club/SAD o los que éstos designen.

Artículo 35. *Programa de inserción en el mercado laboral.*

La Asociación Nacional Baloncesto Femenino y sus clubes asociados, y SIJUB (Sindicato de Jugadoras de Baloncesto), se comprometen a estudiar la viabilidad de programas de inserción en el mercado laboral después del cese de la actividad deportiva.

CAPÍTULO VII

Otras disposiciones

Artículo 36. *Integridad.*

A efectos de defender la integridad en el baloncesto femenino, los/as firmantes del presente convenio, junto con los organismos y entidades deportivas competentes promoverán políticas activas para la prevención de los amaños, de las apuestas ilegales y de cualquier otra práctica que pueda resultar contraria a la pureza de la competición.

Artículo 37. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de

las deportistas profesionales y, en su defecto, por 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 las deportistas profesionales.

Artículo 38. *Régimen disciplinario.*

El régimen disciplinario aplicable por los Clubes/SADs o entidades deportivas a sus Jugadoras se regirá por lo dispuesto en el Reglamento general que se adjunta en el anexo III al presente convenio colectivo.

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda.

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

Disposición adicional tercera.

El presente convenio está compuesto por 38 artículos, tres disposiciones adicionales, una disposición final y tres anexos (I Modelo de Contrato; II Protocolo de Acoso y III Régimen Disciplinario) que forman parte integrante del mismo a todos los efectos.

Disposición final primera.

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 convenio colectivo, aunque el mismo estuviera aún vigente.

ANEXO I

Modelo de contrato

Lugar y fecha de la contratación.

REUNIDOS

De una parte: El Club o Sociedad Anónima Deportiva, con domicilio social en Calle n.º, representado en este acto por doña/don y don, en sus calidades de (cargo/s que ostentan), respectivamente. En adelante el Club o Sociedad Anónima Deportiva.

De otra parte: Doña, de años, con DNI (o Pasaporte) n.º, con domicilio en En adelante La Jugadora.

Ambas partes, de común acuerdo, convienen suscribir el presente Contrato de Trabajo, que se registrará por lo dispuesto en las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.

El presente contrato tiene por objeto la prestación de los servicios profesionales de La Jugadora por cuenta del Club o Sociedad Anónima Deportiva, durante el tiempo y con las retribuciones y demás condiciones que se estipulan en el mismo.

Segunda.

El presente contrato tendrá una duración de (Siempre determinada), comenzando su vigencia el día..... y finalizando el día..... (Se puede referir a una determinada competición o número de partidos).

Tercera.

La Jugadora percibirá del Club/SAD como contraprestación económica por la prestación de sus servicios la cantidad bruta total de euros, pagadera en mensualidades por importe de euros brutos cada una de ellas. (Puede aparecer calendario de pagos; puede haber importes diferentes).

Otras retribuciones:

- 1.º Pagos extraordinarios
- 2.º Bonus por objetivos
- 3.º Otros conceptos

En cualquier caso, La Jugadora percibirá, como mínimo, la retribución mínima garantizada de acuerdo con el convenio colectivo vigente.

Cuarta.

La validez del presente contrato está sujeta a que la jugadora supere el examen médico que el Club llevará a cabo en la fecha que ambas partes convengan, antes de que participe en cualquier entrenamiento del club. La jugadora se compromete a cumplir con todas las pruebas que al efecto se le indiquen por parte del Club. Si el Club le permite participar en entrenamientos o partidos antes de realizarle el examen médico, el Club renuncia a su derecho a este examen el cual se tendrá por superado.

En el supuesto de que el examen médico diera resultado negativo, circunstancia que deberá comunicarse a la Jugadora en las noventa y seis horas siguientes a su práctica, bien personalmente, bien por medio de su agente por fax o correo electrónico se tendrá por no suscrito el presente contrato, sin que ello dé lugar a indemnización para ninguna parte.

Quinta.

La Jugadora declara conocer, y en su caso, el Club o Sociedad Anónima Deportiva facilitará, los Reglamentos y Normas Deportivas de la competición, así como no tener licencia suscrita con otro Club o Sociedad Anónima Deportiva.

Sexta.

En lo no previsto en el presente contrato, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, convenio colectivo vigente y demás normas de aplicación.

