



Convenio Colectivo Balonmano Profesional

ÁREA	España	ÁMBITO FUNCIONAL	Nacional
CÓDIGO	99011755012007	ACTUALIZACIÓN	2024/07/09
VIGENCIA	2023/09/01 — 2025/06/30	DURACIÓN	DOS AÑOS Y
PUBLICACIÓN	BOE 165 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-balonmano-profesional-de-espana/		

Resumen

Convenio Colectivo Balonmano Profesional. Última actualización a: 09-07-2024 Vigencia de: 01-09-2023 a 30-06-2025. Duración DOS AÑOS Y. Última publicación en BOE 165 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOE núm. 165, de 9 de julio de 2024)

Resolución de 27 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del balonmano profesional.

Visto el texto del V Convenio colectivo del balonmano profesional (código de convenio n.º 99011755012007), que fue suscrito con fecha 16 de febrero de 2024, de una parte por la Asociación de Clubes Españoles de Balonmano (ASOBAL), en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Asociación de Jugadores de Balonmano (A.J.BM), en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido subsanado mediante Acta de 4 de junio de 2024, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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».

V CONVENIO COLECTIVO DEL BALONMANO PROFESIONAL

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los balonmanistas profesionales que prestan sus servicios para los clubes de balonmano, Sociedades Anónimas Deportivas o entidades deportivas integrados en la Liga Asobal, así como los derechos y obligaciones exigibles entre las asociaciones firmantes.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio colectivo será de aplicación a los balonmanistas profesionales que, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un club, SAD o entidad deportiva a cambio de una retribución, con la exclusión prevista en el párrafo segundo del número dos del artículo 1 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todas aquellas relaciones laborales establecidas entre balonmanistas, SAD y clubes o entidades deportivas, de conformidad con los artículos precedentes, dentro del territorio nacional, como asimismo, aquellas que se presten fuera del territorio nacional y se encuentren comprendidas dentro del ámbito funcional o personal del mismo.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», comenzará su vigencia el día 1 de septiembre de 2023 finalizando, salvo prórroga del mismo, el 30 de junio de 2025. Entendiéndose por plena vigencia a partir del 1 de septiembre de 2023 y hasta el 30 de junio de 2025, en aquella parte que normativa y reglamentariamente sea aplicable.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

El presente convenio quedará prorrogado tácitamente por una temporada deportiva, de no mediar denuncia en forma del mismo por cualquiera de las partes. Dicha denuncia deberá ser fehacientemente notificada por escrito a la otra parte y a la autoridad laboral competente, con una antelación mínima de tres meses a su fecha

de finalización o de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado el convenio se mantendrán en vigor las cláusulas normativas del mismo hasta su sustitución por un nuevo convenio.

CAPÍTULO II Comisión Paritaria

Artículo 6.

De conformidad con el apartado c) del punto 3.º del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye una comisión paritaria para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

Artículo 6 bis. Atribuciones.

Durante la vigencia del presente convenio se constituye una comisión paritaria que tendrá su domicilio, indistintamente, en las sedes de ASOBAL y AJBM según a quien corresponda, en ese momento, la presidencia de esta comisión, sin perjuicio de que pueda tener validez la reunión cualquiera que sea el lugar donde se celebre. Serán funciones de la comisión paritaria las siguientes:

- a) la interpretación de la aplicación de las cláusulas de este convenio, por sumisión voluntaria de la ASOBAL y la AJBM.
- b) En su caso, el desarrollo reglamentario de los acuerdos alcanzados en la negociación.
- c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) La mediación, por sumisión voluntaria, en los conflictos colectivos jurídicos que puedan suscitarse en relación con lo acordado en el convenio.
- e) Aquellas competencias contempladas en el convenio o que las partes decidan asignarle.
- f) Elaborar el reglamento de funcionamiento del fondo asistencial y recibir y examinar cada temporada las memorias e informes correspondientes al fondo asistencial.
- g) Cuantas otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica de lo pactado y al mantenimiento de las buenas relaciones entre las partes.

El funcionamiento, organización y procedimiento de la comisión paritaria será el establecido en el anexo I.

Artículo 7. Composición.

Estará compuesta por cuatro representantes que designarán por mitad las partes negociadoras del presente Convenio, pudiéndose contar con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto. Cada una de las partes indicadas designarán por escrito seis representantes, asistiendo como máximo dos que podrán sustituirse en cualquier momento, notificándolo a la otra parte.

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

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

Artículo 8. Funcionamiento.

La comisión se reunirá las veces que sean necesarias a instancia de cualquiera de las partes, para solventar cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación de este convenio.

De cada reunión se levantará obligatoriamente el acta oportuna, siendo los acuerdos que en ella se alcancen por mayoría simple, vinculantes para ambas partes. Cuando no pudiera obtenerse esta mayoría las partes podrán designar, de común acuerdo, un árbitro ajeno a la comisión que decidirá de manera vinculante para ambas partes.

CAPÍTULO III Jornada, horario, descanso y vacaciones

Artículo 9. Jornada.

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

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

Artículo 10. Horario.

El tiempo que el jugador se encuentre bajo las órdenes del club, y sus representantes que comprenderá: Entrenamientos. Serán programados por cada club o entrenador y deberán comunicarse a los jugadores que deban participar en los mismos con antelación suficiente y, al menos, veinticuatro horas antes de cada entrenamiento. En eventos, la dirección deportiva podrá programar entrenamientos en periodos inferiores. En términos generales serán realizados conjuntamente por todos los jugadores de la plantilla salvo en casos de lesión, enfermedad o cualquier otra causa justificada.

Concentraciones y desplazamientos.

Otras actividades. Comprenderán la celebración de reuniones técnicas, informativas o de gimnasio, sauna o masaje que deberán comunicarse a los jugadores con antelación suficiente y, al menos, veinticuatro horas antes de su celebración.

En todo caso se estará a lo que se contempla en el artículo precedente en lo referente a duración máxima de la jornada diaria y a la fijación de jornadas inferiores a la indicada con carácter general, en la forma que prevé el Real Decreto 1006/1985.

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

Artículo 11. Descanso semanal.

