

CONVENIOS COLECTIVOS

Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad

2026/09095 Anuncio de la Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad sobre la resolución que dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la entidad Valencia Club de Fútbol, SAD.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la entidad Valencia Club de Fútbol SAD.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 13 de julio de 2026, por la comisión negociadora del mismo, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en los artículos 2.1.a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.^a del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 22 de la Orden 2/2026, de 12 de mayo, de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, por la que se desarrolla el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad,

Resuelve

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del Convenio Colectivo del convenio colectivo de la entidad Valencia Club de Fútbol SAD en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO



Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

València, 13 de julio de 2026.—La directora territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad , Silvia Olga Enguix Gadea.



CONVENIO COLECTIVO VALENCIA CLUB DE FUTBOL, S.A.D.

DISPOSICIONES GENERALES

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO

Por un lado, la Dirección de la Empresa 'VALENCIA CLUB DE FUTBOL, S.A.D.', representada por D. JAVIER SOLIS ALBAMONTE y, por otro, los representantes de los trabajadores/as de esta sociedad D. CARLOS BUENO CASTAÑEDA, D. JOAN AGUADO LLORENTE, D. MIGUEL ANGEL RUIZ MILLA, D. GUILLERMO SEGARRA GIMENEZ, D^a. MARIA MARTIN HURTADO, D. LAZARO PEÑA GUTIERREZ, D^a. PILAR PEREZ LARA, D. VICENTE ROCH REQUENA, D^a PAULA MORA GARCIA, D. ISMAEL MARTINEZ JARDIEL, D^a AMPARO BANACLOY PERIS Y D. MANUEL PENALVA RODRIGUEZ, los cuales se reconocen como partes e interlocutores válidos y con la legitimación que les otorga el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan constituirse en comisión negociadora y tras celebrar las deliberaciones correspondientes, han concluido con la aprobación del presente Convenio Colectivo de trabajo.

Todos los términos usados en el presente Convenio Colectivo se hacen en sentido genérico, referidos tanto a trabajadores como a trabajadoras.

CAPÍTULO I

EXTENSIÓN Y ÁMBITO

Artículo 1.- Ámbito territorial, funcional y personal

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a los trabajadores/as por cuenta ajena que presten sus servicios en el VALENCIA CLUB DE FÚTBOL, S.A.D. ("Empresa", "Club", "Compañía" o "Entidad") en la provincia de Valencia.

El presente Convenio Colectivo incluye a la totalidad del personal contratado por cuenta ajena por la Empresa, cualquiera que fuere el tipo de contrato de trabajo que les una con la Empresa, así como los que puedan ser contratados durante la vigencia del convenio, sin más excepciones que el personal indicado en el apartado 3 del artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores, los técnicos deportivos con independencia del tipo de relación laboral que mantengan con el Club (Entrenadores, Director Escuela, Secretaría Técnica, Ojeadores, etc.), Jefe de los Servicios Médicos y Jugadores Profesionales.

Por su carácter o fuerza normativa el Convenio Colectivo obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la Empresa y trabajadores/as comprendidos/as en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

Artículo 2.- Ámbito temporal

La vigencia del presente Convenio Colectivo tendrá efectos desde el 1 de enero de 2026 y finalizará el 31 de diciembre de 2026, excepto aquellos acuerdos, si los hubiera, que se refieran a períodos de tiempo distintos.



Artículo 3.- Denuncia y prórroga

La denuncia del presente Convenio Colectivo se efectuará al menos con una antelación de DOS MESES a la terminación de la vigencia del mismo.

Denunciado el Convenio Colectivo y durante el periodo de ultraactividad previsto en la legislación vigente, perderán vigencia las cláusulas obligacionales, manteniéndose el resto en los términos pactados en el presente Convenio Colectivo. En cualquier caso, durante el periodo de ultraactividad del Convenio Colectivo no se revalorizarán las tablas salariales ni el resto de los conceptos retributivos pactados en este Convenio Colectivo, ni se experimentará incremento salarial alguno por la vía del presente Convenio Colectivo.

En el caso de que el Convenio Colectivo no fuera denunciado, quedará prorrogado por periodos anuales sucesivos.

Artículo 4.- Vinculación

El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico pactado indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto.

Si alguna Autoridad u órgano judicial señalase que algún artículo o condición del Convenio Colectivo no se ajusta a derecho, y el mismo resultase modificado directa o indirectamente, las partes volverán a reunirse para negociar, tanto el aspecto en cuestión como, en conjunto, el resto del contenido a fin de mantener el equilibrio de las contraprestaciones pactadas por ambas partes en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones de todo tipo pactadas en este Convenio Colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo anual, serán compensables y absorbibles globalmente y en cómputo anual con cualesquiera aumentos y mejoras concedidas por disposiciones convencionales, contractuales, legales o reglamentarias, actualmente en vigor o que en lo sucesivo se promulguen, así como con las mejores condiciones que viniesen disfrutando los trabajadores/as por acuerdo o por decisión unilateral de la Entidad, y cualquiera que sea su título o naturaleza.

Artículo 6.- Comisión paritaria.

Las partes firmantes acuerdan crear la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia de este Convenio Colectivo, como Órgano de interpretación, conciliación obligatoria y previa a la vía administrativa y/o jurisdiccional, respecto de todas aquellas cuestiones de interés general, así como de vigilancia de su cumplimiento.

Asimismo, conocerá la Comisión Paritaria de los procedimientos de inaplicación de condiciones laborales del presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando no se haya podido alcanzar en su



seno un acuerdo al respecto, las partes podrán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.

Asimismo, dicha Comisión tendrá todas aquellas facultades y competencias otorgadas en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo o por disposición legal.

La Comisión Paritaria estará constituida por un número máximo de 6 miembros, de los cuales, 3 serán designados de entre los miembros que integren la representación legal de los trabajadores/as y hubieran firmado el presente Convenio Colectivo, y los otros 3 por la representación de la Empresa.

Cada parte podrá asistir acompañado por dos asesores, con voz pero sin voto.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría simple de cada una de las partes, y aquéllos que interpreten este Convenio Colectivo tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada, integrándose y formando parte del presente Convenio Colectivo.

Por medio del presente Convenio Colectivo los representantes de los trabajadores/as y de la Empresa se adhieren al VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, publicado en el DOGV el 21 marzo 2023, pudiendo someterse a los procedimientos al efecto establecidos para solventar aquellas cuestiones respecto de las que sea preceptivo someterlas a la Comisión Paritaria para su resolución, y sobre las que no haya podido alcanzarse un acuerdo.

La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las representaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión Paritaria será competente para debatir en su seno cuestiones relacionadas con el estudio y propuesta de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, igualdad y medio ambiente.

CAPÍTULO II.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo, conforme a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La especialidad de la actividad desarrollada por la Empresa hace imprescindible la creación de un sistema de clasificación profesional específico y diferenciado del de otros sectores de actividad.

Los grupos profesionales consignados en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativos, y no suponen la obligación de tener provistos todos los puestos si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

Todo trabajador/a está obligado/a a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de las competencias propias de su grupo profesional.



En el caso de que un trabajador desarrolle tareas asignadas a un grupo profesional superior de forma continuada durante un periodo superior a 6 meses, este tendrá derecho a ser encuadrado en dicho grupo profesional a todos los efectos. Se excluirán de este supuesto las suplencias por bajas temporales del trabajador/a sustituido. Así mismo, la decisión de la sustitución en todo caso corresponde a la dirección de la Empresa y deberá estar debidamente documentada.

Artículo 8.- Sistema de clasificación profesional.