Otras cláusulas.

Y, en prueba de conformidad, ambas partes lo firman y rubrican, por quintuplicado, a un sólo efecto, en el lugar y fecha indicados. (Entregar un ejemplar a: Jugadora, Club o Sociedad Anónima Deportiva, su sindicato si así lo decide la jugadora, la FEB y el SEPE).

El Club/SAD
(Cargo)

La jugadora

Fdo (nombre)

Fdo (nombre)

ANEXO II

Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en el Baloncesto Femenino de la Liga Endesa Profesional

1. Introducción

El objeto del presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso sexual y/o por razón de sexo será el de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, definiéndose las pautas que deberán regir, prevenir y erradicar este tipo de conductas y comportamientos en el ámbito laboral, haciendo extensivo el presente protocolo a todos los trabajadores y trabajadoras de los Clubes.

La Asociación de clubes de baloncesto y la representación sindical presentes están comprometidos con el hecho de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito expuesto.

Dicho acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los artículos 10, 14, 15 y 18 de la Constitución; los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores; los artículos 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Este protocolo velará especialmente por:

- Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.

– Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidos los/as testigos, de las posibles represalias contra ellos/as, asegurando que, cuantos intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

– Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora y contra quien presente falsas denuncias.

La mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, del mismo modo que las conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de género no perjudican únicamente a la plantilla directamente afectada, sino que repercuten en todo su entorno y en el conjunto de la organización. En este sentido el Club se compromete a garantizar un entorno seguro y saludable para su plantilla y personas colaboradoras.

2. Declaración de principios

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas que están totalmente prohibidas en el Club y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

– Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia a acoso sexual o por razón de sexo, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

– Dada la condición de dicho acoso como riesgo en el ámbito laboral, el Club se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas. Para ello se formará especialmente a la Dirección, y en cascada, de forma integral, al resto de responsables, así como las personas del equipo designadas de manera específica en materia de igualdad y/o prevención de riesgos laborales para que apliquen y trasladen estos principios y valores, el procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo de forma responsable.

– El Club velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos en este sentido y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual o por razón de sexo en relación con el personal que presta sus servicios en el mismo.

– El Club deberá desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo. Así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

– El personal que se considere objeto de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, con involucración de la dirección de la Empresa y las personas del equipo designadas de manera específica en materia de igualdad.

3. Objeto

El objetivo de este protocolo es desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

4. Ámbitos de aplicación

El protocolo será aplicable a todos los Clubes a los que les afecta el presente convenio.

Cada Club deberá adoptar el presente procedimiento como guía específica de la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.

5. Concepto y definición

5.1 Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje), como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de conductas, escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas constitutivas de acoso sexual.

– Conductas verbales. Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia con fines sexuales para participar en actividades sociales privadas fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteo ofensivo; comentarios sexuales insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas de contenido sexual indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

– No verbales. Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.

– Físicas. Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados acercamiento físico excesivo o innecesario.

Tipos de acoso sexual.

Se distinguen dos tipos de acoso sexual, en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

a) *Acoso quid pro quo*. Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de posición o de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo o para influir en su concesión o eliminación.

b) Acoso ambiental. El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro del Club, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

5.2 Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La discriminación por embarazo, lactancia o cuidado del lactante, maternidad, cualquier trato desfavorable o despectivo otorgado con ocasión de dichas situaciones, o referido a la propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desigual basado en todas las orientaciones sexuales.
- Ignorar o excluir a la persona.
- Descalificaciones, comentarios ofensivos o insultos por razón del sexo o sobre su orientación sexual.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada por razón de su orientación sexual o sexo.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por razón de su orientación sexual o sexo.
- Conductas explícitas o implícitas, por razón de la orientación sexual o sexo, dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.

Agresión sexual: se considera delito, tipificado en el Código Penal.

6. Garantías

El procedimiento de actuación en el caso de que se denuncie o se tenga constancia de la existencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo ha de observar las siguientes garantías:

- Igualdad: Deberá tratarse a las partes con igualdad y darse a cada una de ellas suficiente oportunidad de hacer valer sus derechos.
- Confidencialidad y anonimato: Todas las personas que intervengan, en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

– Información, Audiencia, Alegaciones, Pruebas: Tan pronto como se abra el procedimiento, la persona denunciada tendrá derecho a estar informada de la existencia de la denuncia, de su contenido, y de la identidad del denunciante.