Los deportistas profesionales disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo, y que no coincidirá con los días en que haya de realizarse ante el público la prestación profesional del deporte de que se trate.

Si el descanso semanal no pudiera disfrutarse ininterrumpidamente, por exigencias deportivas del club, SAD o entidad deportiva, la parte no disfrutada será trasladada a otro día de la semana. En los supuestos en que existiesen compromisos de inmediatas actuaciones deportivas, el descanso semanal mínimo podrá computarse como equivalente a treinta y seis horas.

Artículo 12. Vacaciones.

Cada jugador dispondrá de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, siempre que la retribución por temporada deportiva pactada en contrato entre el club y el jugador sea satisfecha en doce mensualidades. En otros casos el jugador dispondrá de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda conforme al tiempo real de permanencia según el contrato suscrito con el club, SAD o entidad deportiva, entendiéndose por vacaciones todos aquellos días en los que el jugador no se encuentre bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva, excepto por lesión, descanso semanal o permiso potestativo acordado/concedido con/por el propio club o SAD.

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

La Comisión paritaria del convenio determinará el ajuste más conveniente en cada caso. En ningún caso podrá sustituirse el periodo vacacional por compensación económica.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo primero, el año para el cómputo de las vacaciones se contará desde la fecha de comienzo de la relación laboral.

Artículo 13. Otros días de descanso y permisos especiales.

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

En cuanto a otros descansos y permisos especiales se estará a lo dispuesto en esta materia en el estatuto de los trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales.

CAPÍTULO IV Contrato de trabajo. Modalidades. Periodo de prueba

Artículo 14. Contrato de trabajo.

Los contratos de trabajo que suscriban los jugadores profesionales de balonmano y los clubes o entidades deportivas deberán ajustarse a las prescripciones que se establecen en el artículo 3 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio. Se formalizarán por quintuplicado ejemplar, de los cuales uno será para cada una de las partes contratantes, un tercero para ASOBAL, un cuarto para AJBM y el quinto para los Servicios Públicos de Empleo. La copia para la AJBM se le entregará al jugador profesional de balonmano para que el mismo la haga llegar a la sede de su asociación.

Deberán figurar necesariamente, como contenido mínimo, las estipulaciones consignadas en el modelo de contrato tipo que se adjunta como anexo II al texto del presente convenio, no pudiéndose incluir estipulaciones limitativas de derechos regulados en el RD 1006/1985 de 26 de junio, y/o en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Formas contractuales.

Cada club o SAD participante en la Liga ASOBAL tendrá obligatoriamente a todos sus jugadores contratados a tiempo completo, pudiendo contratar hasta dos (2) jugadores contratados a tiempo parcial (mínimo 50% de la jornada laboral).

Para contratar el número establecido o adicionalmente a jugadores a tiempo parcial será necesaria la aprobación previa de la Comisión Paritaria.

La comisión paritaria solicitará periódicamente la documentación acreditativa del cumplimiento de dicha obligación en cumplimiento de sus funciones establecidas.

Para poder inscribirse en las competiciones organizadas por Asobal, clubs o SAD y jugadores deberán suscribir el correspondiente contrato por escrito en el que necesariamente figurarán, como contenido mínimo, las estipulaciones consignadas en el modelo de contrato tipo que se adjunta como Anexo II al texto del presente Convenio. Los jugadores no inscritos de los equipos propios o vinculados deberán también suscribir el contrato, como mínimo durante los concretos períodos en que se hallen entrenando con el equipo profesional o participando en las competiciones Asobal. En estos supuestos, el salario por cada día de prestación de servicios se determinará dividiendo por 360 el salario anual acordado que, en ningún caso, podrá ser inferior al que por edad le corresponda.

Todos los clubes o SAD depositarán un aval o garantía salarial de 9.000 euros por temporada. Dicho aval aumentará hasta 12.000 euros por temporada para aquellos clubes que contraten hasta dos (2) jugadores a tiempo parcial al 50% de la jornada laboral, según el primer párrafo de este artículo.

Artículo 16. Periodo de prueba.

Solo podrá establecerse un periodo de prueba por escrito, que en ningún caso superará los tres meses a computar desde la incorporación efectiva a los entrenamientos.

Artículo 17. Duración del contrato.

El contrato suscrito entre el club o SAD y el jugador profesional de balonmano tendrá siempre una duración determinada. Finalizada la vigencia del contrato, este podrá ser prorrogado por mutuo acuerdo de las partes, en los términos establecidos en el párrafo segundo del artículo 6 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

Artículo 18. Cesiones temporales.

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

Artículo 19. Contraprestación económica por cesión temporal.

En el supuesto de que se realizase la cesión a cambio de contraprestación económica, pactada entre cedente y cesionario, el balonmanista profesional tendrá derecho a percibir como mínimo el 15 por 100 del precio pactado, que deberá ser abonado por el club o entidad deportiva cesionaria en el momento de la aceptación de la cesión por el jugador.

Artículo 20. Extinción anticipada del contrato por cesión definitiva.

Durante la vigencia de un contrato, el club y el balonmanista profesional podrán acordar la terminación del mismo, siempre que aquel haya concertado con otro club la cesión definitiva de los derechos contractuales que ostente sobre el jugador, y siempre que este 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, si lo hubiera, la aceptación expresa del jugador cedido y su voluntad de dar por concluido el contrato en vigor con el club cedente.

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

CAPÍTULO V Condiciones económicas

Artículo 21. Salario.

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

A los efectos del presente convenio los deportistas profesionales deberán suscribir contratos a tiempo completo y a tiempo parcial (mínimo 50% de la jornada laboral), en los casos permitidos por este Convenio.

El régimen de contratos y de inclusión en el régimen de la Seguridad Social será el previsto con carácter

general en la legislación vigente debiendo permanecer de alta en la Seguridad Social durante la vigencia de su licencia deportiva.

Artículo 22. Conceptos salariales.

Los conceptos salariales que constituyen la retribución de un jugador profesional de balonmano son: sueldo mensual, gratificaciones extraordinarias, primas de fichaje, primas especiales, primas de partido y derechos de explotación de imagen.

Artículo 23. Estructura retributiva.