La clasificación profesional del personal se establecerá según Grupos Profesionales, en atención a las actividades efectivamente desarrolladas por los trabajadores/as, y de carácter equivalente en cuanto a la responsabilidad, la especialización o formación o titulación requeridas, así como la complejidad de las mismas. A continuación, se distinguen los siguientes grupos profesionales:

Grupo 0:

Se sitúan en este grupo profesional las personas que son los responsables de definir, desarrollar e implementar la estrategia de su/s departamento/s, planificando, organizando, dirigiendo y coordinando los diversos departamentos que dirige o de las que es el máximo responsable, de acuerdo con la estrategia general de la Compañía.

Ejercen funciones que incluyen la elaboración de la política de organización del departamento, planificación general de la utilización eficaz de los recursos humanos y materiales; definición de la orientación y control del departamento, el establecimiento y el mantenimiento de las estructuras productivas y de soporte y el desarrollo de la política financiera o comercial del departamento.

Normalmente tienen a su cargo un equipo de trabajadores/as a los que supervisan, dirigen y/o coordinan con el objetivo de cumplir con la estrategia y objetivos de la Compañía. El titular actúa con alta autonomía, al más alto nivel de dirección y máxima responsabilidad. Siendo puestos de especial confianza, tanto a los efectos de su designación como cese.

Se requerirá titulación universitaria de posgrado o bien con conocimientos profesionales equivalentes adquiridos a través de una experiencia acreditada.

A título ilustrativo, no limitativo, quedarían encuadrados en este grupo profesional los siguientes puestos de Dirección: Director/a del Departamento de Marketing y Comercial; Director/a de Recursos Humanos y Seguridad; Director/a Financiero; Director de Comunicación; Director/a de Media; Director/a de Fan & Business Intelligence; Director/a de Operaciones; Director/a Legal y Director/a Corporativo, así como todos aquellos Directores/as de Departamento que en el futuro pudieran constituirse.

Grupo 1

Se sitúan en este grupo profesional las personas que son responsables de un área de la Empresa, y que con personal a su cargo desarrollan, ordenan y dirigen todas las tareas propias del área/s al que está asignado, y con las responsabilidades inherentes a su puesto ("Responsables").



Las funciones que desarrollan conllevan la supervisión y coordinación de diversas tareas y pueden tener a su cargo colaboradores en un estado de organización menor. Las funciones que realizan requieren la ejecución de tareas técnicas de comprensión más elevadas y relativas al desempeño de los objetivos fijados para su área.

El titular actúa con gran autonomía y responsabilidad y contará con especialización para el puesto o constatable experiencia y, en su caso, con la titulación requerida para el puesto.

Se requerirá titulación universitaria de grado o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, mediante una formación específica y/o una dilatada experiencia profesional.

A título ilustrativo, no limitativo, se incluirían en este grupo profesional los siguientes puestos de Responsables en las siguientes áreas: Responsable del área recursos humanos y seguridad; Responsable del área de informática, Responsable del área de mantenimiento, Responsable del área de servicios corporativos de la Ciudad Deportiva; Responsable del área de tesorería, contabilización y obligaciones formales, etc.

Grupo 2

Se sitúan en este grupo profesional las personas que dentro de un departamento, área o sección concreta de la Empresa, con capacitación y competencias adecuadas y bajo las órdenes de su superior, realizan trabajos específicos y/o técnicos, cumpliendo con las responsabilidades asignadas a su puesto, en función de que estén asignados a la primera plantilla del Club o a los equipos de la Academia de la Entidad.

El titular actúa con suficiente autonomía de funcionamiento, pero bajo la supervisión y/o coordinación de su responsable, no teniendo, por tanto, el grado de responsabilidad de los Responsables de los que dependen.

El titular debe tener titulación específica para el puesto o experiencia constatable para el mismo, según el puesto y requisitos requeridos. Específicamente, se requerirá titulación universitaria de grado o bien conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión mediante una formación específica y/o una dilatada experiencia profesional.

A título ilustrativo, no limitativo, se incluirían dentro del Grupo Profesional 2, los siguientes puestos de trabajo, que se encontrarían bajo la dependencia de las personas encuadradas en el Grupo 0 ó 1:

abogados/as, médicos/as, fisioterapeutas, etc., que se asignarán a cada uno de los Sub-Grupos anteriormente indicados, en función de si su prestación de servicios está destinada a la primera plantilla del Club o a la Academia de la Entidad.

Grupo 3

Se sitúan en este grupo profesional las personas que dentro de un departamento, área o sección concreta de la Empresa, con capacitación y competencias adecuadas y bajo las órdenes de su superior, realizan trabajos específicos y/o técnicos, cumpliendo con las responsabilidades asignadas a su puesto.



El titular actúa con suficiente autonomía de funcionamiento, pero bajo la supervisión y/o coordinación de su responsable.

El titular debe tener titulación específica para el puesto o experiencia constatable para el mismo, según el puesto y requisitos requeridos. Específicamente, se requerirían ciclos formativos de grado superior o bien conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión mediante una formación específica y/o una dilatada experiencia profesional.

A título ilustrativo, no limitativo, se incluirían en este grupo, los siguientes puestos de: organización de viajes, técnico/a informático/a, controller de jugadores, etc.

Grupo 4

Se sitúan en este grupo profesional las personas con conocimientos, cualificación y competencias propias exigidas para el puesto de trabajo que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, pero con cierta autonomía, cumple las responsabilidades asignadas a su puesto y ejecuta las funciones propias del mismo, ya tengan un marcado carácter administrativo o de gestión de procedimientos de la Empresa.

El titular dependerá y estará supeditado a las instrucciones de un superior.

Se requerirá titulación de ciclos formativos de grado medio o bien conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, mediante una formación específica y/o una dilatada experiencia profesional.

A título ilustrativo, no limitativo, se incluirían en este grupo, los siguientes puestos de trabajo: personal de soportes escritos, soporte de contenidos digitales, imagen y publicidad, patrocinios y eventos, comerciales, administrativos/as, encargado/a de grupo jardineros/as, sistemas IT, sistemas físicos IT, comunicaciones IT, etc.

Grupo 5

Quedarán encuadrados en este grupo profesional aquellas personas encargadas de realizar tareas propias de oficios diversos, que no requieran de cierta complejidad, para lo que no se exija una capacitación o experiencia cualificada, aunque pueda requerir un pequeño periodo de adaptación y destreza propia para desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo. Realizan tareas que ejecutan siguiendo instrucciones específicas o supervisión o sean repetitivas. Se requerirá titulación equivalente, como mínimo, a educación general básica (EGB, COU o ESO) o una dilatada experiencia profesional propia del puesto que se le asigne.

A título ilustrativo se incluyen en este grupo profesional los siguientes puestos de trabajo: taquilleros/as, conductores/as, jardineros/as, cocineros/as, personal de lavandería, personal de limpieza y servicios auxiliares, recepcionistas, auxiliares, porteros/as, acomodadores/as día partido, utilleros/as, conserjes, guías tour, azafatos/as, animadores/as, etc.



CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO, JORNADA, PERMISOS, Y VACACIONES

Artículo 9.- Jornada de trabajo.

La duración de la jornada ordinaria laboral anual será de 1.784 horas de trabajo efectivo, pudiendo distribuirse de lunes a domingo, y de forma irregular durante el año, con motivo de las necesidades operativas y organizativas de la Entidad.

Cuando las necesidades del departamento o de la actividad de la Entidad lo permitan, los trabajadores realicen horario continuado de 08:00 horas a 15:00 horas, si bien, ello no obstará a que se respete la jornada en cómputo anual establecida en el párrafo anterior.

Los trabajadores/as en situación legal de reducción de jornada, por motivos de guarda legal, también podrán disfrutar de este horario continuado si bien en la proporción correspondiente a su jornada reducida.

En este sentido, dadas las características de la actividad del Club, y en particular de algunos de los puestos, y la imposibilidad de predeterminar con exactitud las necesidades del personal sometido a jornada continuada en cada momento concreto, los horarios de trabajo, se comunicarán a los trabajadores/as afectados/as por cada Responsable de Departamento, tras su previa comunicación al Área de RRHH, una vez se conozca el calendario laboral publicado en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana.

