

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

8349 *Resolución de 9 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (código de convenio n.º 99100255012020), que ha sido suscrito el 17 de enero de 2025, y finalmente subsanado mediante acta de 26 de marzo de 2025, de una parte por la Liga Profesional de Fútbol Femenino en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos Asociación de Futbolistas Profesionales (FUTPRO), Futbolistas ON y CC.OO., en representación de las personas trabajadoras afectadas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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».

Madrid, 9 de abril de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

II CONVENIO COLECTIVO PARA LAS FUTBOLISTAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN CLUBES DE LA PRIMERA DIVISIÓN FEMENINA DE FÚTBOL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El Convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las Futbolistas Profesionales que prestan sus servicios en los equipos de los Clubes de Fútbol o Sociedades Anónimas Deportivas (en adelante, designados indistintamente como «Club/SADs» o como «Club/SAD»), que participen en el Campeonato Nacional de Liga de la Primera División Femenina.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio colectivo será de aplicación a las Futbolistas 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 que participe en el Campeonato Nacional de Liga de la Primera División Femenina, a cambio de una retribución, cumpliendo con los requisitos dispuestos en el artículo 1 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

Igualmente se incluirán en el ámbito de aplicación del presente convenio a las Futbolistas Profesionales, que teniendo licencia con el equipo filial y/o vinculado resulten convocadas durante la temporada con el primer equipo, al menos en 12 de los partidos oficiales que dispute este equipo, o en su caso 10 partidos jugados, sea cual sea el tiempo de participación en dichos partidos. Los efectos de la aplicación del convenio serán a partir de que la Futbolista Profesional finalice la duodécima convocatoria o en su caso el décimo partido jugado. Esta inclusión no aplicará a las siguientes temporadas.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El Convenio colectivo se aplicará a las Futbolistas Profesionales y Clubes/SADs del estado español, establecidos o que se establezcan durante su vigencia.

Artículo 4. *Duración.*

El convenio colectivo comenzará su vigencia el 1 de julio de 2024, y finalizará el 30 de junio de 2026, salvo aquellas materias que cuenten con una vigencia específica.

Artículo 5. *Prórroga y ultraactividad.*

El presente convenio colectivo quedará prorrogado en su totalidad por períodos sucesivos de una temporada futbolística (1 de julio a 30 de junio del año siguiente) si no fuera denunciado, por cualquiera de las partes, con al menos tres meses de antelación a la fecha de su finalización o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Durante las negociaciones para la renovación del convenio colectivo, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Durante la prórroga del presente convenio se establecerá un incremento del IPC, referenciado desde el 1 de julio de 2025 a 30 de junio de 2026, para cada año y sobre todos los conceptos salariales del convenio, cantidad que se abonará a cuenta de la revisión salarial que se acuerde en el siguiente convenio Colectivo. Para el caso de que no se acordara revisión salarial, se consolidarían dichos incrementos.

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

Durante la vigencia del presente convenio se constituye una Comisión Paritaria que tendrá su domicilio en Madrid, en la sede de las partes que suscriben el presente convenio, indistintamente, sin perjuicio de que tenga validez la reunión, cualquiera que sea el lugar donde se celebre.

Estará compuesta por diez (10) representantes que designarán por mitad las partes firmantes del presente convenio, ejerciendo como presidenta/e, alternativamente, una persona representante de cada una de dichas partes designado/a para cada reunión, y de Secretaria/o una persona que sea designada por la parte que no ostente la Presidencia. En lo que se refiere a las cinco (5) personas integrantes de la parte social,

se mantendrá la proporcionalidad en el número de miembros de cada una de ellas, que tenían en la constitución de la Mesa Negociadora del presente convenio.

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

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

La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces sean necesarias a instancias de cualquiera de las partes para solventar cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación de este convenio. Salvo los procedimientos que específicamente tengan establecidos otros plazos, la Comisión Paritaria deberá resolver las cuestiones que le sean planteadas en el plazo de 10 días naturales. Solo en casos extraordinarios podrán pactarse plazos distintos cuando sea acordado y razonado por la propia Comisión Paritaria, en función de las circunstancias concurrentes y la dificultad del caso.

De cada reunión se levantará el acta oportuna, la cual deberá ser entregada por el/la secretario/a de la reunión en un plazo máximo de 5 días naturales a los comparecientes para su firma, siendo los acuerdos que en ella se alcancen por mayoría simple de, por un lado, la representación social y, por otro lado, la empresarial, vinculante para ambas partes. Cuando no pudiera obtenerse esta mayoría, podrá designarse, de mutuo acuerdo, un árbitro ajeno a la Comisión Paritaria, en un plazo máximo de 5 días naturales, que decidirá de manera vinculante para ambas partes, y que deberá tener un perfil profesional especializado en Derecho deportivo.

Una vez designado el o la árbitra, su procedimiento de actuación se sustanciará en un plazo no superior a 10 días naturales desde la aceptación de su designación, incluyéndose en este plazo la emisión del correspondiente laudo.

El procedimiento arbitral será el siguiente:

a) Se iniciará mediante la apertura de un plazo de 3 días donde cualquier parte podrá presentar un escrito de alegaciones y aportar la documentación que estimen necesaria.

b) Una vez recibidos los escritos por el o la árbitra, éste/a trasladará los mismos a cada una de las restantes partes, a fin de que puedan alegar sobre éstos en el plazo de 1 día natural, presentando en este mismo trámite las conclusiones del procedimiento.

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

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

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Las que se atribuyen expresamente en el presente convenio.
- b) La interpretación de la aplicación de las cláusulas del convenio.
- c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) El estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
- f) La fijación de las fechas establecidas en el artículo 11 en relación con los períodos de descanso.
- g) Las establecidas en el artículo 23 relativas al mecanismo de compensación por formación.

Asimismo, para la solución de los conflictos laborales que pudieran surgir, las partes se adhieren al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Código de Convenio n.º 99100025092012) o texto posterior que lo sustituya.