Sin perjuicio de las retribuciones contratadas por los jugadores profesionales y sus respectivos clubs, que constituirán el sueldo que cada uno reciba en concepto de salario. A los efectos previstos en los artículos 20 y demás a los que se refiera el presente Convenio colectivo, el salario mínimo de los jugadores profesionales de balonmano durante la vigencia de este convenio será el salario mínimo interprofesional vigente.

El importe anterior se actualizará anualmente, aumentándolos de acuerdo a las variaciones del IPC publicados por el INE u organismo que sustituya a este, en la fecha de 30 de junio de cada temporada de vigencia del Convenio.

El referido importe será obligatoriamente sujeto a cotización a la seguridad social, como mínimo, en la cuantía fijada anual y reglamentariamente como salario mínimo interprofesional.

Artículo 24. Prima de contratación, fichaje o permanencia en la categoría.

Es la cantidad estipulada de común acuerdo entre el club o entidad deportiva y cada jugador profesional por el hecho de suscribir el correspondiente contrato de trabajo.

Su cuantía deberá constar por escrito en el mismo, así como los períodos de pago.

Artículo 25. Prima de partido.

La cuantía y condiciones de percepción de esta prima se pactará, en su caso, por cada club o entidad deportiva con su plantilla de jugadores profesionales o con cada jugador profesional de forma individual, y deberá constar siempre por escrito firmado por el representante del club o entidad deportiva y el jugador o representante de la plantilla.

Artículo 26. Otras retribuciones.

Los derechos de imagen cedidos contractualmente por el jugador al club, para su explotación, no serán objeto de la aplicación de este Convenio.

Artículo 27. Retribución de vacaciones.

El jugador profesional percibirá durante el periodo de vacaciones el importe correspondiente a su sueldo mensual ordinario, sin que pueda representar menoscabo en su retribución o restantes prestaciones.

Artículo 28. Recibo de salarios.

Los clubes o entidades deportivas sujetos al presente convenio deberán realizar el pago de las retribuciones pactadas, en los recibos oficiales de salarios o justificantes de cobro, según modelo aprobado por la vigente legislación laboral, haciendo entrega de una copia firmada al jugador profesional.

Artículo 29. Pago de salarios.

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

Prima de fichaje o permanencia en la categoría: Al término de cada temporada y siempre antes del 30 de junio. Cuando la prima se refiera a periodos superiores a un año, se dividirá el importe por el número de años, para determinar la cantidad correspondiente a cada temporada.

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

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

El club, SAD o entidad deportiva podrá optar por pagar mediante talón bancario o transferencia a la cuenta corriente que indique el jugador profesional las retribuciones correspondientes, todo ello con las limitaciones establecidas en la aplicación de la normativa de blanqueo de capitales.

Artículo 30. Garantía salarial.

Cada uno de los clubes o entidades deportivas componentes de la liga ASOBAL garantizarán, con carácter obligatorio, el cobro de las cantidades que adeuden a los jugadores en concepto de salario pactado en contrato individual, mediante la prestación de los avales o garantías necesarios según lo previsto en el artículo 15 del presente Convenio colectivo, que serán formalizados y cuyo depósito se realizará en ASOBAL.

Cada uno de los clubes o SAD participantes en la Liga ASOBAL depositarán la cuantía del aval conforme al artículo 15 del presente Convenio colectivo, al objeto de responder con dicha suma única y exclusivamente del pago de las resoluciones firmes de la comisión paritaria que sean relativas a reclamaciones salariales de jugadores profesionales, que se hubieran producido en la temporada deportiva en curso y que tengan su justificación en los contratos laborales debidamente presentados en la asociación para dicha temporada y cantidades salariales que se hubieran devengado durante la misma. Una vez ejecutado dicho aval o garantía salarial, el club ejecutado responderá el plazo máximo de veinte días naturales a contar desde la fecha de la firmeza de la resolución de la Comisión paritaria con el depósito en ASOBAL de otro aval de la misma cuantía que el ejecutado.

Si dicha garantía no fuera entregada en dicho plazo, o no respondiera a las exigidas por la comisión paritaria ASOBAL-AJBM, se procederá a poner dicha circunstancia en conocimiento del Consejo Superior de Deportes a efectos de aplicar la reglamentación correspondiente.

En cualquier caso, antes del comienzo de la temporada, se aplicarán las normas federativas de participación en competiciones oficiales respecto de la exigencia de garantías complementarias por la comisión de seguimiento de la RFEBM.

Artículo 31. Retribución durante incapacidad temporal.

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

Con excepción de dicha garantía y del siguiente artículo, y las que expresamente consten en este convenio, las partes acuerdan expresamente no establecer ningún otro tipo de garantía, seguro o beneficio para situaciones de incapacidad o fallecimiento.

Artículo 32. Indemnizaciones.

Las indemnizaciones previstas en el artículo 13 apartado d) del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, que puedan corresponder al balonmanista profesional o sus herederos como consecuencia de accidente y enfermedad no profesional con resultado de muerte, incapacidad absoluta o gran invalidez, se fijan en doce mensualidades, comprensivas de la totalidad de conceptos salariales percibidos por el jugador con un límite de sesenta mil euros (60.000 €), todo ello sin perjuicio de las indemnizaciones que pudieran corresponderle por razón de su inclusión en el sistema protector de la Seguridad Social o de aquellas que fuesen incluidas en el contrato que le una individualmente al club en el que preste sus servicios como balonmanista profesional.

Los riesgos indemnizables por los expresados conceptos, incluidos los que pudieran surgir como consecuencia de viajes, podrán ser cubiertos mediante la suscripción de la oportuna póliza de seguro colectivo cuya prima anual se justificará, junto con sus renovaciones, a ASOBAL quien la hará llegar con la misma periodicidad a la asociación de balonmanistas justificando con la póliza el aseguramiento de todos los jugadores que presten sus servicios en clubes o entidades adscritas a ASOBAL y como beneficiarios aquellas personas que expresamente designe cada jugador comprendido en la póliza (aparte del propio jugador).

CAPÍTULO VI Mejoras sociales

Artículo 33. Fondo de garantía social.