De igual modo, se podrán organizar servicios mínimos por turnos, bajo la supervisión y autorización directa de los responsables del departamento correspondiente y, en todo caso, vinculado a que la carga de trabajo no lo impida. En todo caso, lo anterior no obstará a que se respete la jornada en cómputo anual establecida en este artículo.

A los efectos de distribución de la jornada anual, las tardes del día 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, así como las de la semana fallera (entendiendo que comprende ésta únicamente los días del 15 al 19 de marzo o, en caso de que sean agendadas en una nueva fecha, la semana fallera comprenderá las fechas equivalentes a esos días), y el día 26 de diciembre se considerarán no laborables, salvo que circunstancias ligadas a la necesidad de la actividad del Club, urgencias o fuerza mayor requieran la presencia de trabajadores/as. En caso de que dicha circunstancia concorra, los trabajadores/as que hayan tenido que trabajar durante dichas tardes o días tendrán derecho a compensar con descanso las horas de prestación de servicios efectivos realizadas, previo acuerdo entre Empresa y trabajador/a, acumulando tales descansos en jornadas completas.

Desde la dirección de la Empresa se planificarán los puentes posibles, una vez se conozca el calendario futbolístico, con el fin de poder dar información a los trabajadores/as con la mayor antelación posible. Comprometiéndose la Dirección de la Entidad a autorizar al menos un puente por temporada.

Artículo 10.- Distribución irregular de la jornada

En atención a las particularidades de la actividad de la Empresa y la necesidad de adecuar la jornada de trabajo a las exigencias de la misma más allá de la habitualidad actual, las partes están de acuerdo en establecer un sistema de distribución irregular de la jornada de hasta un diez por ciento de distribución irregular de la jornada anual. La Empresa se compromete a avisar al trabajador/a de la hora y día de prestación de



servicios por aplicación de dicha distribución irregular con una antelación mínima de cinco días.

Artículo 11.- Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias aquéllas que se realicen sobre la jornada laboral anual pactada en este Convenio Colectivo y establecida en el calendario de la Empresa, entendiéndose éste en su acepción general y en los horarios especiales que tengan o puedan tener determinadas secciones, bien por costumbre, organización de la producción o acuerdo.

En este sentido, no se podrán realizar más de 80 horas extraordinarias al año, si bien, a efectos del cómputo de horas extraordinarias, no se tendrán en cuenta las que hayan sido compensadas mediante descanso.

La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente, será mediante descanso igual al número de horas realizadas y en el plazo de los 4 meses siguientes a su realización.

Subsidiariamente se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria del trabajador/a que las realiza.

En el caso de que las horas extraordinarias fueran compensadas con descanso, el momento de su disfrute será fijado entre Empresa y trabajador/a, si bien, atendiendo siempre a las necesidades organizativas y de la actividad de la Entidad.

Artículo 12.- Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará anualmente de unas vacaciones anuales retribuidas en atención al salario bruto anual que perciba cada trabajador/a, de 22 días laborables, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Las vacaciones se disfrutarán en el periodo de enero a diciembre, si bien, se intentará dar preferencia para su disfrute en los meses de mayo a septiembre de cada año. Las vacaciones se distribuirán de forma rotatoria y por turnos entre el personal y, en cualquier caso, su disfrute deberá amoldarse a las necesidades organizativas y de la actividad de la Entidad, salvo que las circunstancias organizativas y del servicio permitan su disfrute de otro modo.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores/as con responsabilidad familiar tendrán preferencia a que sus vacaciones coincidan con el periodo vacacional escolar.

Con dos meses de antelación a su disfrute, los trabajadores/as conocerán la confirmación de la fecha de sus vacaciones solicitadas. Los trabajadores/as deberán comunicar sus preferencias sobre el disfrute del periodo vacacional a la Dirección de Recursos Humanos con razonable antelación.

Los trabajadores/as con contrato fijo-discontinuo tendrán compensado el importe correspondiente a las vacaciones devengadas dentro del salario hora abonado.



En todo lo que no esté previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación complementaria.

Artículo 13.- Licencias y permisos.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos:

- 15 días naturales en caso de Matrimonio o pareja de hecho inscrita.
- 4 días en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador/a tuviera que desplazarse por dicho motivo fuera de la Comunidad Valenciana, la duración será de 5 días.
- 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho.
- 3 días por cambio de domicilio.
- Las horas mensuales previstas en el Estatuto de los Trabajadores para los miembros del Comité de Empresa, para las funciones de tipo sindical, derivadas del desempeño de su condición de representante de los trabajadores/as.
- El tiempo necesario para asistir a la consulta médica oficial de la Mutua, o Servicio Público de Salud o médico privado, debiendo presentar el correspondiente justificante. Este permiso se condicionará a que los mencionados consultorios no tengan establecido horarios de consulta que permitan a los trabajadores/as ir fuera de la jornada laboral.
- El tiempo necesario para presentarse a exámenes en el caso que se cursen estudios oficiales, para obtención de un título académico o profesional. Asimismo, para la presentación a los exámenes del permiso de conducción. Debiendo presentar el justificante de la ausencia.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Debiendo presentar el justificante de la ausencia.
- Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. El trabajador/a, a su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos trabajadores/as de la Empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa, que deberá comunicar por escrito.



El disfrute de las fiestas locales y generales se producirá en las mismas fechas para todo el personal, rigiéndose por las de Valencia capital, quedando por tanto excluidas las fiestas locales de Paterna.

- 1 día de asuntos propios por cada año natural. El citado permiso deberá solicitarse con una antelación mínima de 7 días, y quedará sujeto a las necesidades organizativas y productivas de la Empresa. Salvo autorización expresa del Club, no será acumulable a períodos vacaciones, puentes o festivos ni trasladarse al año natural siguiente.
- Hasta 4 días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los 4 días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad del Club de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, el Club podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

En todo lo que no esté previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos.

Artículo 14.- Excedencias.

Los trabajadores/as afectadas por el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, bajo los criterios siguientes:

1.- Podrán solicitar la excedencia voluntaria los trabajadores/as con una antigüedad mínima en el Club de un año, por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años; sin derecho a retribución mientras dure y sin que se compute como antigüedad.

Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

2.- Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a la solicitud, y serán atendidas en orden de las necesidades del servicio y de acuerdo con el ordenamiento legal.

3.- Los trabajadores/as en excedencia voluntaria conservan solo un derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría profesional dentro del mismo grupo, siempre que se haya manifestado por escrito la solicitud de reingreso, con una antelación mínima de 30 días a la finalización del plazo de excedencia y siempre que existiera vacante.



4.- Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que venía disfrutando.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 2 años para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46.3 del ET.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as.

No obstante, si 2 o más trabajadores/as del Club generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, en cuyo caso el Club ofrecerá un plan alternativo que asegure el disfrute de ambos trabajadores/as y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, los trabajadores/as tienen derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.



5.- Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

7.- En todo lo que no esté previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES

Artículo 15.-Condiciones retributivas.

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio Colectivo compensan en su totalidad la generalidad de las especiales condiciones de trabajo desarrolladas en la Empresa.

Exceptuándose la posibilidad de absorción de los conceptos a los que hace referencia la Disposición Adicional Primera del presente Convenio Colectivo, será compensable y absorbible la mayor retribución que pudieran percibir los trabajadores/as, por cualquier concepto, con cualquiera de los conceptos retributivos e importes regulados en el presente Convenio Colectivo, respondan o no a la misma naturaleza, así como con aquellos que resultaran debidos por disposición legal, convencional o reglamentaria.