Tanto el/la denunciante como el/la denunciado/a tendrán derecho a ser escuchados o efectuar alegaciones por escrito, alegando cuanto consideren conveniente en defensa de sus derechos y a valerse de las pruebas pertinentes que consideren necesarias para la defensa de sus derechos.

Se garantizará que el proceso se desarrolle una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas.

– Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

– Respeto y dignidad a las personas: El Club adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y/o acosadoras, adoptando en su caso las medidas preventivas necesarias para asegurar que no persiste el riesgo de acoso sexual o por razón de sexo.

– Protección de Datos: Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de Datos.

7. Comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo

Para cada caso de solicitud de intervención de acoso sexual y/o por razón de sexo, se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de este tipo de acoso, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por hasta cinco miembros, siendo siempre su número de miembros impar, designados por el Club que realizarán las siguientes funciones:

– Instructor/a: persona responsable de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones. El Club designará a quien corresponda por la sensibilidad o repercusión del caso.

– Secretario/a: persona encargada de la tramitación administrativa del expediente Informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación.

– Asesoras/es: personas técnicas encargadas del asesoramiento tanto del Instructor/a, como del secretario/a en las diferentes materias objeto de controversia, siendo necesario que al menos uno/a de ellos/as tenga formación en materia de acoso sexual.

La Dirección del Club, como regla general, será la garante de que se cumplan los principios en esta materia y se llegue a crear un ambiente de trabajo que favorezca la comunicación y prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

La designación como asesores/as en la Comisión Instructora se adecuará a las especialidades de cada caso. Asimismo, la persona denunciante o denunciado podrá, de forma razonada, rechazar o solicitar la sustitución de alguna de las personas designadas cuando considere que hay un conflicto de intereses o puede perjudicar la objetividad de la tramitación del procedimiento. La Comisión Instructora determinará si procede la sustitución.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta del Club.

8. Procedimiento de actuación

De conformidad con todo lo expuesto hasta el momento, las partes firmantes aprueban y suscriben que los Clubes/SADs afectados por el presente protocolo deban de acometer las siguientes prácticas:

- 1. Prevención proactiva.
- 2. Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia y de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.
- 3. Gestión del conflicto.

1. Prevención proactiva

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y este tipo de acoso en el trabajo, el Club proporcionará:

1.1 Información y Sensibilización: Realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo a toda la plantilla.

1.2 Formación: Se compromete a ofrecer la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas que formen parte de la comisión, salvo que acrediten disponer de dicha formación.

2. Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia y acoso en el trabajo

El Club se compromete a orientar la actividad preventiva en relación con los riesgos específicos que originan situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.

La interpretación de los resultados obtenidos de la actividad preventiva permitirá al concretar las deficiencias organizativas que pueden ser susceptibles de originar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno organizativo. En el supuesto de que, pese a la toma de medidas preventivas en los términos antes expuestos, se dé una situación de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo deberá adoptar el procedimiento específico para investigar, gestionar y dar cauce a la solución de este conflicto.

Con este fin, el presente Plan integral de actuación define las conductas, así como arbitra las medidas específicas para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las citadas conductas, así como quienes sean conocedoras de las mismas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantice la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

3. Gestión del conflicto

La gestión del conflicto se desarrollará dividida en las siguientes fases:

- Fase I) Denuncia.
- Fase II) Investigación.
- Fase III) Resolución y elaboración del informe de la investigación.

Fase I) Denuncia.

La denuncia deberá formalizarse por escrito, aunque inicialmente dicha denuncia podrá realizarse de forma verbal, siendo imprescindible que acabe formulándose por escrito, dirigiéndose a la atención de cualquier miembro del Departamento de Recursos

Humanos o del Departamento Legal o del Órgano de Cumplimiento, con objeto de que se proceda a la constitución de la Comisión Instructora.

La denuncia de la existencia de un caso de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo se deberá realizar por la persona afectada o por una tercera persona, o por los sindicatos firmantes que tengan conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente.