CAPÍTULO II

Jornada, horario, descanso y vacaciones

Artículo 7. *Jornada.*

La jornada ordinaria de trabajo efectivo de las Futbolistas Profesionales comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del Club/SAD, a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma. En ningún caso superará las 7 horas diarias, ni las 35 horas semanales en cómputo semestral, con las excepciones señaladas en el artículo siguiente.

Como medida de estabilidad en el sector, no se podrán realizar contratos a tiempo parcial.

Tendrán la consideración de trabajo efectivo a los efectos del cómputo de jornada máxima, el tiempo que se requiera la presencia física de las Futbolistas Profesionales para atender a cualquier acto publicitario convocado por el Club/SADs, así como cualquier acto de carácter institucional que sea requerido por el club en el amplio sentido del término.

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

Artículo 8. *Distribución del tiempo.*

El tiempo que la Futbolista Profesional se encuentra bajo las órdenes del Club/SAD o sus representantes, comprenderá:

a) Entrenamientos: Serán programados por el Club/SAD o entrenador/a y deberán comunicarse a las Futbolistas Profesionales que deban participar en éstas con antelación suficiente al inicio del entrenamiento.

Los entrenamientos se realizarán en forma colectiva, no siendo conforme a derecho cualquier apartamiento, salvo los casos de recuperación por enfermedad o lesión u otro tipo de eventualidad objetivable en relación con lo expuesto, que deberá ser notificada por escrito a la Futbolista Profesional.

b) Concentraciones y Desplazamientos: La Futbolista Profesional queda obligada a realizar las concentraciones que establezca el Club/SAD, siempre que no excedan de las 24 horas inmediatamente anteriores a la del comienzo del partido, cuando se juegue en campo propio. Si se jugase en campo ajeno, la concentración no excederá de 72 horas (incluido el tiempo de desplazamiento), tomándose igualmente de referencia la de comienzo del partido.

c) Otras actividades: Comprenderán la celebración de reuniones técnicas, informativas, y de recuperación física y psicológica, que deberán ser comunicadas a la Futbolista Profesional con la antelación suficiente, así como el tiempo que se requiera la presencia física de las Futbolistas Profesionales para atender a cualquier acto publicitario convocado por el Club/SAD, y cualquier acto de carácter institucional que sea requerido por el club en el amplio sentido del término.

Artículo 9. *Descanso semanal.*

Las Futbolistas Profesionales tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio que deberán ser disfrutados de forma continuada.

Artículo 10. *Vacaciones.*

Las Futbolistas Profesionales tienen derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, o de la parte proporcional que les corresponda cuando tengan antigüedad inferior a un año en el Club/SAD; y de los que, al menos, 21 serán disfrutados de forma continuada y el resto cuando las partes lo acuerden. En caso de desacuerdo, se disfrutarán los 30 días de forma continuada. Las Futbolistas Profesionales que tuvieran compromisos internacionales por haber sido convocadas con la selección de su país podrán acordar con su Club/SAD el disfrute de las vacaciones de manera que no se disfruten 21 días ininterrumpidamente, si entre la finalización de su participación en la competición de que se trate y el inicio de la pretemporada con su Club/SAD no hubiera al menos 21 días, salvo que haya disfrutado con anterioridad de estos 21 días.

En ningún caso podrá sustituirse el período 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 11. *Otros días de descanso.*

Las Futbolistas Profesionales disfrutarán de los días de descanso que establezca el calendario laboral de cada año, a excepción de aquellos que coincidan con un partido de fútbol o en las 48 horas anteriores, si se jugase en campo propio, o 72 horas, si se jugase en campo ajeno, en cuyo caso será trasladado su disfrute a otro día de la semana, de mutuo acuerdo. El descanso no disfrutado por cualquiera de las anteriores circunstancias deberá disfrutarse en otro día de la semana.

No se disputarán partidos de competición oficial en los períodos incluidos desde el 23 de diciembre hasta el 3 de enero de cada temporada de vigencia del convenio, ambas fechas inclusive. Las Futbolistas Profesionales disfrutarán de un período adicional de descanso retribuido de 5 días naturales consecutivos, cesando durante el mismo la obligación de prestar servicios para el Club/SAD. Las partes a través de la Comisión Paritaria referida en artículo 6 de este convenio fijarán, de mutuo acuerdo antes del 15 de noviembre de cada año, y en función de los calendarios de las competiciones oficiales vigentes para esa temporada, el período adicional de descanso a disfrutar en Navidades. Estos días de descanso en ningún caso se computarán como días de vacaciones anuales.

Asimismo, tampoco se celebrarán o disputarán partidos de cualquier otro tipo, ni se programará ninguna de las actividades a que se refiere el artículo 8 del presente convenio los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero de cada temporada de vigencia del convenio.

En cada una de las temporadas de vigencia del convenio las partes a través de la Comisión Paritaria referida en el artículo 6 de este convenio fijarán, de mutuo acuerdo antes del 15 de noviembre de cada año los posibles ajustes en función del calendario de competición.

Artículo 12. *Permisos retribuidos.*

En cuanto a los permisos retribuidos, se estará a lo dispuesto en esta materia en el Estatuto de los Trabajadores, siendo que:

La Futbolista Profesional, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco 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 de hecho, así como de cualquier otra persona distinta

de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores en el supuesto de que la trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) 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.

Adicionalmente a los permisos retribuidos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores, se establece el siguiente permiso retribuido:

La Futbolista Profesional, previo aviso y justificación, tendrá derecho a una licencia retribuida de hasta un máximo de 8 horas por temporada deportiva para acudir al servicio público de salud, bien sea éste dispensado por el servicio de atención primaria o especializada.