Con efectos desde la firma del presente Convenio Colectivo, los trabajadores/as afectadas por el mismo percibirán como retribución mínima garantizada anual (incluyendo las pagas extraordinarias indicadas en el artículo 17 del presente Convenio Colectivo) los importes que se establecen en las tablas salariales que se adjuntan como

Anexo I.

Artículo 16.- Incremento salarial

El incremento salarial para los Grupos 1 al 5 se fija para el año 2026 en un 3,1%.

En este sentido, las tablas de aplicación para el citado año 2026 son las que se establecen en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 17.- Gratificaciones.

Los trabajadores/as tendrán derecho a percibir las siguientes gratificaciones:

- Los trabajadores/as tendrán derecho a percibir TRES pagas extraordinarias en los meses Marzo, Junio y Diciembre, salvo que en virtud de condiciones particulares suscritas con el trabajador/a se haya establecido el pago prorrateado de la retribución anual en doce mensualidades. Salvo pacto individual en contrario, cada una de las pagas extraordinarias consistirá en una mensualidad completa del salario bruto anual que vengán percibiendo los trabajadores/as, dividido entre quince.



- Asimismo, y en el supuesto de que el Club obtuviese uno o más títulos (Campeón de Liga, Campeón de la Copa del Rey, Campeón de Liga de Campeones de UEFA o Campeón de Copa de la UEFA, cualquiera que fuere su nomenclatura) en una misma temporada se tendrá derecho igualmente a UNA gratificación extraordinaria por cada título conseguido consistente en una mensualidad completa, según la retribución fija propia de cada empleado (quedan expresamente excluidas de esta gratificación los títulos correspondientes a la Supercopa de España y la Supercopa de Europa).

En el caso de que el título conseguido por el Club fuera el título en la Conference League, la referida gratificación extraordinaria por título conseguido será equivalente únicamente al 50% de una mensualidad completa.

Las citadas gratificaciones se abonarán en el mes posterior al cumplimiento del hecho causante por el que se tuviera derecho a la referida gratificación.

Igualmente se percibirá UNA gratificación extraordinaria durante la vigencia de este Convenio Colectivo, consistente en una mensualidad completa, calculada según la retribución fija propia de cada trabajador/a, siempre que los beneficios después de impuestos de la temporada que finaliza sean superiores a CUATRO MILLONES Y MEDIO DE EUROS (4.500.000.- €). Quedaran excluidos del cómputo de los beneficios del Club las posibles ventas que realice el Club de sus activos inmobiliarios e inmuebles (Estadio Mestalla, Edificio de Oficinas, Bajos comerciales, etc.). El importe de beneficios por el cual se tiene derecho a esta gratificación se verá incrementado cada año en el mismo porcentaje en el que se incrementen las retribuciones a los trabajadores/as.

La citada gratificación se abonará en el mes posterior al cumplimiento del hecho causante por la que se tuviera derecho a la referida gratificación.

- Igualmente se percibirá UNA gratificación extraordinaria durante la vigencia de este Convenio Colectivo, con motivo de la clasificación del primer equipo de la Entidad para disputar la UEFA Champions League (Liga de Campeones) –“Gratificación UCL”.

Dicha Gratificación UCL consistirá en la parte proporcional de una mensualidad completa, según la retribución fija propia de cada trabajador/a, en función de los partidos que juegue el Club en esta competición. Por cada partido jugado en esta competición se devengará un 8,33% de la mensualidad que a cada uno corresponda según las proporciones que se indican en el párrafo siguiente. Por lo tanto, la Gratificación UCL se devengará completa, en las proporciones que a cada uno corresponda según el párrafo siguiente, solo en el supuesto que el Club juegue las semifinales de la competición (estos porcentajes solo son válidos con el actual formato de competición).

El percibo de esta gratificación estará directamente vinculado a la mayor carga de trabajo soportada por los trabajadores/as afectados/as, de acuerdo con el siguiente detalle, no acumulativo:

- Trabajadores/as afectados/as en 1º grado (es decir, aquellos/as que trabajen en todos los partidos disputados por el Primer Equipo): 100% de la proporción.

- Trabajadores/as afectados/as en 2º grado (es decir, aquellos/as que trabajen al menos un 75% de los partidos disputados por el Primer Equipo y menos del 100% de los partidos): 75% de la proporción.



- Trabajadores/as afectados/as en 3º grado (quedarán incluidos aquellos trabajadores/as que trabajen un 50% de los partidos disputados por el Primer Equipo): 50% de la proporción Trabajadores/as afectados/as en 4º grado (quedarán incluidos aquellos trabajadores/as que trabajen menos del 50% de los partidos disputados por el Primer Equipo): 25% de la proporción.

Asimismo, únicamente tendrán derecho al percibo de esta Gratificación UCL aquellos trabajadores/as que, adicionalmente a la asunción de la carga de trabajo que asumen por el desempeño de sus funciones, hubieran tenido que trabajar, como consecuencia de los partidos y eventos deportivo, la tarde/noche del partido respectivo o viajar con el equipo.

La carga de trabajo y afectación será valorada por los responsables de departamento correspondiente y el Director de RR.HH. de la Entidad. Se informará al Comité de Empresa de la relación de trabajadores/as afectados, si así lo solicitasen.

Queda excluido de esta cláusula todo el personal de la Entidad retribuido por horas o por días de partido (Taquillas, Azafatas, Responsables de zona, etc.) sin que generen derecho al percibo de la gratificación que aquí se contempla.

Asimismo, el personal de los servicios médicos de la Entidad que esté incluido en el reparto de premios por los mismos conceptos reflejados en este Convenio Colectivo (clasificación para Liga de Campeones, Premios por título conseguido, disputa de Liga de campeones, etc.) o que respondan a la misma naturaleza, pero que se realizan de manera ajena a este Convenio Colectivo estarán excluidos de las gratificaciones pactadas por estos conceptos en este Convenio Colectivo y no generarán el derecho a su percibo.

La citada gratificación se abonará, en su caso, en el mes posterior a la eliminación de nuestro equipo de la competición o a la finalización de la misma en el caso de haber llegado a la última fase.

- Igualmente se percibirá UNA gratificación extraordinaria durante la vigencia de este Convenio Colectivo, con motivo de la clasificación o participación del primer equipo de la Entidad para disputar la UEFA Europa League –“Gratificación UEL”. Dicha Gratificación UEL consistirá en el 50% de la parte proporcional de una mensualidad completa, según la retribución fija propia de cada trabajador/a, en función de los partidos que juegue el Club en esta competición. Por cada partido jugado en esta competición se devengará un 3,57% de la media mensualidad que a cada uno corresponda según las mismas proporciones que se indican para la Gratificación UCL y teniendo derecho a la misma exclusivamente los mismos trabajadores/as que los indicados en la Gratificación UCL. Por lo tanto, la Gratificación UEL se devengará completa, en las proporciones indicadas para la Gratificación UCL, solo en el supuesto que el Club juegue las semifinales de la competición (estos porcentajes solo son válidos con el actual formato de competición).

La citada gratificación se abonará, en su caso, en el mes posterior a la eliminación de nuestro equipo de la competición o a la finalización de la misma en el caso de haber llegado a la última fase.

Las gratificaciones reflejadas en esta cláusula se abonarán en proporción al tiempo trabajado durante la temporada en cuestión.



Artículo 18.- Pluses de transporte y viajes.

1. El trabajador/a que, por necesidades y por orden del Club, tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones diferentes en las que radique el Club, siempre que no se realicen a gastos pagados a cargo del Club, gozará de una dieta como compensación estableciéndose en:

- Dieta sin pernoctar: 30 Euros.

- Dieta pernoctando: 60 Euros.

2. Si por circunstancias especiales los gastos ocasionados por el desplazamiento fuera de la localidad sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por el Club, previo conocimiento de estos gastos, de su posterior justificación y autorización del responsable del departamento con carácter previo.