33.1 Cada club o SAD de ASOBAL, y a través de ésta, aportará cada temporada a la AJBM, 1000 euros por cada club inscrito en las competiciones, con la finalidad de dotar un fondo asistencial a fin de que la AJBM pueda destinar a atender situaciones de necesidad, gastos sanitarios o de previsión, planes de formación u otras acciones de análoga naturaleza para los jugadores, o los hijos que de ellos dependan, sin que, en ningún caso, puedan destinarse a inversiones financieras ni de ahorro, todo ello previo consenso entre las partes respecto a las cantidades a destinar.

El abono se efectuará antes del 15 de septiembre de cada año.

33.2 La AJBM elaborará cada temporada un plan básico de prestaciones del fondo, con indicación de los programas y supuestos protegidos, sus requisitos, condicionamientos y límites, detallando el presupuesto de gasto previsto para cada una de las partidas.

Este plan será informado a ASOBAL antes del 1 de septiembre de cada año.

33.3 Al finalizar la temporada deportiva y antes del 30 de septiembre de cada año, la AJBM presentará a ASOBAL una memoria de ejecución del fondo durante la temporada. ASOBAL tendrá derecho a conocer el concreto destino dado a las aportaciones efectuadas, así como a ser informada del rendimiento, evolución y circunstancias del fondo, plan o similar que con las mismas se constituya.

33.4 La Comisión paritaria elaborará el reglamento regulador del fondo de garantía social en el plazo de dos meses desde la firma de este Convenio.

33.5 La constitución del fondo de garantía social conllevará la asociación a A.J.BM. de todos los jugadores integrantes de las plantillas de los clubes de ASOBAL, sin perjuicio de que a nivel individual cada jugador pueda solicitar su baja voluntaria en dicha condición. La pérdida de la condición de asociado a A.J.BM. conlleva la pérdida por renuncia a los derechos dimanantes del fondo de garantía social.

Artículo 34. Partido de las estrellas.

La organización del partido de las estrellas es competencia exclusiva de la AJBM destinando sus beneficios a los fines sociales de la citada asociación.

Será obligatorio incluir la fecha del partido en el calendario de competición oficial a presentar a la RFEBM para su aprobación. Se realizará en fin de semana y sin coincidir con otra competición o concentración de la selección absoluta.

ASOBAL se compromete a colaborar y organizar con AJBM que el citado partido se retransmita a través de cadenas de televisión públicas o privadas, y a gestionar la cesión gratuita de la instalación deportiva oficial perteneciente a cualquiera de los clubes integrantes de la misma para la celebración de dicho partido. Para su celebración, cada club tendrá que ceder, como mínimo, un jugador nacional y uno no seleccionable propuestos por AJBM. La cesión de jugadores y su respectivo seguro para este partido constará, de forma individualizada, en un documento a suscribir entre AJBM y los respectivos clubes.

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

Artículo 35. Acceso a los campos.

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

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

CAPÍTULO VII Derechos y libertades

Artículo 36. Libertad de expresión.

Los balonmanistas profesionales tendrán derecho a manifestar libremente su pensamiento sobre cualquier materia y, en especial sobre los temas relacionados con su profesión, sin más limitaciones que las derivadas de la ley y el respeto a los demás.

Artículo 37. Derechos sindicales.

Los balonmanistas profesionales tendrán derecho a desarrollar, en el seno de los clubes a que pertenezcan, la actividad sindical reconocida por la legislación vigente en la materia. A estos efectos podrán elegir a los componentes de la plantilla que les representen en el club para tratar las materias relacionadas con su régimen laboral y condiciones en que se desarrolla.

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

Antes del 30 de agosto de cada temporada deportiva, la AJBM comunicará a ASOBAL su representante en cada club. Este tendrá derecho a asistir cada temporada a cinco reuniones de la AJBM en lunes, previo aviso a su club que le autorizará obligatoriamente, salvo en caso de necesidad extraordinaria.

Los clubes deberán poner a disposición de los jugadores, en los vestuarios, un tablón de anuncios, que esté en lugar visible, y que podrá ser utilizado por estos para sus comunicados sindicales o de interés para la plantilla.

Los clubes tendrán a disposición de los delegados sindicales o, en su defecto, de la AJBM, cuantos documentos indique la legislación vigente, en las condiciones y formas que esta determine.

CAPÍTULO VIII Otras disposiciones

Artículo 38. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, o norma que lo sustituya, por el que se regulan la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales, y, en su defecto, por las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, normas emanadas de la Comisión paritaria según lo dispuesto en el artículo 6 de presente convenio y demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales.

Artículo 39. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario aplicable por los clubes o entidades deportivas a sus jugadores se regirá por lo dispuesto en el reglamento general que se adjunta como Anexo III al presente Convenio colectivo, el cual se aplicará en defecto de régimen disciplinario propio de cada club debidamente aceptado por los jugadores y depositada una copia en ASOBAL y otra en AJBM al inicio de cada temporada deportiva.

El régimen disciplinario de los clubes o SAD no puede agravar el establecido en el presente Convenio.

Disposición adicional primera.

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

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 los clubes y/o SAD que sucedan a los mismos, después de alcanzar la liga ASOBAL el estatus de profesional.

Disposición adicional tercera.

En caso de que durante la vigencia del V Convenio colectivo del balonmano la asamblea de ASOBAL apruebe la constitución de un fondo de garantía salarial que sustituya al sistema de garantías salariales que se regula en el artículo 15 de este convenio, la Comisión negociadora del Convenio se reunirá de inmediato para redactar la disposición que anule y sustituya al citado artículo 15 para establecer el nuevo marco regulador de las garantías de cobro de salarios de los jugadores profesionales de balonmano que vincule a todos los clubes o SAD que integren la liga profesional de balonmano y a todos los jugadores de sus plantillas deportivas.

ANEXO I.- Comisión paritaria

TÍTULO I.- Definición y funcionamiento

Artículo 1.º

El presente Reglamento establece las competencias, funcionamiento y composición de la Comisión paritaria del Convenio colectivo que regula las relaciones laborales entre ASOBAL y AJBM.