Artículo 13. *Reconocimientos médicos.*

Durante la vigencia del presente convenio, los Clubes/SADs estarán obligados a efectuar un reconocimiento médico anual a sus Futbolistas Profesionales a través de las respectivas mutuas de accidentes o entidades con quien tengan suscritas dichas contingencias. Dicho reconocimiento médico pondrá especial atención a cualesquiera patologías de incidencia en el deporte por la especificidad de la actividad deportiva y será realizado con perspectiva de género. Estos reconocimientos médicos deberán ser atendidos por especialistas en materia del deporte y en centros especializados, en relación con lo establecido a lo previsto en la Ley Orgánica 11/2021 de 28 de diciembre, de lucha contra el dopaje en el deporte, y que reúna los requisitos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 14. *Prevención de Riesgos Laborales.*

Los Clubes/SADs estarán obligados a establecer mecanismos de Prevención de Riesgos Laborales acordes a la especialidad de la prestación de servicios de sus Futbolistas Profesionales. Para ello presentarán un plan de prevención en los tres primeros meses desde la entrada en vigor del presente convenio, donde se prestará especial atención a las situaciones de previsión de lesiones, y todo lo relacionado a la protección de la maternidad y la salud mental de las Futbolistas Profesionales. De dicho plan de prevención se informará a las Futbolistas Profesionales.

Como medida de prevención de riesgos, los clubes/SADs pondrán sus mayores esfuerzos para que los desplazamientos de las plantillas sean en condiciones que garanticen el descanso de las futbolistas, como por ejemplo, en avión o tren de alta velocidad.

El Servicio de Vigilancia de la Salud de los clubes/SAD deberá contar con profesionales especializados en salud mental.

Artículo 15. *Calzado deportivo para la práctica de la actividad.*

La Liga Profesional de Fútbol Femenino (en adelante, «Liga F») y/o los Clubes/SADs se comprometen a facilitar calzado deportivo a aquellas Futbolistas Profesionales que no mantengan ninguna empresa patrocinadora al respecto, comprometiéndose la Futbolista Profesional a participar en los entrenamientos y partidos oficiales y amistosos con el calzado facilitado durante toda la temporada.

Artículo 16. *Calendario de Competición.*

A partir de la temporada 2025/2026, Liga F se compromete a informar a los sindicatos del calendario de competición oficial previo a su remisión a la Real Federación Española de Fútbol (en adelante «RFEF»).

CAPÍTULO III

Contrato de trabajo, modalidades. Período de prueba

Artículo 17. *Contrato de trabajo.*

Los contratos de trabajo que suscriban las Futbolistas Profesionales y los Clubes/SADs, deberán ajustarse a las prescripciones que se establecen en el artículo 3 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de las deportistas profesionales.

Se formalizarán por quintuplicado ejemplar, de los cuales, un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, un tercero para el Servicio Público de Empleo, un cuarto para Liga F, el quinto para la RFEF. La Futbolista Profesional podrá pedir copia del contrato a la Liga F.

Artículo 18. *Período de prueba.*

Podrá pactarse un período de prueba que se iniciará el día que la Futbolista Profesional se incorpore a la actividad del Club/SAD y que no podrá exceder de 15 días.

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

Artículo 19. *Duración del contrato.*

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

De mutuo acuerdo entre el Club/SAD y la Futbolista Profesional, podrá prorrogarse el contrato, en los términos establecidos en el párrafo segundo del artículo 6 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

Artículo 20. *Cesiones temporales.*

Durante la vigencia de un contrato, el Club/SAD podrá ceder temporalmente a otro Club/SAD los servicios de una Futbolista Profesional, siempre que ésta acepte expresamente dicha cesión temporal, donde, en todo caso, deberá figurar la identidad específica del Club/SAD al que se cede a la Futbolista Profesional, así como a cuál de los equipos de los que conforman la estructura del mismo va a ir cedida.

En ningún caso la cesión temporal podrá ser por un período superior al tiempo que reste de vigencia al contrato de dicha Futbolista Profesional con el Club/SAD cedente.

La cesión deberá constar necesariamente por escrito, en el que se especificarán las condiciones y tiempo de la cesión, respecto de los que se considerará subrogado el cesionario, respecto del cedente. En el supuesto de que solo constare la cesión, se entenderá que el cesionario se subroga en todos los derechos y obligaciones del cedente. En todo caso, ambos responderán solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social.

Artículo 21. *Contraprestación económica por cesión temporal.*

En el supuesto de que la cesión se realizará mediante contraprestación económica, pactada entre cedente y cesionario, la Futbolista Profesional tendrá derecho a percibir, como mínimo, el quince por ciento (15 %) del precio pactado, que deberá ser satisfecho por el Club/SAD cedente. El pago del 15 % no podrá ser parte de la retribución mínima garantizada.

Artículo 22. *Extinción anticipada del contrato por cesión definitiva.*

Durante la vigencia de un contrato, el Club/SAD y la Futbolista Profesional podrán acordar la terminación anticipada del mismo, siempre que aquel haya concertado con otro club la cesión definitiva de los derechos contractuales que ostenta sobre la Futbolista Profesional, y siempre que ésta acepte, expresamente, dicha cesión definitiva.

En este supuesto, el acuerdo de cesión definitiva constará por escrito, en el que como mínimo figuren los Clubes/SADs intervinientes, el precio de la cesión, la aceptación expresa de la Futbolista Profesional cedida y su voluntad de dar por concluido el contrato en vigor con el Club/SAD cedente.

La Futbolista Profesional tendrá derecho a percibir, como mínimo, el quince por ciento (15 %) del precio de dicha cesión definitiva, que deberá ser abonada por el Clubes/SADs adquirente de los derechos, en todo caso. El pago del 15 % no podrá ser parte de la retribución mínima garantizada.

Artículo 23. *Mecanismo de compensación por formación.*

1. Las partes reconocen la importancia y el papel que desempeñan los Clubes/SADs en la formación de jóvenes futbolistas, y a tal efecto, de acuerdo con el artículo 14.1 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral de los deportistas profesionales, las partes han acordado establecer un mecanismo por el cual un Club/SAD tendrá derecho a percibir una compensación para el caso de que, tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, la Futbolista Profesional estipulase un nuevo contrato con otro Club/SAD, cuya cuantía será determinada conforme a lo establecido en el presente artículo.

2. Son requisitos para el establecimiento de la compensación:

a. Que la Futbolista Profesional sea menor de 23 años a fecha de 30 de junio del año correspondiente, salvo lo dispuesto en el apartado 8 de este artículo.

b. Que la Futbolista Profesional haya permanecido, al menos, dos temporadas en el Club/SAD incluyendo la última de contrato.