3. Todas las liquidaciones de gastos que se describen en este apartado, deberán ir debidamente autorizadas por el Director del Departamento correspondiente, así como las liquidaciones que pertenezcan a los Directores de Departamento deberán también ir debidamente autorizadas por el Director General.

4. Cuando por necesidades del trabajo, el personal afectado por este Convenio Colectivo deba comer en su centro de trabajo, se establece un máximo de 23 Euros por persona y comida a liquidar con el correspondiente justificante autorizado por el responsable del departamento.

5. Para el supuesto de desplazamientos que deban efectuarse como consecuencia del ejercicio de sus funciones, el trabajador/a percibirá la cantidad estipulada por la Legislación vigente en concepto de kilometraje a razón de 0'26 Euros por kilómetro.

Artículo 19.- Pago del salario

Tal y como se viene haciendo desde el año 2.000 de forma consensuada, las nóminas de cada mes se pagarán dentro de los cinco primeros días del mes siguiente, salvo la correspondiente al mes de diciembre que se pague antes del día 31 de este mes. Las pagas extraordinarias se abonarán el día 15 de los meses de marzo, junio y diciembre de cada año, o siguiente día hábil.

CAPITULO V

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 20.- Seguro de muerte e invalidez

Durante la duración del presente Convenio Colectivo el Club mantendrá en vigor una póliza de Responsabilidad Civil Patronal así como un seguro de accidente para el personal de la Entidad.

Las garantías cubiertas para el presente Convenio Colectivo por la póliza de accidentes colectiva serán de SESENTA MIL EUROS (60.000€) para la contingencia de incapacidad permanente total para la profesión habitual reconocida al trabajador/a, de SETENTA Y



CINCO MIL EUROS (75.000€) para la contingencia de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo reconocida al trabajador/a, y de SETENTA Y CINCO MIL EUROS (75.000€) por fallecimiento por cualquier causa del trabajador/a, excepto suicidio el primer año. En los tres supuestos, siempre que coincida con la situación del alta real del trabajador/a en el momento de producirse el hecho causante, incluido el accidente de trabajo.

El derecho al percibo de dicha cuantía tendrá su origen en el reconocimiento previo por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social con resolución expresa y firme de dicha situación. La relación de los beneficiarios de este seguro se actualizará los días 15 de Enero de cada año. En esta relación se incluirán todos los trabajadores/as dados de alta en la Seguridad Social y acogidos por este Convenio Colectivo el día mencionado. Se excluirá de esta póliza el personal contratado para campañas concretas (Navidad, Rebajas, Abono, etc.) y a los trabajadores/as que acceden a la jubilación ordinaria en una fecha posterior a la mínima legalmente prevista.

Artículo 21.- Premio pertenencia

Los trabajadores/as que se jubilen a la edad mínima de jubilación prevista legalmente y acrediten en ese momento más de 10 años de antigüedad en la Entidad, percibirán en concepto de premio de pertenencia el importe equivalente a dos mensualidades del salario fijo bruto mensual que vinieran percibiendo a dicha fecha.

Por tanto, su concesión estará supeditada a que acrediten el número mínimo de años de prestación de servicios para el Club y que accedan a la jubilación en el momento que reúnan la edad mínima de jubilación. De este modo, no lo percibirán aquellos trabajadores/as que accedan a la jubilación ordinaria en una fecha posterior a la mínima prevista legalmente, aun cuando sí reunieran el requisito de antigüedad mínimo exigido.

Por cada 5 años adicionales de antigüedad que acrediten los trabajadores/as que accedan a la jubilación a la edad mínima prevista legalmente, percibirán una mensualidad más de salario fijo bruto mensual que vinieran percibiendo en ese momento y hasta un máximo de seis mensualidades de dicho salario por 30 años o más de servicios al Club.

Artículo 22.- Jubilación parcial.

Los trabajadores/as que tengan o cumplan a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, la edad requerida legalmente para acceder a la jubilación parcial y cumplan los requisitos para acceder a la misma, podrán, mediante acuerdo previo entre Empresa y trabajador/a, acogerse a la jubilación parcial con la celebración, cuando legalmente fuera condición exigible, de un contrato de relevo simultáneo, con las condiciones y requisitos que se establezcan en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social, o en su caso fuera de aplicación, y demás regulación Legal de aplicación.



El trabajador/a que esté interesado/a en acogerse a la jubilación parcial lo comunicará a la Empresa con una antelación mínima de dos meses a la fecha a partir de la cual pretende acceder a la jubilación parcial.

Una vez aprobado por la Empresa, ambas partes concertarán un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo en un porcentaje comprendido entre el mínimo y el máximo de reducción que se establezca en la normativa legal de vigente aplicación y, en todo caso, supeditado a la necesidad organizativa de la Empresa. Dicha reducción llevará implícita la consiguiente minoración de su retribución, en el mismo porcentaje de reducción de jornada que se haya acordado, de tal modo que el trabajador/a pasará a percibir la retribución fija de forma proporcional al número de horas de jornada realizada y la retribución variable, que en su caso tuviera derecho a percibir, estará supeditada a la suscripción de un acuerdo entre Empresa y trabajador/a para su concesión en atención a las condiciones particulares.

Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador/a jubilado/a parcial, y sujeto al cumplimiento de los requisitos previstos por la jurisprudencia y la normativa vigente, se podrá acumular en cómputo anual la jornada a tiempo parcial a realizar, de tal modo que los días de prestación de servicios se acumulen y realicen en el periodo o periodos acordados.

Dicho contrato quedará extinguido el día en que el trabajador/a cumpla la edad ordinaria de jubilación, accediendo por tanto a dicha jubilación ordinaria, o en fecha anterior si el trabajador/a optare a una jubilación anticipada.

Paralelamente al contrato a tiempo parcial con el jubilado, la Empresa suscribirá un contrato de relevo, cuando legalmente fuera condición exigible para que el trabajador/a jubilado/a parcial acceda a dicha situación, el cual se podrá concertar para sustituir el puesto de trabajo del trabajador/a sustituido/a o uno similar.

Artículo 23.- Jubilación forzosa.

Se establece la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de una edad igual o superior a 68 años, en concepto de jubilación forzosa, salvo pacto en contrario entre el Club y cada uno de los trabajadores/as interesados/as, siempre que concurren las siguientes condiciones:

- a) El/la trabajador/a deberá cumplir los requisitos previstos en la normativa de la Seguridad Social para acceder al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación contributiva.
- b) La extinción del contrato deberá estar vinculada al relevo generacional mediante la contratación indefinida y a jornada completa de, al menos, un/a nuevo/a trabajador/a.
- c) De manera excepcional, y con la finalidad de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y contribuir a reducir la segregación ocupacional por razón de género, el límite de edad señalado anteriormente podrá reducirse conforme a lo establecido en la legislación vigente.

El Club deberá comunicar previamente la decisión de extinguir la relación laboral tanto a la representación legal de los trabajadores/as como a la persona afectada.



En caso de producirse cambios legislativos que afecten al régimen actual de la jubilación forzosa, el Club y la representación legal de los trabajadores/as se reunirán con el fin de adaptar el convenio colectivo a la nueva regulación, favoreciendo el relevo generacional.

Artículo 24.- Partidos o espectáculos ajenos al Valencia CF, S.A.D.

Cuando con ocasión de los partidos o espectáculos que se celebren en las Instalaciones Deportivas del "VALENCIA CLUB DE FUTBOL, S.A.D." y que no sean organizados por éste, y sea necesario la presencia de trabajadores/as del Club, fuera de las horas de su jornada laboral, dicho trabajo será retribuido por el "VALENCIA CLUB DE FUTBOL, S.A.D." según las condiciones acordadas con la empresa o institución organizadora del evento o espectáculo, cuyas condiciones no podrán ser inferiores a 35€ por hora trabajada. El pago que corresponda por dicha actividad se abonará en el mes siguiente al de la celebración del evento respectivo.