Artículo 2.º

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

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

Artículo 3.º

Estará compuesta por cuatro representantes designados por mitad por cada una de las partes negociadoras del

presente Convenio pudiendo contar ambas con la asistencia de asesores, con voz, pero sin voto.

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

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

Artículo 4.º

Como norma general, la comisión paritaria se reunirá mensualmente.

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

La sede habitual de las reuniones de la comisión será la de las respectivas sedes de las asociaciones firmantes. No obstante, podrá acordarse por las partes la celebración de las reuniones en una sede distinta.

Artículo 5.º

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

En el supuesto de no llegarse a un acuerdo, el asunto en cuestión será tratado en la siguiente reunión. Si continuase el desacuerdo entre las partes después de la siguiente reunión, la parte denunciante solicitará un árbitro, que resolverá la cuestión de forma vinculante para ASOBAL y AJBM.

TÍTULO II.- Competencias

Artículo 6.º

Las competencias de la Comisión paritaria se basarán en las relaciones entre jugadores y clubes de la liga ASOBAL afiliados a sus respectivas asociaciones o que participen en dicha liga ASOBAL, con el fin de mejorar y perfeccionar la práctica, imagen y desarrollo del balonmano y, sin carácter de exclusividad, se citan:

- La elaboración y modificación en su caso de los contratos-tipo oportunos, en virtud del estatus del jugador de balonmano y la certificación que acredite, en su caso, la consideración de jugador aficionado para el supuesto de que no tenga la consideración de contratado.
- El estudio y aprobación, en su caso, de otros redactados de contratos que puedan presentarse ante la comisión paritaria.
- El depósito de dichos contratos.
- El estudio y aprobación de la legalidad del contenido del reglamento de régimen interno que obligatoriamente deben presentar todos los clubes al comienzo de la temporada 2023/2024, exigiendo unas condiciones mínimas.
- Analizar y resolver sobre las reclamaciones de los clubes a los jugadores, respecto al incumplimiento de las cláusulas de los contratos que les vinculen y hayan sido depositados en la comisión de seguimiento.
- Estudiar las denuncias de los clubes y jugadores que se produzcan en el curso de la temporada, con el fin de resolver el derecho del jugador al pago de sus salarios y otras obligaciones contraídas por los clubes, a causar baja en los mismos y a obtener la libertad federativa inmediata, o en su caso, el derecho del club a imponer las sanciones disciplinarias y/o económicas, y solicitar las bajas federativas a que hubiera lugar.
- Adoptar las medidas cautelares que se estimen oportunas para asegurar el cumplimiento de las decisiones.

- Facilitar a los órganos jurisdiccionales de la RFEBM, cuando se considere oportuno, el informe previsto en el reglamento de partidos y competiciones de la RFEBM.
- Estudiar las propuestas que puedan aportarse por las partes.
- El tratamiento y aprobación de la propuesta de calendario de las competiciones de la Liga ASOBAL de cada temporada para presentar ante la asamblea general de la RFEBM.
- Elaborar el reglamento de funcionamiento del fondo asistencial, recibir y examinar cada temporada las memorias e informes correspondientes al fondo de garantía social.

TÍTULO III.- Procedimiento

Artículo 7.º

El procedimiento se desarrollará con arreglo a los principios esenciales de audiencia, contradicción e igualdad entre las partes, rigiéndose por las normas recogidas en este reglamento y en las demás disposiciones que le afecten.

Las partes podrán actuar por sí mismas o valerse de abogado en ejercicio. Todos los plazos previstos en el presente reglamento se entenderán computados por días hábiles y su cómputo comenzará al día siguiente de la correspondiente notificación.

Las notificaciones que se practiquen durante la tramitación de los procedimientos se realizarán mediante correo electrónico, y la fecha de su comprobante de recepción correcta determinará el inicio del plazo concedido para cada diligencia o trámite.

Artículo 8.º

Cuando un club o jugador quieran comparecer ante la Comisión paritaria, deberán solicitarlo por escrito a través de las respectivas asociaciones, indicando con claridad la otra parte del conflicto y la pretensión fundamentada que motive su solicitud.

Recibida la solicitud en forma, la comisión estudiará su admisión a trámite en la primera reunión que se convoque. Estudiada la solicitud, se acordará sobre su admisión por providencia no fundamentada, siendo fundamentada si no se admite a trámite. Dicha providencia se notificará a las partes interesadas.

Artículo 9.º

Admitida a trámite la solicitud de que se trate la comisión ordenará la apertura del expediente que deberá ser debidamente numerado de forma correlativa y que se conservará siempre en la sede bajo la custodia del secretario habilitado al efecto.

Seguidamente la comisión pondrá en conocimiento de la otra parte en conflicto la solicitud presentada, para que aquella en el plazo de cinco días hábiles formule por escrito las alegaciones que considere oportunas.

Presentado el anterior escrito, o transcurrido el plazo para su presentación, la comisión pondrá en conocimiento de las partes su conflicto el plazo común de tres días hábiles para la proposición de los medios de prueba de que intenten valerse.

A los efectos del anterior apartado se aceptarán como medios de prueba los admitidos en derecho.

Artículo 10.º

Los medios de prueba solicitados se entenderán aceptados por la comisión de no existir providencia que los deniegue. Contra las providencias de denegación de medios probatorios no cabrá recurso alguno.

Artículo 11.º

Finalizada la práctica de los medios probatorios propuestos, la comisión dictará resolución en la primera reunión que se celebre.

Las resoluciones de la comisión, que serán suscritas en primera copia por los miembros que las adopten, deberán expresar necesariamente los siguientes extremos:

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

Artículo 12.º

Las resoluciones se adoptarán por mayoría simple de las partes presentes en un plazo no superior a quince días y cualquiera de ellas podrá solicitar que en las mismas se exprese su voto de reserva o discrepancia.

ANEXO II.- Modelo de contrato tipo

Contrato tipo –o de mínimos–

En, a de de 20.....

REUNIDOS

De una parte:

D./doña, mayor de edad, de nacionalidad, con DNI/NIE/Pasaporte n.º, y domicilio en

Y de otra:

D./doña, mayor de edad, de nacionalidad, con DNI/NIE/Pasaporte n.º, y domicilio en

ACTÚAN

El/la primero/a, en su calidad de presidente, de la sociedad anónima deportiva, en adelante el club, con CIF n.º y domicilio social en, obrando en nombre y representación de la misma.