Este Plan integral de actuación no regula ninguna actuación sobre la que no quede constancia documental o de cualquier otra naturaleza (fotos, videos, mensajes, correos, etc.) que, en definitiva, no pueda acreditarse.

Si la denuncia llegara a otra persona (por ejemplo, cuerpo técnico del equipo, compañera, etc.), éste/a la remitirá a cualquiera de los anteriormente identificados para que tramite el procedimiento de constitución de la Comisión Instructora.

Constituida la Comisión Instructora y habiendo ésta recepcionado la denuncia, se activará el procedimiento para la investigación de los hechos. Para ello, cuanta más información y detalle se incluya en la denuncia, el procedimiento podrá ser mucho más ágil y eficaz.

En todo caso la denuncia deberá contener el siguiente detalle:

- Identidad de la persona denunciante, de la potencial víctima de la conducta violenta o del acoso, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos, esto es: tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- Aportación, si procede, de documentación soporte.
- Identificación de posibles testigos.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación; en caso excepcional y de no ratificación, la parte instructora se reservará la potestad de seguir con la investigación hasta finalizar en conclusiones, valorando también la necesidad de establecer medidas cautelares.

Fase II) Investigación.

Recibida la denuncia escrita, que reúna los requisitos establecidos en la Fase I para ser viable, se iniciará la fase de investigación, dirigida por el/la Instructor/a.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal con la persona denunciante, y el/la Instructor/a tomará debida nota de su declaración. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, el/la Instructor/a deberá proponer medidas cautelares y/o de carácter organizacional con carácter temporal, mientras dure la investigación y hasta su resolución, como por ejemplo:

- Información a la presunta víctima de los mecanismos de asistencia de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y del servicio de Vigilancia de la Salud, incluyendo el ofrecimiento de asistencia/apoyo psicológico.
- Cuantas otras tiendan a preservar la salud e integridad física de la presunta víctima.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, el/la Instructor/a podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso en el trabajo, o bien una situación de tensión temporal o un estilo de liderazgo/dirección/gestión/relación indebido.

Posteriormente a la entrevista con la persona denunciante y, en su caso, con la víctima, se informará a la persona denunciada de la denuncia presentada y de los hechos que se le atribuyen en ella, dándole trámite de audiencia, mediante entrevista personal, de la que se levantará acta. En caso de no poder llevarse a cabo la entrevista personal, podrá habilitarse un plazo de dos días hábiles para que la persona denunciada remita a la Comisión Instructora escrito en el que alegue lo que interese respecto a la denuncia.

En los dos días siguientes a sus respectivas entrevistas o dentro del mismo plazo que se conceda para cumplimentar el trámite de audiencia por escrito, en su caso, las personas implicadas podrán solicitar la práctica de las pruebas que consideren apropiadas para la defensa de sus intereses.

La Comisión Instructora, decidirá sobre la idoneidad de las pruebas solicitadas por la persona denunciante, la víctima si fuera diferente y la denunciada y podrá proponer otras adicionales y, posteriormente, deberá de practicar las pruebas admitidas.

De las actuaciones practicadas y de las pruebas practicadas, el/la Instructor/a dejará constancia levantando acta e incorporándolo al expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de treinta días naturales desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por el/la Instructor/a.

Fase III) Resolución.

Para la resolución del caso El/La Instructor/a deberá emitir un informe, dirigido a la Dirección del Club/SAD, salvo casos de conflicto de interés en cuyo caso lo remitirá al Órgano de Cumplimiento del Club.

El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de quince días naturales, computados desde el día siguiente a la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Los antecedentes del caso.
- Las medidas preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada, en la medida en que resulte posible.

Las personas intervinientes en la instrucción evaluarán el informe y, tras ello, propondrá a la Dirección del Club o al Órgano de Cumplimiento, según el caso, de forma fundamentada la adopción de acciones/medidas preventivas, correctoras o disciplinarias.

Se informará a la presunta víctima y a la presunta persona acosadora de la finalización de la investigación.

Si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección del Club al afectado o afectada, conforme al convenio colectivo y normativa de aplicación.

9. Protección y medios

Protección de la salud de la plantilla.

El Club adoptará las medidas correctoras pertinentes en relación con las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Algunas de estas medidas pueden ser:

- Ayuda psicológica a la persona afectada.
- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en investigaciones.