3. Los Clubes/SAD podrán establecer el importe de compensación de acuerdo con la cuantía máxima calculada conforme al presente apartado.

La cuantía máxima de compensación se calculará mediante el sumatorio de los siguientes importes:

- Importe del salario de la Futbolista Profesional incrementado en un cincuenta por ciento (50 %).
- Diez por ciento (10 %) del importe del salario de la Futbolista Profesional por cada temporada que hubiera permanecido en el Club/SAD.
- Diez por ciento (10 %) del importe del salario de la Futbolista Profesional en caso de que ésta hubiera sido convocada por la selección nacional.
- Diez por ciento (10 %) del importe del salario de la Futbolista Profesional en caso de que haya disputado, al menos, el cincuenta por ciento (50 %) de los encuentros oficiales en los que la Futbolista Profesional hubiera estado disponible.

4. Para el establecimiento de la compensación, el Club/SAD de procedencia deberá notificar a la Futbolista Profesional y a Liga F, quien informará a la Comisión Paritaria, con fecha límite el día 1 de marzo, de la temporada en la que finalice el contrato, el establecimiento de la Compensación y el importe fijado, salvo lo dispuesto en el apartado 8 de este artículo.

5. El Club/SAD que contrate los servicios de una Futbolista Profesional para la que haya establecida una compensación deberá acreditar haber satisfecho la compensación establecida ante la Comisión Paritaria a través de Liga F dentro de los cinco días siguientes a la fecha de contratación.

Todo contrato especificará con carácter obligatorio una condición suspensiva de validez del mismo, en el sentido de que se acredite, en el plazo señalado en el párrafo anterior, haber satisfecho dicha compensación.

6. El Club/SAD que perciba la compensación a la que hace referencia el presente artículo deberá invertir en su cantera y/o en proyectos de formación de jóvenes futbolistas al menos un importe equivalente al 50 % de la cuantía establecida en la compensación.

7. En el supuesto de que una Futbolista Profesional para la que hubiera establecida una compensación no fuese contratada por ningún Club/SAD, tendrá derecho a seguir prestando servicios en el Club/SAD de procedencia y éste la obligación de ofrecerle un nuevo contrato por una temporada en los términos establecidos en el contrato finalizado, y referidos a la última temporada, incrementándose sus retribuciones en el diez por ciento (10 %) de la cantidad fijada como Compensación, más el IPC de los doce meses anteriores, aplicado al contrato finalizado. Este derecho deberá ejercerlo la Futbolista Profesional al menos 25 días antes de la primera jornada de la competición oficial.

En el supuesto de que la Futbolista Profesional realice un contrato con un nuevo Club/SAD estando establecida una compensación, tendrá derecho a percibir el quince por ciento (15 %) de la citada compensación a la perfección del contrato. El pago del 15 % no podrá ser parte de la retribución mínima garantizada.

8. Un Club/SAD no podrá establecer o mantener una compensación respecto de una Futbolista Profesional si le adeuda cantidad alguna vencida en el momento de su inclusión o durante todo el período en el que se encuentre establecida la compensación. En dicho caso el Club/SAD perderá este derecho.

9. En el caso de que una Futbolista Profesional para la que hubiera establecida compensación sea contratada por uno o sucesivos Clubes/SADs o Entidades Deportivas extranjeras que estén fuera del ámbito de aplicación del convenio Colectivo, el Club/SAD español de procedencia tendrá derecho a optar por mantener otra temporada más la compensación respecto de la Futbolista Profesional, con el mismo importe, debiendo notificar en este caso tal propósito a la Comisión Paritaria, a través de Liga F, como fecha límite el 1 de marzo correspondiente.

En estos casos el club español con derecho a compensación no tendrá la obligación de incorporar a la Futbolista Profesional sometida a compensación de la correspondiente

temporada, pero sí tendrá el derecho a recibir la compensación por formación fijada si se dan las circunstancias.

Si, durante el período que esté establecida la compensación, la Futbolista Profesional regresará del extranjero a un Club/SAD al que sea de aplicación el presente convenio colectivo, éste último deberá abonar al Club/SAD español de procedencia que estableció la compensación, la compensación fijada.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 24. *Salario.*

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

Artículo 25. *Conceptos salariales.*

Los conceptos salariales que constituyen la retribución de una Futbolista Profesional son entre otros: Prima de Contratación o Fichaje, Prima de Partido, Sueldo Mensual, Pagas Extraordinarias, Plus de Antigüedad y Derechos de Explotación de Imagen.

Artículo 26. *Retribución Mínima Garantizada.*

1. Cada Futbolista Profesional a la que se aplique este convenio, deberá percibir como mínimo la cantidad bruta anual en cada una de las temporadas de vigencia del presente convenio Colectivo que seguidamente se detalla: Dicha cantidad tendrá efectos retroactivos desde el 1 de julio de 2023.

Temporada 2023/2024: 21.000 euros brutos por temporada.

Temporada 2024/2025: 22.500 euros brutos por temporada.

Temporada 2025/2026: 23.500 euros brutos por temporada.

2. Adicionalmente a lo anterior, las partes acuerdan incrementar estas retribuciones mínimas garantizadas en caso de la consecución de los objetivos que más abajo se indican. Dicha parte variable permitirá, caso de conseguirse los objetivos, alcanzar los siguientes importes máximos anuales brutos por temporada de la retribución mínima garantizada anteriormente, en los siguientes términos:

Temporada 2023/2024: 23.000 euros brutos por temporada.

Temporada 2024/2025: 25.000 euros brutos por temporada.

Temporada 2025/2026: 28.000 euros brutos por temporada.

3. Se pacta el carácter consolidable de las cuantías variables que se alcancen en cada una de las temporadas, con los límites señalados para cada una de ellas. A título ejemplificativo, si en la temporada 2023-2024 se alcanzase el objetivo variable máximo de dos mil euros (2.000 €) brutos anuales, en la temporada 2024-2025 se partiría de un salario fijo bruto anual de veintitrés mil euros (23.000 €), en lugar de los veintidós mil euros (22.500 €) fijos anuales.