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

Reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para contratar y obligarse, y la suficiente para lo que es objeto del presente acto, en las respectivas calidades con que actúan, de su libre y espontánea voluntad,

MANIFIESTAN

I. Que el club tiene interés en contratar los servicios de don como jugador profesional de balonmano, a fin de incorporarle a la plantilla de su primer equipo.

II. Que don está también interesado en la concertación de su prestación de servicios para el club, y

III. Que tras la oportuna negociación, las partes han acordado suscribir este contrato de trabajo, que se registrará por las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.

Por medio del presente contrato, don, en adelante el jugador, se compromete y obliga a desempeñar su actividad como jugador profesional de balonmano durante las temporadas deportivas 20xx y 20xx, para formar parte del primer equipo del club.

Este contrato anula cualquier otro suscrito por las partes cuyo objeto sea el mismo que el estipulado en el presente, a excepción de lo que ambas partes estipulen sobre derechos de imagen del jugador, en su caso.

El jugador quedará sujeto a las órdenes directas del cuerpo técnico del club a efectos de entrenamientos y preparación física y técnica.

Segunda.

En desarrollo de la actividad contratada, el jugador deberá también:

2.^a 1 Entrenarse a las órdenes de los servicios técnicos del club, cuidando de su buena condición física al objeto de alcanzar el mejor rendimiento posible en competición.

2.^a 2 Utilizar la indumentaria y material deportivo que le sea facilitado por el club con excepción del calzado deportivo a usar durante las competiciones que será de exclusiva elección del jugador, y

2.^a 3 Acatar los reglamentos o normas internas del club a que se refiere el artículo 1.2 del anexo III del V Convenio colectivo del balonmano profesional en vigor.

2.^a 4 La duración de la jornada laboral será de horas con los límites legales. Incluyéndose en este apartado el tiempo dedicado a entrenamientos o preparación técnica. Se excluyen expresamente los tiempos de concentración previos a la celebración de actuaciones deportivas o competiciones y los empleados en desplazamientos.

Tercera.

El jugador profesional tendrá un período vacacional retribuido de días, que se disfrutará en función del calendario de competiciones establecido.

Cuarta.

El club se compromete a facilitar al jugador el acceso a sus instalaciones deportivas en las sesiones de entrenamiento y en los encuentros que en ellas se disputen y demás actividades instrumentales o preparatorias que garanticen la ocupación efectiva, prestándole en todo momento la asistencia técnica adecuada para su formación y perfeccionamiento profesionales.

Quinta.

Durante la vigencia de este contrato los -clubes /entidades deportivas [nombre], podrán ceder temporalmente a otros los servicios de un jugador profesional, con el consentimiento expreso de éste.

Sexta.

El jugador profesional disfrutará de un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo con la antelación de [días] días, y que no coincidirá con los días en que haya de realizarse ante el público la prestación profesional del deporte de que se trate.

Si el descanso semanal no pudiera disfrutarse ininterrumpidamente, por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, la parte no disfrutada será trasladada a otro día de la semana. En los supuestos en que existiesen compromisos de inmediata actuación deportiva, el descanso semanal mínimo podrá computarse como equivalente a treinta y seis horas.

Séptima.

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

Temporada/....., la cantidad de euros (brutos).
Este contrato es:

- A tiempo completo.
- A tiempo parcial al %

Temporada/....., la cantidad de euros (brutos).
Este contrato es:

- A tiempo completo.
- A tiempo parcial al %

Temporada/....., la cantidad de euros (brutos).
Este contrato es:

- A tiempo completo.
- A tiempo parcial al %

Las cantidades anteriores tendrán carácter de bruto.

En todo caso el jugador percibirá como mínimo en pago de sus servicios el salario mínimo establecido en el convenio colectivo vigente en cada momento.

Dichas cantidades deberán ser satisfechas por el club distribuidas en el número de mensualidades consecutivas que se pacte.

El pago del salario se efectuará siempre antes del día 5 de cada mes en la cuenta designada al efecto por el jugador y se realizará siempre por transferencia bancaria a la cuenta que designe el jugador sin que se admita una forma de pago distinta.

El club o SAD mantendrá al jugador de alta en la TGSS e INSS durante todos los meses de vigencia de este contrato independientemente del número de mensualidades que abone cada temporada al jugador en pago de sus servicios.

Séptima bis.

Además de las cantidades estipuladas en la cláusula anterior el jugador percibirá primas por

Octava.

El jugador profesional será siempre titular único de su derecho de imagen, aunque podrá ceder al club su explotación de sus derechos de imagen durante la duración de este contrato, sin perjuicio de los acuerdos que ambas partes acuerden sobre dicha cesión, únicamente para las actuaciones deportivas y nunca para otras actuaciones o eventos en los que participe el club o SAD.

Dicho concepto será siempre añadido al salario estipulado en la cláusula séptima.

Las sumas que el jugador perciba en dicho concepto tendrán siempre naturaleza salarial.

Novena.

El club garantizará al jugador la asistencia sanitaria gratuita a través de sus propios servicios médicos o de los que contrate con terceras entidades públicas o privadas, en su caso.

Asimismo el club contratará los servicios de la mutualidad de accidentes de trabajo de su elección a fin de cubrir la asistencia al trabajador durante los periodos que eventualmente precise atención por accidente, lesión o enfermedad derivada de su actividad o enfermedad profesional.

Si el jugador optase por designar otros médicos de su libre elección para el tratamiento de sus enfermedades o lesiones, ambas partes acordarán la forma de cubrir el coste económico por los gastos que origine el tratamiento.

Décima.

La facultad sancionadora del club se ceñirá al Anexo III de este Convenio en cuanto al régimen disciplinario aplicable al jugador mientras este permanezca contratado, sin poder aplicar otros reglamentos disciplinarios más restrictivos o agravados, o no acordados con la plantilla de jugadores.

Si el club sancionase al jugador con multa económica u otra, en aplicación del párrafo precedente y conforme a las normas de disciplina deportiva, el club aplicará al jugador el importe de dicha multa en la nómina inmediatamente siguiente al resultado del expediente sancionador.