Artículo 25.- Cese voluntario del trabajador/a.

Los trabajadores/as que cesen voluntariamente en el servicio del Club, de acuerdo con el artículo 49.1.d del Estatuto de los Trabajadores, lo pondrán en conocimiento de la dirección del Club, observando los plazos de preaviso siguientes:

- 15 días para el personal adscrito al grupo profesional 4 y 5.
- 1 mes para el personal encuadrado en los grupos profesionales 2 y 3.
- 3 meses para el personal adscrito al grupo profesional 0 y 1.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar a una deducción del salario equivalente a los días de retraso en la comunicación. La deducción a efectuar comprenderá el promedio de la totalidad de conceptos obtenidos por el trabajador/a, tanto salariales fijos como variables, ya sea por objetivos o premios durante el último año trabajado o de cualquier otro tipo o naturaleza, computando de fecha a fecha respecto de la de efectos de la baja voluntaria.

Artículo 26.- Ayuda para gastos de matrícula.

El Club pagará los gastos de matrícula, en los centros de enseñanza oficial de cualquier grado, al trabajador/a que esté realizando estudios con el fin de promocionar su situación profesional dentro del Club.

Este abono se condiciona a la justificación del aprovechamiento en los estudios, que se consideran inexistentes cuando no sean aprobadas, al menos, la mitad de las asignaturas de una convocatoria.

A estos efectos, se tendrán como suspendidas las asignaturas a las cuales el trabajador/a no se haya presentado a examen.



Por tanto, el abono del importe correspondiente a dichos gastos de matrícula se realizará en la nómina siguiente a la finalización del curso y tras la justificación fehaciente de la superación de los exámenes mencionados en el párrafo anterior.

Artículo 27.- Ropa de trabajo.

La Empresa entregará al personal que, por su prestación de servicios, deba utilizar ropa de trabajo específica o uniforme, las prendas adecuadas a las funciones que realicen los trabajadores/as y sin que, en ningún caso, sea inferior al de cuatro prendas de vestir anuales, dos en verano y otras dos en invierno.

Artículo 28.- Premio por familia numerosa y ayuda por hijo con diversidad funcional.

El Club abonará a cada trabajador/a de la Entidad un premio por natalidad, siempre y cuando el número de hijos que tenga cada trabajador/a iguale o supere lo establecido por la autoridad competente como familia numerosa. En la actualidad a partir del tercer hijo, inclusive.

El importe de dicho premio será una cantidad única a tanto alzado de 1.000.- Euros por cada hijo a partir del tercero, el cual se abonará en la nómina del mes siguiente al nacimiento.

Así mismo el Club abonará a cada trabajador/a de la Entidad una Ayuda por nacimiento de un hijo con diversidad funcional reconocida por la seguridad social. El importe de dicha ayuda será una cantidad única a tanto alzado de 1.000 euros por cada hijo en esta situación.

Artículo 29.- Información y Formación.

El Club facilitará información al Comité de Empresa sobre la creación de nuevos puestos de trabajo.

Los trabajadores/as tendrán derecho a una preparación para el desarrollo de las nuevas técnicas de trabajo que vayan a producirse con cargo a la Empresa.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN SANCIONADOR

Artículo 30.- Disposición general.

Se considerarán faltas laborales aquellas que se establecen en el presente Capítulo. Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio Colectivo.



Las faltas laborales se dividirán en leves, graves y muy graves.

Artículo 31.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

1. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
2. Ausentarse del puesto de trabajo una vez en un periodo de un mes, sin motivo justificado.
3. No entregar en el plazo de 24 horas el justificante correspondiente, cuando la ausencia se deba a motivo justificado.
4. No fichar de uno a dos días en el sistema de control horario o sistema equivalente dispuesto a la entrada o salida de turno en el período de 30 días naturales.
5. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio o de teléfono a efectos de notificaciones, así como de la situación familiar a efectos de IRPF.
6. La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al proceso productivo o a la imagen de la Empresa.
7. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, fuera de la jornada laboral, para fines particulares o ajenos al trabajo. Tendrán la consideración de herramientas todos los servicios informáticos.
8. Los descuidos en la conservación del material que tuviere a su cargo o fuere responsable y que produjera deterioros leves en el mismo.
9. Distraer a los compañeros durante el tiempo de trabajo.
10. Prolongar las ausencias o retrasos justificados por tiempo superior al necesario.
11. No prestar la diligencia debida en el trabajo, cuando de dicho comportamiento no se derive perjuicio para el proceso productivo, la Empresa o los compañeros.
12. No asistir a las formaciones obligatorias establecidas por el Club, especialmente las relativas al Modelo de Compliance.
13. Retrasarse en el cumplimiento de las tareas pendientes en la herramienta ARCHER relativas al Modelo de Compliance del Club.

Artículo 32.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

1. De dos a seis faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
3. Ausentarse del puesto de trabajo de dos a seis veces en un periodo de un mes, sin causa justificada.
4. No fichar de tres a cinco días en el sistema de control horario o sistema equivalente dispuesto a la entrada o salida de turno en el período de 30 días naturales.



5. El abandono del puesto de trabajo sin autorización, cuando no cause daños al proceso productivo, a la Empresa o a los compañeros.
6. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, instrucciones o procedimientos que sean de aplicación en la Empresa, cuando de las mismas no se derive riesgo alguno para los compañeros, o para la Entidad.
7. La desobediencia leve o esporádica.
8. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador/a o a sus compañeros. Se entenderá incluido en este apartado fichar por un compañero en una ocasión. Si se incurre en dicha conducta por segunda vez, en ese caso, será constitutivo de falta muy grave. La falta será extensiva tanto al suplantador como al suplantado.
9. La negligencia o imprudencia en el desarrollo de la actividad encomendada, cuando de la misma se derive un riesgo para los compañeros, la actividad o la Empresa.
10. Entregarse a juegos o distracciones o trabajos particulares en la Empresa y durante el tiempo de trabajo.
11. Introducir o facilitar el acceso al puesto de trabajo a personas no autorizadas, cuando de tal comportamiento no se derive perjuicio alguno para la Empresa.
12. La negligencia en la conservación del material o herramientas a su cargo, cuando se produjera deterioro grave del mismo.
13. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro de la jornada laboral, para fines particulares o ajenos al trabajo. Tendrán la consideración de herramientas todos los servicios informáticos, telefónicos o cualesquiera otros facilitados por la Empresa para la realización del trabajo.
14. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o informaciones falsas referentes a la Empresa o al centro de trabajo.
15. Los altercados dentro de las dependencias de la Empresa, siempre y cuando los mismos no tengan la consideración de muy graves.
16. Las faltas de respeto reiteradas a los compañeros, superiores o terceras personas ajenas a la Empresa siempre que las mismas se produzcan con ocasión del trabajo.
17. La embriaguez en las instalaciones de la Empresa o centro de trabajo, o fuera de las mismas durante el desarrollo de la actividad laboral, aun cuando no cause perjuicio a la Empresa o al proceso productivo.
18. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
19. Tres o más faltas leves, aun cuando sean de distinta naturaleza, en el periodo de sesenta días, siempre y cuando hubiesen sido sancionadas por la Empresa.
20. El incumplimiento del Código de Conducta, del Modelo de Compliance o del resto de obligaciones que integran el modelo de compliance del Club, cuando de tal incumplimiento no se derive perjuicio o responsabilidad alguna para los compañeros, el departamento, la Empresa o para terceros.