4. Elementos configuradores del salario variable durante las temporadas objeto del presente convenio:

a. Partido de las estrellas:

(i) Organización conjunta entre Liga F y las organizaciones sindicales firmantes.

(ii) Cien por cien (100 %) del beneficio neto obtenido destinado al salario variable de la correspondiente temporada.

b. Aquellos eventos promocionales que se determinen por la Comisión de Seguimiento a la que más abajo se hace referencia, organizados por Liga F con participación de las jugadoras: cincuenta por ciento (50 %) de los beneficios netos obtenidos destinado al salario variable de la correspondiente temporada.

c. Ingresos comerciales de Liga F:

(i) Liga F se compromete a destinar a las entidades deportivas que la integran, en cada una de las temporadas, el veinte por ciento (20 %) del beneficio neto generado por las cantidades que superen el mínimo garantizado de los ingresos comerciales de Liga F. La citada cuantía que pueda resultar deberá ser destinada al abono de las cuantías variables recogidas en el apartado 2.º para cada temporada, pudiendo destinar el sobrante a los fines que cada entidad deportiva decida.

(ii) A los efectos señalados anteriormente sobre el cómputo del beneficio neto generado, se fijan los siguientes mínimos garantizados para cada temporada:

- 8.000.000 euros en la temporada 2023/2024,
- 8.000.000 euros en la temporada 2024/2025,
- 10.000.000 euros en la temporada 2025/2026.

(iii) El cálculo final del beneficio neto que se pueda generar, bajo las reglas señaladas anteriormente, será realizado por la empresa auditora encargada de efectuar la auditoría obligatoria que Liga F debe presentar cada temporada.

5. Con la finalidad de que las partidas salariales variables puedan ser objeto de seguimiento en cada una de las temporadas, ambas partes han constituido una Comisión de Seguimiento que se reunirá con carácter cuatrimestral.

6. Dicha retribución mínima garantizada respetará, en todo caso, lo establecido en el artículo 29 del presente convenio. La retribución mínima garantizada anual se entiende referida a cada temporada, que va de 1 de julio a 30 de junio del año siguiente por lo que la Futbolista Profesional cuya permanencia en el Club/SAD sea inferior, se le garantiza la parte proporcional que le corresponda en razón al tiempo que durante ese periodo se haya mantenido vigente la relación laboral.

Artículo 27. *Prima de contratación o fichaje.*

Es la cantidad estipulada de común acuerdo entre el Club/SAD y la Futbolista Profesional, por el hecho de suscribir el contrato de trabajo.

Su cuantía deberá constar por escrito en el mismo, así como los períodos de pago, que podrán dividirse en cuatro plazos o más distribuidos proporcionalmente a lo largo de la temporada, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 29 del presente convenio.

En el supuesto de que no pudiera determinarse la cantidad imputable a cada año o temporada de vigencia del contrato, cuando éste sea superior a uno/a, se entenderá que es igual al cociente que resulte de dividir la cantidad estipulada por los años o temporadas de vigencia inicialmente pactados. La prima de contratación o fichaje no podrá ser parte de la retribución mínima garantizada.

Artículo 28. *Prima de partido.*

La cuantía y condiciones de percepción de esta prima se pactarán por cada Club/SAD con su plantilla de Futbolistas Profesionales o con cada Futbolista Profesional de forma individual, y deberá constar siempre por escrito firmado por el o la representante del Club/SAD y la Futbolista Profesional o representante de la plantilla designada al efecto. La prima de partido no podrá ser parte de la retribución mínima garantizada.

Artículo 29. *Sueldo mensual.*

Es el sueldo mensual de carácter fijo que percibe la Futbolista Profesional. En la definición de su importe los Clubes/SADs deberán respetar lo estipulado en el artículo 25 del presente convenio. Deberá fijarse con carácter inexcusable en el contrato que suscriban ambas partes.

Artículo 30. *Derecho de explotación de imagen.*

Para el caso de que la Futbolista Profesional explote en su propio nombre sus derechos de imagen, por no haber sido estos cedidos temporal o indefinidamente a terceros, podrán cederlos de manera voluntaria al Club/SAD por el tiempo de vigencia del contrato. La cantidad que el Club/SAD satisfaga a aquella por la utilización de su imagen, nombre o figura con fines económicos, tendrá la consideración de concepto salarial, de conformidad con lo establecido en el artículo 25 del presente convenio Colectivo. En tal supuesto, la cantidad acordada deberá constar por escrito, ya sea a nivel individual o de la plantilla del Club/SAD. En todo caso la Futbolista Profesional no cederá al Club/SAD la explotación de su imagen de forma universal sino el uso y para el contexto de esta competición, salvo pacto expreso a tal efecto.

Artículo 31. *Retribución de vacaciones.*

La Futbolista Profesional percibirá durante el período de vacaciones el importe correspondiente al sueldo mensual incrementado, en su caso, por cualquier otro concepto que proceda y al que tenga derecho.

Artículo 32. *Recibo de salarios.*

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

Artículo 33. *Pago de salarios.*

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

- Prima de contratación o de fichaje: Dividida en cuatro (4) plazos distribuidos proporcionalmente a lo largo de la temporada. Cuando la prima se refiera a períodos 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 (15) días siguientes a la fecha de su devengo.
- Sueldo mensual: Dentro de los cinco (5) últimos días de cada mes.

El Club/SAD podrá optar por abonar las retribuciones correspondientes mediante talón bancario o transferencia a la cuenta corriente que indique la Futbolista Profesional.

Artículo 34. *Plus de Antigüedad.*

Es el premio que se concede a la Futbolista Profesional por la permanencia de su relación contractual en el Club/SAD.

El importe que le corresponde percibir a la Futbolista Profesional se corresponderá con una cantidad única de ochocientos euros (800€) por cada una de las temporadas consecutivas completas en el Club/SAD a partir de la tercera y sucesivas. Se entiende por temporada completa a los efectos de la generación del plus de antigüedad, aquellas

futbolistas cuyo contrato haya sido firmado con anterioridad a la apertura de la segunda ventana de fichajes.

El importe a percibir por este concepto conllevará su actualización mediante el IPC del ejercicio anual inmediatamente anterior.