Si la sanción tuviese como consecuencia la suspensión para participar en encuentros oficiales durante más de un mes, el club podrá descontar al jugador la parte proporcional de la retribución pactada que corresponda al tiempo de duración de la sanción.

En caso de que el jugador fuera reincidente en falta muy grave, el club podrá resolver el contrato unilateralmente, sin que ello dé derecho a indemnización ninguna para el jugador.

Las sanciones que se impongan al jugador en ejercicio de la potestad sancionadora del club serán en todo caso recurribles ante la jurisdicción social.

Undécima.

El club podrá resolver el presente contrato cuando el jugador adquiriera compromisos de cualquier índole, sin su consentimiento, con otro club.

En tal caso, el jugador deberá alcanzar un acuerdo indemnizatorio con el club con el que suscribe este contrato en concepto de los daños o perjuicios que le cause por este motivo.

No obstante, las partes fijan un acuerdo indemnizatorio para el caso de que el jugador resuelva unilateralmente este contrato, por importe de ***

Duodécima.

Si el club resolviese unilateralmente este contrato sin causa justificada, el jugador tendrá derecho a percibir la totalidad de las retribuciones acordadas en la anterior cláusula séptima.

Decimatercera.

La legislación aplicable a cualquier litigio entre las partes, además del R.D. 1006/1985, de 26 de junio, y el Convenio colectivo vigente en el sector de balonmano profesional o el Estatuto de los Trabajadores en lo no contemplado por las normas anteriores, así como la legislación española.

Ambas partes declaran conocer la normativa deportiva de ASOBAL y de la RFEBM y se someten a las mismas y al cumplimiento de todas sus disposiciones que les resulten de aplicación.

Asimismo, ambas partes se someten a la jurisdicción de los juzgados y tribunales de la ciudad del domicilio del club o SAD.

Y para que conste y en señal de conformidad, afirmándose y ratificándose en el contenido del presente documento, que prometen cumplir leal y fielmente, lo firman por quintuplicado ejemplar en el lugar y fecha arriba indicados.

Por el club,	El jugador,
Don/doña	Don/doña
(Sello del club o SAD)	

El agente:

Nombre, número de agente y DNI.....

ANEXO III.- Reglamento General de Régimen Disciplinario

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente reglamento general sienta las bases del régimen disciplinario aplicable en el marco de las relaciones laborales existentes entre los clubes o SAD pertenecientes a ASOBAL y los jugadores inscritos en las competiciones profesionales de balonmano pertenecientes a la asociación de jugadores de balonmano (AJBM). Las infracciones de las reglas del juego o de la competición, y de las normas generales deportivas, se registrarán por lo dispuesto en la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del deporte, así como en sus disposiciones concordantes o de desarrollo.

Artículo 2. Principios generales.

1. La potestad disciplinaria laboral corresponde al club o SAD, siendo ejercida por quien designen sus órganos directivos.
2. No podrán ser sancionadas disciplinariamente las acciones u omisiones que no se hallen tipificadas como falta en la fecha del suceso de que se trate.
3. Si unos mismos hechos implicasen la comisión de dos o más faltas, se sancionarán conjuntamente, con respeto al principio general «non bis in ídem».

4. Igual respeto deberá observarse hacia la presunción de inocencia garantizada en la Constitución, hacia los derechos de audiencia y de defensa del inculpado, y hacia el principio de imputabilidad, que exige la existencia de dolo o culpa en el autor de la infracción de que se trate.

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

Artículo 3. Circunstancias modificativas.

Serán circunstancias modificativas de la responsabilidad del imputado:

3.1 Como eximentes:

El caso fortuito.

La fuerza mayor.

La legítima defensa.

3.2 Como atenuantes:

El arrepentimiento espontáneo.

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

3.3 Como agravantes:

La reincidencia, que se dará cuando el autor de una falta haya sido sancionado durante esa misma temporada, por un hecho de idéntica o similar naturaleza al que se ha de sancionar.

3.4 De no existir circunstancias atenuantes ni agravantes, el club o SAD impondrá la sanción correspondiente en su grado medio. De darse únicamente atenuantes, la sanción se aplicará en su grado mínimo, y de tratarse solo de agravantes, en el máximo. Si concurriesen unas y otras, se compensarán racionalmente según su número y entidad.

Artículo 4. Faltas leves.

Se considerarán como tales:

4.1 No notificar al club o SAD, con carácter previo la razón de la ausencia al trabajo, salvo imposibilidad de haberlo hecho y sin perjuicio de su posterior justificación. El abandono del trabajo, sin causa justificada, por periodo inferior a quince minutos, siempre que no afecte a un partido.

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

4.3 Dos faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, sin causa justificada, producidas en el plazo de un mes.

4.4 Una falta de puntualidad a los desplazamientos o partidos, sin causa justificada.

Artículo 5. Faltas graves.

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

5.2 El abandono del trabajo, sin causa justificada, por periodo superior a quince minutos, siempre que no afecte a un partido.

5.3 No hacer uso del material deportivo facilitado por el club o SAD en los partidos o actos oficiales a que debe concurrirse bajo la disciplina de aquel.

5.4 La disminución manifiesta, voluntaria, grave o continuada en el rendimiento normal de trabajo.

- 5.5 La grave y patente desobediencia a las órdenes e instrucciones de los directivos o técnicos del club o SAD, cuyo cumplimiento resulte exigible, por actuar aquellos en el ámbito de sus respectivas competencias.
- 5.6 No mantener, por causas injustificadas, la condición física adecuada durante el transcurso de la temporada deportiva, incluidos el consumo habitual de bebidas alcohólicas y otras sustancias en grado tal que pueda perjudicar la salud.
- 5.7 La reiteración en salidas nocturnas abusivas y el retirarse a descansar después de la una de la madrugada el día anterior a un partido.
- 5.8 Ocultar al entrenador, o al responsable del club o SAD, la existencia de enfermedades o lesiones, así como la trasgresión del tratamiento prescrito para la recuperación de las mismas.
- 5.9 La negativa injustificada a asistir a actos oficiales a requerimiento del club o SAD, siempre y cuando se encuentren dentro del ámbito de la relación laboral regulada por este convenio.
- 5.10 La realización de declaraciones injustificadas o gravemente falsas, injuriosas o maliciosas contra ASOBAL y el club o SAD, así como contra sus patrocinadores, directivos, técnicos o jugadores, dejando en todo caso ha salvo el derecho a la libertad de expresión consagrado en nuestra Constitución.
- 5.11 Los malos tratos físicos o la agresión de carácter leve a cualesquiera personas, cometidas con ocasión del desempeño de su actividad profesional.
- 5.12 Acumulación de dos faltas leves en un mes.
- 5.13 Entre tres y seis faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en un periodo de un mes.
- 5.14 Dos faltas de puntualidad a desplazamientos o partidos en el plazo de un mes.