Artículo 33.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un período de tres meses, o de 12 en un período de seis meses.
2. Faltar al trabajo tres o más días al mes, sin causa que lo justifique.
3. Ausentarse del puesto de trabajo, de forma no justificada, más de seis veces en un periodo de tres meses; o de 12 en un periodo de seis meses.
4. El abandono del puesto de trabajo cuando cause daños a la organización del departamento, a la Empresa o a los compañeros.
5. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; así como el hurto, el robo, tanto a sus compañeros como a la Empresa, o a cualquier persona que se encontrase dentro del centro de trabajo, o fuera del mismo con ocasión de la actividad laboral.
6. Falsear datos de la Empresa o relativos a la actividad, así como la ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que origen o pudieran ocasionar perjuicio para la Empresa, aunque el mismo no se materialice.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores/as.
8. Revelar o sacar de la Empresa documentación privada de la misma para uso personal.
9. La transgresión de la buena fe contractual.
10. La simulación de enfermedad o accidente y/o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.
11. Fumar en las instalaciones de la Empresa o llevar sustancias prohibidas.
12. Escupir, satisfacer necesidades fisiológicas en lugares no destinados a tales fines o realizar otras prácticas poco higiénicas similares en el puesto de trabajo.
13. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos voluntaria e intencionadamente en cualquier material, herramientas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, vehículos de la Empresa, del centro de trabajo o de los compañeros.
14. Proporcionar datos reservados o información de la Empresa a personas ajenas a la misma, sin la debida autorización para ello.
15. La negligencia o imprudencia en el desarrollo de la actividad encomendada, cuando de la misma se derive un daño para los compañeros, la actividad o la Empresa.
16. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, instrucciones o procedimientos que sean de aplicación en la Empresa cuando de las mismas se derive riesgo para los compañeros, el departamento o la Empresa, o fueren causa de accidente de trabajo, aún de carácter leve, o hubiera podido afectar a la actividad.



17. El incumplimiento de normas que pudieran originar responsabilidades de cualquier tipo a la Empresa, trabajadores/as o proveedores o de los mismos.
18. El incumplimiento de las obligaciones emanadas de la Ley Orgánica de Protección de datos.
19. La desobediencia grave o persistente.
20. La situación de embriaguez habitual o encontrarse bajo los efectos de drogas o sustancias análogas, que repercuta negativamente en el trabajo.
21. Los altercados graves, malos tratos de palabra u obra, amenazas o faltas de respeto graves a los compañeros, superiores o terceras personas ajenas a la Empresa siempre que las mismas se produzcan con ocasión del trabajo.
22. La disminución voluntaria y continua en el rendimiento normal del trabajo.
23. Los actos realizados en la Empresa o centro de trabajo, o fuera de él con motivo de la actividad, que tengan la consideración de falta o delito, ya sea para el propio empleado o para la persona jurídica.
24. Introducir o facilitar el acceso al puesto de trabajo a personas no autorizadas, cuando de tal comportamiento se derive perjuicio para la Empresa.
25. El acoso sexual, moral o por razón de sexo, entendiendo los mismos en los términos dispuestos por la Ley de Igualdad y disposiciones relacionadas. Si se realiza prevaliéndose de una posición jerárquica tal circunstancia será factor agravante.
26. No ejercer correctamente el deber de supervisión de los subordinados conforme a lo previsto en el Modelo de Compliance cuando de ello se deriven perjuicios o responsabilidades para los compañeros, el departamento o la Empresa.
27. Falsear los datos al cumplimentar las tareas de la herramienta ARCHER relativas al seguimiento de los controles que integran el Modelo de Compliance.
28. El incumplimiento del Código de Conducta, del Modelo de Compliance o del resto de obligaciones que lo integran cuando de tal incumplimiento se deriven perjuicios o responsabilidades de cualquier tipo para los compañeros, el departamento, la Empresa o terceros.
29. Todas aquellas que se encuentren comprendidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, o en el precepto que venga a sustituirle.
30. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un período de seis meses, siempre que haya sido sancionada por la Empresa.

Artículo 34.- Sanciones.

Las infracciones laborales recogidas en el presente Convenio Colectivo se sancionarán:

1. Las leves:
 - a. Amonestación verbal.



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

2. Las graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

3. Las muy graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- b. Despido.

Artículo 35.- Prescripción.

Las faltas laborales prescribirán:

- 1. Las leves: a los diez días desde el momento en que la Empresa tuvo conocimiento de su existencia.
- 2. Las graves: a los veinte días desde el momento en que la Empresa tuvo conocimiento de su existencia.
- 3. Las muy graves: a los sesenta días desde el momento en que la Empresa tuvo conocimiento de su existencia.

En todo caso, las faltas prescribirán a los seis meses de su comisión, con independencia de su gravedad.

Artículo 36-. Ejecución de sanciones

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la Jurisdicción competente. Pero la Empresa podrá, si lo estima oportuno, diferir la ejecución de la sanción por un plazo no superior a 12 meses, y si fuera impugnada judicialmente hasta el momento en el que adquiriera firmeza, sin perjuicio de que el plazo para impugnarla empiece a computar desde el momento de su imposición.

Asimismo, en el caso de que el trabajador/a estuviera en situación de incapacidad temporal o tuviera suspendido su contrato de trabajo en el momento en el que tuviera que cumplir la sanción impuesta, cuando ésta fuera de suspensión de empleo, el cumplimiento de la sanción se demorará hasta el cese de la causa de suspensión del contrato de trabajo, pasando a cumplir la sanción a partir de dicho momento.



Artículo 37.- Procedimiento.

1. Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue la facultad de imponer las sanciones que se estimen pertinente en atención a la falta cometida.

La notificación de las faltas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos la Empresa decidiera abrir un periodo de investigación que pudiera verse frustrado o menoscabado de cualquier forma por la presencia del trabajador/a, la Empresa podrá suspender la obligación de acudir a su puesto de trabajo, sin merma de retribución, durante el tiempo que se considere razonable a los efectos anteriores.

2. Se tramitará expediente disciplinario en el caso de faltas graves y muy graves, de acuerdo con lo dispuesto a continuación.

- a) La Empresa notificará al trabajador/a la apertura de expediente, comunicándole en el mismo acto los hechos en que se basa el expediente y la falta que constituiría.
- b) Frente a dicha descripción, el trabajador/a podrá formular alegaciones en un plazo máximo de cinco días naturales. El trabajador/a que lo solicite podrá estar asistido por un representante de los trabajadores/as.
- c) Transcurrido el plazo de alegaciones, si el trabajador/a no las formula, se notificará la medida disciplinaria definitiva y, en caso contrario, tras analizar las alegaciones realizadas por el trabajador/a, la Empresa le comunicará si confirma o modifica la calificación de los hechos y, en su caso, la medida disciplinaria impuesta.
- d) La apertura del citado expediente disciplinario interrumpirá el plazo de prescripción de las faltas.
- e) En cualquier caso, la no formalización del mismo no conllevará la consideración de improcedencia de la medida disciplinaria impuesta.

3. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores/as que se encuentren en el desempeño de sus cargos, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

- a) La Empresa notificará al trabajador/a la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.
- b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la Empresa un instructor.
- c) El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y aporte las pruebas que estime pertinentes. Asimismo este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores/as para que, en el plazo de cinco días realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.



d) Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará al trabajador/a, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

e) La apertura del expediente contradictorio interrumpirá el plazo de prescripción de las faltas.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 38.- Salud Laboral.

Al objeto de promover la seguridad y salud de los trabajadores/as mediante la aplicación de las medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, la Entidad aplicará las normas contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y cualesquiera otras normas de desarrollo, adoptando cuantas medidas sean necesarias y utilizando cuantas acciones estén a su alcance para la consecución de los citados objetivos.

Anualmente se efectuará un reconocimiento médico voluntario para todo el personal a través del Servicio de Vigilancia de la Salud con el que se haya concertado dicho servicio.

CAPÍTULO VIII: MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI+

ARTÍCULO 39.- Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal de las medidas planificadas Las medidas previstas en el presente Capítulo tendrán un ámbito territorial y temporal coincidente con el ámbito territorial y temporal del presente convenio colectivo.