La referida cantidad podrá ser abonada en pago único o prorrateada mensualmente que se percibirá durante la temporada de su devengo, independientemente de si la Futbolista Profesional renueva o finaliza la relación con el Club/SAD.

El devengo del número de temporadas indicado dará derecho a su percibo, aunque la Futbolista Profesional no se encuentre prestando servicios en el Club/SAD en la fecha fijada para el pago. A los efectos del cómputo, se considerarán años de servicio los que la Futbolista Profesional haya podido estar en situación de cédida.

La cantidad abonada por tal concepto no será renunciante, ni podrá ser parte de la retribución mínima garantizada.

El premio de antigüedad entrará en vigor, y por lo tanto se devengará desde la temporada 2024/2025, con las especialidades contempladas en la disposición transitoria 1.ª del convenio colectivo.

Artículo 35. *Percepciones económicas durante la situación de incapacidad temporal.*

La Futbolista Profesional que durante la vigencia del contrato incurriera en baja por Incapacidad Temporal, por cualquier causa, tendrá derecho a que el Club/SAD le complete la prestación de la Seguridad Social o Mutua colaboradora con la Seguridad Social hasta el cien por cien (100 %) de sus retribuciones, desde el primer día de la baja, manteniendo esta situación hasta su alta o finalización del período contractual si este fuera anterior. Quedarán excluidas de este complemento aquellas incapacidades temporales producidas por la realización de actividades de riesgo.

Artículo 36. *Indemnización por muerte o lesión invalidante para cualquier actividad laboral.*

Con independencia de las indemnizaciones que puedan corresponder a la Futbolista Profesional o sus herederos, como consecuencia de un accidente con resultado de fallecimiento, invalidez permanente absoluta, que le impida desarrollar cualquier actividad laboral e incapacidad permanente total para el desempeño de la actividad futbolística y, siempre que dicho suceso sea consecuencia directa de la práctica del fútbol bajo la disciplina del Club/SAD, éste deberá indemnizarla, o en su caso a sus herederos, con:

- Ciento cincuenta mil euros (150.000 €) por incapacidad permanente absoluta.
- Cien mil euros (100.000 €) por fallecimiento.
- Noventa mil euros (90.000 €) por incapacidad permanente para la profesión habitual (actividad profesional del fútbol).

Artículo 37. *Actuaciones conjuntas.*

Las partes firmantes acuerdan y se comprometen a dedicar sus mejores esfuerzos a desarrollar e implementar proyectos y programas orientados a la promoción del fútbol femenino, de la competición, eventos, y demás actividades de marketing en general que se vayan concretando.

Igualmente, se comprometen a llevar a cabo campañas de sensibilización en temas de igualdad y lucha contra mala praxis en las apuestas deportivas.

CAPÍTULO V

Derechos y libertades

Artículo 38. *Libertad de expresión.*

Las Futbolistas 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 que se deriven de la Ley y el respeto a los demás.

Artículo 39. *Prevención del Acoso laboral.*

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

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

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

Liga F y las Representaciones sindicales que suscriben el presente convenio, son firmes con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico, acoso discriminatorio, o cualquier otra forma de violencia en el ámbito de cada Club/SAD. Asimismo, el Club/SAD está comprometido con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad social que, como empleador, tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

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

Artículo 40. *Derechos sindicales.*

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

Las Futbolistas Profesionales, afiliadas a sus sindicatos, pertenecientes a plantillas de equipos de la Primera División Femenina, podrán constituir secciones sindicales en los Clubes/SADs en que presten sus servicios.

Los Clubes/SADs deberán poner a disposición de las Futbolistas Profesionales, en los vestuarios, un tablón de anuncios, que esté en lugar visible, que podrá ser utilizado por éstas para sus comunicados sindicales o de interés para la plantilla.

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 41. *Derecho al estudio y formación cultural de las Futbolistas.*

Los clubes, entidades o sociedades anónimas deportivas, siempre que sea compatible con la actividad deportiva, se obligan a fomentar y facilitar la formación integral de las Futbolistas Profesionales, facilitando que éstas puedan completar sus estudios o conseguir una capacitación profesional, asistiendo a las clases y otorgando los necesarios permisos para exámenes y/o pruebas de capacitación que resulten precisas realizar en función del tipo de estudios que curse cada Futbolista Profesional.

A partir de la temporada 2024/2025, las partes acuerdan la creación de un fondo de formación, cuya cuantía se fija en setenta mil euros (70.000 €) para cada una de las temporadas 2024/2025 y 2025/2026 que irá destinado a potenciar la formación de las Futbolistas Profesionales afectadas por el ámbito funcional del presente convenio colectivo, cuyo régimen jurídico será el siguiente:

a) Las Futbolistas Profesionales podrán optar por solicitar una ayuda por temporada por importe máximo de mil euros (1.000 €) para destinarla a su formación profesional.

b) Los requisitos de acceso que deben cumplirse de manera acumulativa son los siguientes:

1. Encontrarse afectada por el ámbito funcional del convenio colectivo.
2. Estar admitida en el centro de formación en el que haya realizado la matrícula.
3. Aportar el justificante de abono de la matrícula a Liga F.
4. Aprobar cada año académico.
5. No obtención de otra ayuda o subvención destinada a la misma formación que conjuntamente sea superior al importe de la formación becada.

c) En el supuesto que las solicitudes realizadas superen la cuantía máxima del fondo de formación, la concesión de la ayuda se realizará por parte de la Comisión Mixta bajo criterios objetivos y transparentes.

d) Las solicitudes para la ayuda a la formación se podrán realizar durante el mes de septiembre de cada temporada, y serán resueltas por Liga F durante el mes de octubre de cada ejercicio. Como excepción, para la temporada 2024/2025, el plazo para formular las solicitudes para la ayuda a la formación comenzará el día 1 del mes siguiente a su publicación, siendo resueltas por Liga F durante el mes siguiente al de la presentación de solicitudes.

Tanto la financiación del fondo de formación, como la gestión y abono de la ayuda, será realizada por parte de Liga F.