Protección de las víctimas.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta a la persona acosadora, en atención a la no suficiente gravedad de los hechos, no conlleve la extinción de su contrato, el Club tomará las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas (que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales) tendrá preferencia de trato la persona acosada.

En el caso de que se acredite que la denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo constituye una denuncia falsa que tiene por objeto perjudicar a la persona denunciada se adoptarán las medidas disciplinarias pertinentes contra la persona denunciante.

Incompatibilidad.

En el caso de que el/la Instructor/a o cualquiera de los miembros de la Comisión de Instrucción designados por el Club se viera involucrado/a en un proceso de acoso o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado/a para formar parte en dicho proceso, siendo sustituido/a de inmediato. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, la Dirección del Club determinará quién tramitará el expediente.

10. Represalias

Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la presunta víctima u otras personas involucradas en el proceso (testigos, compañeras, etc.), se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, la Dirección del Club/SAD adoptará también las medidas disciplinarias correspondientes sobre quien incurra en dichas conductas.

ANEXO III

Reglamento régimen disciplinario

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 entre los Clubes/SADs y las jugadoras a las que resulta de aplicación del presente convenio.

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/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 Ley 39/2022, de 30 de diciembre, 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 al Club/SAD 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 la infractora.

2.3 Serán constitutivas de falta todas las infracciones que supongan incumplimiento de cuantas obligaciones puedan resultar exigibles a la Jugadora.

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 deberá observarse hacia la presunción de inocencia garantizada en nuestra Constitución, hacia los derechos de audiencia y de defensa de la jugadora inculpada y hacia el principio de imputabilidad, que exige la existencia de dolo, negligencia grave o culpa en la autora 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 de la expedientada.*

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 a la Jugadora, por parte del Club/SAD, de la incoación de las correspondientes actuaciones disciplinarias, debiendo consistir en la reparación o disminución –por la autora– de los efectos de su conducta; o en dar adecuada satisfacción a la ofendida; o en reconocer formal y expresamente el hecho o hechos de que se trate y 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 la autora de una falta haya sido sancionada 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 la autora de una falta haya sido sancionada 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, el Club/SAD impondrá la sanción correspondiente en su grado medio. De acreditarse únicamente atenuantes, la sanción se aplicará en su grado mínimo, y de tratarse tan 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 al Club/SAD 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 manifiesta e injustificada incorrección en el trato mantenido con terceros con ocasión de la prestación de servicios.

4.3 No preavisar al Club/SAD los cambios de dirección o de teléfono, siempre que no sean circunstanciales.

4.4 La no observancia de las mínimas prácticas de higiene personal.

4.5 No estar en posesión del Documento Nacional de Identidad o del Pasaporte, en su caso, en cualquier desplazamiento, siempre y cuando ocasione un perjuicio al Club.

4.6 Dos o más faltas de puntualidad en sesiones de entrenamiento cuando, producidas en el plazo de un mes, acumulen entre veinte y treinta minutos de retraso, así como una falta de puntualidad en sesión de entrenamiento de más de veinte minutos.

4.7 Dos o más faltas de puntualidad en partidos o desplazamientos cuando, producidas en el plazo de un mes, acumulen entre diez y veinte minutos de retraso, así como una falta de puntualidad en partidos o desplazamientos de más de quince minutos.

Artículo 5. *Faltas graves.*

Serán consideradas como tales:

5.1 La comisión de tres faltas leves en el transcurso de una temporada.

5.2 La primera y segunda falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, no tratándose de un partido.

5.3 La primera y segunda falta consistente en el abandono del trabajo, sin causa justificada por un tiempo total, computando conjuntamente las dos 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 y siempre que no afecte a un partido oficial y/o amistoso.

5.4 No hacer uso, salvo autorización expresa, de los equipamientos reglamentarios facilitados por el Club/SAD en partidos, entrenamientos, concentraciones, desplazamientos oficiales u otras actividades contempladas en la propia relación laboral, excepción hecha del calzado deportivo, que serán lo que la jugadora elija personalmente, siempre y cuando no existan normas al respecto en los reglamentos de las competiciones en las cuales participa.