En cuanto al ámbito personal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1 de este convenio colectivo, estas medidas serán aplicables a la totalidad del personal que preste servicios en el Club y al personal cedido mediante empresas de trabajo temporal, conforme a lo previsto en el artículo 2 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas (en adelante, el “RD 1026/2024”).

ARTÍCULO 40.- Protocolo de actuación en caso de acoso y violencia contra las personas LGTBI+

Conforme a lo establecido en el artículo 8.4 del RD 1026/2024, el conjunto de medidas planificadas que se identifican en el siguiente artículo se complementan con el protocolo de actuación en caso de acoso y violencia contra las personas LGTBI+ (el “Protocolo LGTBI+”) negociado con la representación legal, y que se encontrará disponible en la Intranet.



ARTÍCULO 41.- Medidas planificadas para garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de las personas LGTBI+

Con el propósito de garantizar la igualdad efectiva de las personas LGTBI+ en la Empresa y atendiendo a lo establecido en la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ ("Ley 4/2023") y el RD 1026/2024, se acuerda la adopción del siguiente conjunto planificado de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ (adicionales al Protocolo LGTBI+):

1. Compromiso con la igualdad de trato y no discriminación Las partes firmantes se obligan a impedir en el ámbito de la Empresa cualquier tipo de práctica discriminatoria contra las personas LGTBI+, tanto en lo relativo no solo a la orientación e identidad sexual, sino también a la expresión de género o características sexuales.

En este sentido, las partes firmantes se comprometen a garantizar un entorno laboral respetuoso e inclusivo, donde todas las personas, con independencia de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, se sientan valoradas.

Por consiguiente, el Club no consentirá ningún tipo de actitud o conducta discriminatoria por estas razones, procurando la protección de los derechos básicos de intimidad, dignidad y libertad sexual de toda persona.

2. Acceso al empleo, promoción y clasificación profesional

El Club se compromete a adoptar medidas que favorezcan el acceso igualitario al empleo de las personas LGTBI+, así como a su promoción y clasificación profesional, eliminando cualquier barrera estructural que pueda obstaculizar la contratación, promoción y clasificación profesional en condiciones de equidad. En concreto, las partes se comprometen:

(i) Implementar políticas y desarrollar prácticas de selección, contratación y promoción, que atiendan únicamente a criterios de méritos y capacidad en relación con los requisitos del puesto.

(ii) Se establecerán criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género y características sexuales.

Los criterios establecidos para la clasificación profesional no conllevarán discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI+, basándose, por tanto, en elementos objetivos, entre otros, los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

A este respecto, los procedimientos y criterios de selección serán revisados de manera periódica por el departamento de Recursos Humanos con el fin de garantizar que sean objetivos, transparentes y libres de cualquier actuación discriminatoria.

(iii) Se actualizarán los protocolos y políticas de los procesos de selección y promoción vigentes en la Entidad.



(iv) Las ofertas de empleo, tanto publicadas con carácter interno como externo, se redactarán utilizando un lenguaje inclusivo y accesible, asegurando que cualquier persona se sienta representada en los procesos de selección.

3. Formación, sensibilización y lenguaje

- Con el fin de fomentar un ambiente de trabajo igualitario, sin estereotipos e inclusivo que incluya a todas las personas, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, las partes firmantes acuerdan que se instauraran programas formativos y de sensibilización específicos para toda la plantilla, así como para determinados colectivos laborales (personal de selección y promoción y mandos intermedios con personal a cargo), con el contenido mínimo referido en el RD 1026/2024.

- Se promoverá la utilización de un lenguaje inclusivo, libre de referencias discriminatorias hacia las personas por su orientación sexual, identidad y expresión de género. Por ello, no se utilizarán en las comunicaciones corporativas (incluida las imágenes), en la publicidad y en los materiales/documentos, tanto internos como externos, ninguna referencia sexista, prejuiciosa o discriminatoria hacia ningún colectivo.

- Se difundirán las medidas planificadas y acordadas en el presente convenio colectivo, con el fin de poner en conocimiento a la plantilla de estas.

4. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Las partes firmantes acuerdan que se garantizarán entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, para toda la plantilla y, en especial, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI+fóbicos, a través de los protocolos frente al acoso y violencia en el trabajo así como a través del Protocolo LGTBI+ (referido en el artículo 39 anterior).

Adicionalmente, en el Protocolo LGTBI+ se recoge expresamente el procedimiento para llevar a cabo las denuncias concretas que pudieran darse motivadas por posibles conductas inadecuadas y el procedimiento de actuación del Club.

5. Permisos y beneficios sociales

La Empresa se compromete a garantizar que todas los trabajadores/as, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, puedan acceder en condiciones de igualdad a los permisos y beneficios sociales contemplados en la normativa laboral o en el presente convenio colectivo.

6. Régimen disciplinario

Nos remitimos a lo dispuesto en el régimen disciplinario de presente convenio colectivo en concordancia con lo regulado en el Protocolo LGTBI+. En concreto:

- Respecto al convenio colectivo, nos remitimos al artículo 32.25 que regula como falta muy grave: “El acoso sexual, moral o por razón de sexo, entendiendo los mismos en los términos dispuestos por la Ley de Igualdad y disposiciones relacionadas. Si se realiza prevaliéndose de una posición jerárquica tal circunstancia será factor agravante”.

- Respecto del Protocolo LGTBI+, nos remitimos al apartado 7 del mismo.



ARTÍCULO 42.- Resolución de conflictos sobre la aplicación de las medidas planificadas

Si surgen desacuerdos respecto a cómo deben aplicarse o entenderse las medidas previstas, se seguirá el procedimiento recogido en el Capítulo I, artículo 6 del presente convenio colectivo.

Disposición Adicional Primera. Sistema de clasificación

Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo acuerdan mantener en todos sus términos el contenido de la Disposición Transitoria Única del antiguo Convenio Colectivo de empleados de la empresa Valencia Club de Fútbol S.A.D. únicamente respecto de los trabajadores/as que, en su día, resultaron afectados por la misma.

Disposición Adicional Segunda. Antigüedad consolidada hasta el 31 de diciembre de 2012

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo no afecta al mantenimiento por sus titulares de los derechos consolidados que fueron reconocidos por el artículo 18 del antiguo Convenio Colectivo de los empleados de la empresa Valencia Club de Fútbol S.A.D., por lo que el citado artículo 18 se mantiene en todos sus términos respecto de aquellos trabajadores/as que, en su día, resultaron afectados por tal artículo.

Disposición Adicional Tercera. Contratación por circunstancias de la producción

Cuando concurren necesidades de carácter temporal en el Club, podrán formalizarse contratos por circunstancias de la producción, conforme a las características, requisitos, condiciones y limitaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo sectorial, que a estos efectos, es el convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios.

En concreto, cuando este contrato se concierte para atender incrementos ocasionales e imprevisibles de la actividad, así como oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el requerido, su duración no podrá superar las diez (10) meses, conforme al referido convenio colectivo sectorial, en los términos que se recojan en el mismo.

ANEXO I CONVENIO COLECTIVO VALENCIA C.F., S.A.D.

TABLA SALARIAL DE APLICACIÓN EN EL AÑO 2026 PARA LOS TRABAJADORES/AS DEL VALENCIA C.F. S.A.D.

Clasificación	Salario Bruto Grupo Anual 2026	Salario Bruto Grupo Mes 2026 x 15 pagas
Grupo 0	72.513,01 €	4.834,20 €
Grupo 1	53.435,46 €	3.562,36 €
Grupo 2	39.188,38 €	2.612,56 €
Grupo 3	39.079,00€	2.605,27 €
Grupo 4	28.035,40 €	1.869,03 €
Grupo 5	20.089,23 €	1.339,28 €