De manera adicional, tanto Liga F, como las organizaciones sindicales firmantes, se comprometen a analizar vías de ayuda al emprendimiento para las Futbolistas Profesionales.

Artículo 42. *Protección de maternidad y embarazo de la Futbolista Profesional.*

Sin perjuicio de cualesquiera otras medidas de protección de la maternidad o conciliación de la vida familiar y profesional que estuvieran expresamente previstas en el presente convenio o se puedan prever en la legislación vigente en cada momento, ambas partes se comprometen a desplegar sus mejores esfuerzos para adoptar medidas acordadas para la protección de los derechos relacionados con la maternidad y el embarazo de las Futbolistas Profesionales.

De cara al cumplimiento efectivo de lo establecido en el párrafo anterior, a lo largo de la vigencia del presente convenio Colectivo se creará un grupo de trabajo entre los

firmantes para el análisis y estudio de propuestas e iniciativas sobre la protección de la maternidad y embarazo de la Futbolista Profesional.

En caso de embarazo de una Futbolista Profesional durante su última temporada de contrato, la Futbolista Profesional tendrá el derecho a optar por cualquiera de las dos siguientes posibilidades:

- a) La renovación del contrato por una temporada adicional en las mismas condiciones que tenía en la última temporada.
- b) La no renovación del contrato.

Artículo 43. *Medidas de conciliación de la vida familiar y profesional.*

Los clubes, entidades, sociedades anónimas deportivas y/o Liga F, se obligan a:

- a) Habilitar una sala de lactancia en las instalaciones donde se realicen tantos los entrenamientos como partidos, oficiales o amistosos.
- b) Proporcionar servicios de guardería durante los entrenamientos y partidos, oficiales y amistosos hasta que al menos el hijo/a cumpla la edad de 3 años.
- c) Liga F pondrá a disposición de las Futbolistas Profesionales, en caso de que lo soliciten, personal especializado y titulado para que estas, tanto durante el embarazo, como en el posparto, puedan obtener los recursos sanitarios necesarios para su bienestar físico y mental enfocados a su reincorporación a la práctica deportiva.
- d) Poner los recursos adecuados, en el caso de los Clubes, para garantizar la mejor reincorporación a la práctica deportiva.

Artículo 44. *Medidas en caso de situaciones de violencia de género sufridas por las Futbolistas Profesionales.*

Ambas partes se comprometen a desplegar sus mejores esfuerzos para adoptar medidas de protección a aquellas Futbolistas Profesionales que sean víctimas de violencia de género, señalándose a título meramente enunciativo las siguientes:

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

Artículo 45. *Salud mental.*

Las partes reconocen la importancia del cuidado de la salud mental en el deporte y a tal efecto se comprometen a desarrollar conjuntamente iniciativas en este sentido.

Artículo 46. *Programa de recolocación.*

Las partes harán los mejores esfuerzos para desarrollar un programa de recolocación de las Futbolistas Profesionales a la terminación de su carrera deportiva. A tal efecto se establecerán diversas actuaciones para llevar a cabo iniciativas, llegando a acuerdos con clubes y/o diversas entidades con el fin de implementar las medidas necesarias para llevarlo a cabo.

Artículo 47. *Acceso a los campos.*

1. Durante la vigencia del presente convenio las Futbolistas Profesionales tendrán libre acceso a cualquier partido amistoso o de competición de Primera División Femenina en que intervenga un Club/SAD incluido en el ámbito funcional del presente convenio, siempre que las condiciones de aforo lo permitan y el Club/SAD dé la autorización.

2. A tal efecto, y con una antelación mínima de una semana, la Futbolista Profesional deberá remitir la solicitud a Liga F, para que realice las gestiones oportunas con el Club/SAD y verificar la disponibilidad. De las citadas peticiones se dará la oportuna información a la Comisión Paritaria del Convenio.

CAPÍTULO VII

Otras disposiciones

Artículo 48. *Integridad.*

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

Artículo 49. *Comisión Mixta.*

Se constituye, al amparo del presente convenio, una Comisión Mixta encargada de examinar y librar las certificaciones a las que hacen méritos el artículo 7.iii de los Estatutos de Liga F, el correlativo de los Estatutos de la RFEF y la Circular de Liga F que establezca anualmente los requisitos de inscripción de los Clubes/SADs en el Campeonato Nacional de Liga de Primera División Femenina, relativas a acreditar que los Clubes/SADs que pretendan inscribirse en dicha competición se encuentran al corriente de sus obligaciones con las Futbolistas Profesionales que hayan tenido o tengan inscritos, de acuerdo con el Reglamento de la Comisión que se adjunta como anexo IV.

Artículo 50. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales y, en su defecto, por el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de las deportistas profesionales.

Disposición transitoria primera. *Reconocimiento de antigüedad a los efectos de la generación del plus de antigüedad regulado en el artículo 34 del convenio colectivo.*

Para el inicio del cobro del plus de antigüedad regulado en el artículo 34 será reconocida la antigüedad que la futbolista tuviese en el Club/SAD con anterioridad a la firma del convenio colectivo con un límite un máximo de tres años.

Disposición adicional primera.

El presente convenio está compuesto por 50 artículos, 1 disposición transitoria, 2 disposiciones adicionales, 1 disposiciones finales y 4 anexos (I. Modelo de Contrato; II Protocolo de Acoso; III Régimen Disciplinario y IV Comisión Mixta) que forman parte integrante del mismo a todos los efectos.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declare la nulidad o invalidez de alguna de las cláusulas pactadas, quedará sin efecto la totalidad del convenio que deberá ser negociado íntegramente.

Disposición final primera.

1. Para solventar las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

se seguirán los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

2. Lo dispuesto anteriormente mantendrá su vigencia mientras sea de obligado cumplimiento legal, por lo tanto, desaparecida, en su caso, la previsión legal del artículo 85.3.c del Estatuto de los Trabajadores que obliga a ello, dicho artículo se tendrá por no puesto en el presente convenio colectivo, aunque el mismo estuviera aún vigente.

ANEXO I

Modelo de contrato – Tipo (artículo 17)

Lugar y fecha de la contratación.