Artículo 6. Faltas muy graves.

Serán consideradas como tales:

- 6.1 La tercera y sucesivas faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, cometidas en el periodo de un mes, bastando una sola ausencia cuando se trate de un partido oficial.
- 6.2 El abandono del trabajo, sin causa justificada durante la disputa de un partido oficial.
- 6.3 Los injustificados, graves y reiterados malos tratos de palabra o la agresión grave a cualesquiera personas, cometidas con ocasión del desempeño de la actividad profesional.
- 6.4 La simulación de enfermedad o accidente que se entenderá cuando un jugador en baja médica por uno de tales motivos realice trabajos o actividades incompatibles con su situación.
- 6.5 La desobediencia que implicase quebranto manifiesto de la disciplina o que causase perjuicio muy grave al club o SAD.
- 6.6 Las actuaciones dirigidas a predeterminar, mediante precio, intimidación o simples acuerdos, el resultado de una prueba o competición.
- 6.7 Acumulación de dos faltas graves, en el periodo de dos meses.
- 6.8 Más de seis faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en un periodo de un mes.
- 6.9 Tres o más faltas de puntualidad a desplazamientos o partidos, en el periodo de un mes.

Artículo 7. Sanciones.

Los importes que se exponen a continuación se actualizarán anualmente, aumentándolos de acuerdo a las variaciones del IPC publicados por el INE u organismo que sustituya a este, en la fecha de 30 de junio de cada temporada de vigencia del convenio.

Sin perjuicio de lo anterior el límite de aumento del importe de las sanciones se fija en el 4% en caso de que el

índice de precios superase dicho porcentaje.

Se podrán imponer las siguientes sanciones:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Multa de hasta 210 euros, según grados:

Mínimo: De 6,00 a 60,00 euros.

Medio: De 60,00 a 120,00 euros.

Máximo: De 120,00 a 210,00 euros.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días.

Multa de hasta 600,00 euros, según grados, con el límite de una trigésima parte de la retribución anual pactada.

Mínimo: De 210,00 a 300,00 euros.

Medio: De 300,00 a 450,00 euros.

Máximo: De 450,00 a 600,00 euros.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de seis a quince días.

Multa de hasta 1.500 euros según grados, con el límite de una vigésima parte de la retribución anual pactada.

Mínimo: De 600,00 a 900,00 euros.

Medio: De 900,00 a 1.200,00 euros.

Máximo: De 1.200,00 a 1.500,00 euros.

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

La declaración de «procedente» será competencia exclusiva de los respectivos juzgados de lo social.

Artículo 8. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los cinco días, las graves a los diez días, y las muy graves a los cincuenta días, todos ellos naturales, contados a partir de la fecha en que el club o SAD haya tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los tres meses de esta salvo supuesto de ocultación fraudulenta. La prescripción quedará interrumpida por la comunicación de imposición de la sanción, en las faltas leves, o por la notificación de incoación del oportuno expediente disciplinario, en las graves y muy graves.

Artículo 9. Procedimiento sancionador.

1. Para la sanción de las faltas graves o muy graves en que un jugador haya podido incurrir, será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio previo.

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

3. En el plazo de los ocho días hábiles siguientes, se redactará el pliego de cargos, del que se dará traslado al expedientado, a fin de que, en el plazo de otros diez días hábiles, pueda presentar el de descargos, alegando cuanto estime conveniente a su defensa, y proponiendo las pruebas de que intente valerse.

4. Una vez presentado el pliego de descargos, o transcurrido el plazo otorgado para ello sin su articulación el club o SAD ordenará, en su caso, la apertura de un periodo de prueba de entre cinco y diez días hábiles más.
5. En el plazo de otros diez días hábiles, el club o SAD deberá notificar al imputado la resolución del expediente contradictorio, lo que se hará mediante comunicación escrita, de la que se cursará también copia a la AJBM, a través de ASOBAL.
6. Frente a la sanción que le sea impuesta, el expedientado podrá interponer las acciones que procedan al amparo de la legislación vigente.
7. No se admitirá, en ninguna circunstancia, la suspensión de empleo y/o sueldo hasta que no exista resolución del expediente disciplinario.

Artículo 10. Expediente de información reservada.

Cuando así se estime oportuno, al tener conocimiento de una supuesta infracción, los clubes o SAD podrán acordar la instrucción reservada, para conocer con exactitud de los hechos acaecidos, antes de dictar la providencia en que se decida la incoación del expediente disciplinario o, en su caso, el archivo de las actuaciones.

Artículo 11. Cumplimiento y prescripción de las sanciones.

11.1 Las sanciones impuestas a los jugadores por faltas leves, graves o muy graves, se cumplimentarán, en principio una vez conste fehacientemente su firmeza. La sanción se considerará firme a partir de los quince días hábiles desde que consta su comunicación al jugador y no queda acreditada la interposición de las acciones legales que en su caso pudieran corresponderle a este.

11.2 Dichas sanciones prescribirán, respectivamente, a los diez, veinte y cuarenta días naturales siguientes a la fecha en que hayan devenido firmes, de no haberse iniciado su cumplimiento en dichos plazos, salvo causa de suspensión suficiente, sin perjuicio de que ello no pueda implicar un perjuicio superior para el propio club.

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

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

Asociación de clubes de balonmano.

Asociación de jugadores de balonmano