5.5 La grave y patente desobediencia a las órdenes o instrucciones de los Consejeros/as, Directivos/as o Técnicos/as del Club/SAD, cuyo cumplimiento 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 de la jugadora, 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/SAD o entidad deportiva.

5.7 Ocultar al Entrenador/a o a los/as responsables del Club/SAD la existencia de enfermedades o lesiones, siempre que éstas pudieran afectar de forma sustancial al rendimiento de la jugadora, así como la trasgresión del tratamiento prescrito para la recuperación de las mismas.

5.8 La negativa injustificada a asistir a actos oficiales a requerimiento del Club/SAD, cuando a ello venga obligado exclusivamente por la propia relación laboral o, en su caso, por el convenio colectivo.

5.9 La participación en eventos organizados relacionados o no, con el baloncesto que requieran esfuerzo físico significativo de la jugadora, o la práctica de actividades de alto riesgo físico, sin la previa autorización del Club/SAD.

5.10 Declaraciones injuriosas o maliciosas, que excedan del derecho a la libertad de expresión o al ejercicio de la crítica, dirigidas contra el Club/SAD sus directivos/as, técnicos/as y jugadoras.

5.11 La utilización no consentida del nombre o de los símbolos del Club/SAD en beneficio propio, siendo su resultado grave o, aún sin serlo, cuando hubiese sido requerida la jugadora a fin de que se abstuviese.

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

5.13 Dos o más faltas de puntualidad en sesiones de entrenamiento cuando, producidas en el plazo de un mes, acumulen entre treinta minutos y una hora de retraso, así como la segunda y tercera faltas de puntualidad de más de veinte minutos en el plazo de un mes.

5.14 Dos o más faltas de puntualidad en partidos o desplazamientos cuando, producidas en el plazo de un mes, acumulen entre veinte y cuarenta minutos de retraso, así como la segunda y tercera faltas de puntualidad en partidos o desplazamientos de más de quince minutos en el plazo de un mes.

5.15 El abandono del trabajo, sin causa justificada, durante la disputa de un partido no oficial, siempre que la jugadora pudiera continuar participando en el mismo.

5.16 La disminución manifiesta y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

Artículo 6. *Faltas muy graves.*

Serán consideradas como tales:

6.1 La comisión de tres faltas graves en el transcurso de una temporada.

6.2 La tercera y sucesivas faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, cometidas en el período de una temporada, 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.

6.3 El abandono del trabajo, sin causa justificada, durante la disputa de un partido oficial, siempre que la jugadora pudiera continuar participando en el mismo. 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.

6.4 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.

6.5 La desobediencia que implicase grave quebranto de la disciplina o que causase perjuicio grave al Club/SAD, incluido el quebrantamiento de sanción.

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

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

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

6.9 El fraude o el abuso de confianza de la jugadora en el desempeño de su actividad profesional, cuando de tal conducta se deriven graves perjuicios para su Club/SAD.

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

6.11 Cinco o más faltas de puntualidad en sesiones de entrenamiento cuando, producidas en el plazo de un mes, acumulen más de una hora de retraso.

6.12 Cinco o más faltas de puntualidad en partidos o desplazamientos cuando, producidas en el plazo de un mes, acumulen más de cuarenta minutos de retraso.

Artículo 7. Sanciones.

Las sanciones económicas recogidas en el presente artículo estarán relacionadas con el sueldo mensual de cada jugadora, tomando como base para su cálculo la totalidad de las percepciones fijas brutas pactadas para la temporada, divididas entre los meses de duración del contrato.

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 el 4 % del salario mensual, según grados:

7.1.4.1 Mínimo: hasta el 1,33 % del salario mensual.

7.1.4.2 Medio: del 1,34 % hasta el 2,66 % del salario mensual.

7.1.4.3 Máximo: del 2,67 % al 4 % del salario mensual.

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 el 7 % del salario mensual, según grados:

Salarios inferiores o iguales a 100.000 euros mensuales:

7.2.2.1 Mínimo: del 4,01 % hasta el 5 % del salario mensual.

7.2.2.2 Medio: del 5,01 % al 6 % del salario mensual.

7.2.2.3 Máximo: del 6,01 % al 7 % del salario mensual.

Salarios superiores a 100.000 euros mensuales. Se aplicará la misma tabla indicada anteriormente en los primeros 100.000 euros, adicionando a estos importes la aplicación de los siguientes grados:

7.2.2.1 Mínimo: hasta el 1,33 % del exceso del salario mensual.

7.2.2.2 Medio: del 1,34 % hasta el 2,66 % del exceso del salario mensual.

7.2.2.3 Máximo: del 2,67 % al 4 % del exceso del salario mensual.

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 el 25 % del salario mensual, según grados:

Salarios inferiores o iguales a 100.000 euros mensuales:

7.3.2.1 Mínimo: del 7,01 % hasta el 13 % del salario mensual.

7.3.2.2 Medio: del 13,01 % al 19 % del salario mensual.

7.3.2.3 Máximo: del 19,01 % al 25 % del salario mensual.

Salarios superiores a 100.000 euros mensuales. Se aplicará la misma tabla indicada anteriormente en los primeros 100.000 euros, adicionando a estos importes la aplicación de los siguientes grados:

7.3.2.4 Mínimo: hasta el 3,33 % del exceso del salario mensual.

7.3.2.5 Medio: del 3,34 % hasta el 6,66 % del exceso del salario mensual.

7.3.2.6 Máximo: del 6,67 % al 10 % del exceso del salario mensual.

7.3.3 Despido.

Artículo 8. *Prescripción de 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 el Club/SAD haya tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los cuatro meses de haberse cometido la infracción, salvo supuesto de ocultación fraudulenta.

8.2 La prescripción quedará interrumpida por la notificación de incoación del oportuno expediente disciplinario 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 cualquier falta en que una jugadora 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 a la jugadora afectada del acuerdo de incoación del expediente por parte de Club/SAD.

9.3 En el plazo de los cinco días hábiles siguientes se redactará el pliego de cargos para faltas graves y muy graves y de tres días hábiles para faltas leves, del que se dará traslado a la expedientada a fin de que, en el plazo de otros diez días hábiles para faltas graves y muy graves y de cinco días hábiles para faltas leves, 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 a la jugadora, si la expedientada lo estima conveniente, se dará traslado inmediato al sindicato del citado pliego de cargos, en ambos casos 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.

9.4 Una vez presentado el pliego de descargos, o transcurrido el plazo otorgado para ello sin su articulación, el Club/SAD 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 (en el caso de faltas graves o muy graves), o tres (en el caso de faltas leves) días hábiles el Club/SAD deberá notificar a la jugadora afectada la resolución del expediente contradictorio, lo que se hará mediante comunicación escrita, de la que se cursará también, si así lo hubiera solicitado la jugadora, copia a su sindicato.

9.6 Frente a la sanción que le sea impuesta, la jugadora 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, el Club/SAD podrán decidir, en cualquier momento de la tramitación del expediente, la suspensión cautelar de empleo de la jugadora afectada mientras se sustancie el expediente contradictorio, pero sólo hasta el plazo máximo previsto para la tramitación del expediente, y una vez cumplido este plazo se reintegrará a la jugadora 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 a la jugadora, haciendo constar la forma, la fecha en que tendrá efectos y los hechos que la motivan.

10.2 Las sanciones impuestas a la jugadora 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 al Club/SAD, por escrito, la aceptación expresa de la misma por parte de la jugadora, o en su defecto, a partir de los veinte días hábiles desde que haya constancia de su comunicación a la jugadora y no quede acreditada la interposición de las acciones legales que, en su caso, pudieran corresponder ejercer a ésta.

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 o por coincidir con algunos de los períodos establecidos en el número 10.4 en cuyo caso deberá esperarse a su finalización.

En el supuesto de acatamiento expreso de la sanción por parte de la jugadora, 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/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/SAD.

10.5 Las multas se abonarán en la forma que indiquen los órganos directivos del Club/SAD, con comunicación al sindicato.

Artículo 11. *Anotación y cancelación de antecedentes.*

Los Clubes anotarán en los expedientes personales de la jugadora las sanciones que les hayan sido impuestas, que se entenderán en todo caso canceladas:

1.º Tratándose de faltas leves, el día 30 de junio siguiente a la fecha en que adquirieron firmeza.

2.º En el caso de faltas graves y muy graves, transcurrido un año desde a contar desde el día 30 de junio siguiente a la fecha en que adquirieron firmeza.