REUNIDOS

De una parte: El Club o Sociedad Anónima Deportiva, con domicilio social en calle n.º, representado en este acto por D.ª/D. y D., en sus calidades de Presidenta/e y Secretaria/o, respectivamente. En adelante el Club o Sociedad Anónima Deportiva.

De otra parte: Dña. de años, con DNI (o Pasaporte) n.º, con domicilio en en adelante la Futbolista.

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

CLÁUSULAS

Primera.

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

Segunda.

El presente contrato tendrá una duración de (siempre determinada), comenzando su vigencia el día y finalizando el día

Tercera.

La Futbolista percibirá del Club/SAD como contraprestación económica por la prestación de sus servicios la cantidad bruta total de euros, pagadera en mensualidades por importe de euros brutos cada una de ellas:

Otras Retribuciones:

- 1.º Prima de Contrato:
- 2.º Primas por Partido:
- 3.º Otros conceptos:

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

Cuarta.

La Futbolista deberá, con carácter previo a la contratación o, como más tarde, en el plazo de 15 días, a partir de la firma del presente contrato, someterse a examen médico por los facultativos que designe el Club o Sociedad Anónima Deportiva, a efectos de garantizar su aptitud para el desempeño del Fútbol, realizando las pruebas que al efecto se le indiquen.

En el supuesto de que el examen médico diera resultado negativo, circunstancia que deberá comunicarse a la Futbolista en los cinco días siguientes al indicado, se tendrá por no suscrito el presente contrato, sin que ello dé lugar a indemnización para ninguna parte.

Quinta.

La Futbolista declara conocer, y en su caso, el Club o Sociedad Anónima Deportiva facilitará, los Reglamentos y Normas Deportivas del fútbol, así como no tener ficha suscrita con otro Club o Sociedad Anónima Deportiva.

Sexta.

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

Otras cláusulas.

Y en prueba de conformidad, ambas partes lo firman y rubrican, por quintuplicado, a un sólo efecto, en el lugar y fecha indicados. (Entregar un ejemplar a: Futbolista Profesional, Club/SAD, LIGA F, RFEF y SEPE).

El Club/SAD,
(Presidenta/e y Secretaria/o)

La Futbolista Profesional,

ANEXO II

Protocolo de prevención e intervención frente al acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, igualdad y para la no discriminación de las personas LGTBI en la primera división de fútbol femenino

1. Introducción

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales y la dignidad en el ámbito laboral, y con la convicción de que la cultura y los valores están orientados hacia el respeto de las personas, la Dirección de la Liga Profesional de Fútbol Femenino y las representaciones sindicales firmantes reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que manifiesten conductas discriminatorias, contrarias a la libertad sexual, identidad de género y a la integridad moral, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa aplicable (nacional, europea e internacional) en estas materias.

Es por ello que el objeto del presente protocolo de actuación para la prevención del acoso moral, sexual y/o por razón de sexo será el de garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas, definiéndose las pautas que deben regir para prevenir y erradicar este tipo de conductas y comportamientos, haciendo extensivo el presente protocolo a las personas trabajadoras de los Clubes o Sociedades Anónimas Deportivas (SADs) incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente convenio Colectivo, que deberán cumplirlo, siempre que no cuente con otro protocolo implantado.

Las organizaciones firmantes del presente convenio Colectivo, son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso moral, sexual y/o acoso

por razón de sexo en el ámbito expuesto. Asimismo, los Clubes y SADs han de estar comprometidos con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales y la responsabilidad social que tienen como garantía de que las relaciones de trabajo – y las relaciones interpersonales que se fraguan y fundamentan en la actividad profesional – se respeten y salvaguarden los derechos fundamentales y, en concreto, la dignidad, la intimidad personal, así como la igualdad y la no discriminación por razón de género, erradicando el acoso moral, sexual o por razón de género.

El convenio n.º 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por España, reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso.

El acoso es en esencia un acto pluriofensivo. Supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los artículos 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, artículos 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como derecho a la protección eficaz y completa de la salud de las personas trabajadoras reconocido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Este protocolo velará especialmente por:

- Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo/ género o actos discriminatorios.

- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima, incluido apartar a la persona investigada.

- Proteger a las personas que presenten o se dispongan a presentar una denuncia por acoso de cualquier clase o acto discriminatorio, incluidos los/as testigos, y/o ayuden o participen en la investigación, de posibles represalias, asegurando que, cuantos intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias.

- Se prohíben los actos de represalia, incluidas amenazas y tentativas de represalia. Los actos que tengan por objeto impedir o dificultar la presentación de quejas o denuncias, así como los actos de represalia o causen discriminación tras su presentación, son susceptibles de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora, eventuales encubridores/as y/o colaboradores/as contra quien presente denuncias falsas y quien incurra en actos de represalia o discriminación.

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

Con la adopción del Protocolo, las organizaciones firmantes subrayan su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso de cualquier clase, así como frente a cualquiera de las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que ocurran en el ámbito de la organización y en cualquiera de sus manifestaciones, al tiempo que da cumplimiento a la normativa de aplicación.

2. *Ámbito de aplicación*

El Protocolo será de aplicación exclusivamente a aquellos Clubes/SAD que no tengan implantado un protocolo de acoso moral, acoso sexual y/o por razón de sexo.

Teniendo en cuenta lo señalado anteriormente, el Protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso de cualquier índole y otras conductas y actos discriminatorios

contra la libertad sexual y la integridad moral que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde la jugadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la entidad deportiva;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En caso de hallarse implicadas empresas externas, se comunicará a dicha empresa, a través de los órganos competentes a los que se refiere este Protocolo, al objeto de que se adopten las medidas más idóneas y urgentes que correspondan, sin perjuicio de la activación del Protocolo.

Los Clubes/SADs que cuenten con un protocolo frente al acoso moral, acoso sexual y/o por razón de sexo, se registrarán de manera autónoma por el que tengan implantado en su Club/SAD.

3. Declaración de principios

El presente Protocolo concreta el compromiso de las organizaciones firmantes para garantizar un entorno de trabajo seguro y digno, donde se fomente la diversidad basada en la igualdad de trato y la no discriminación, y, en consecuencia, libre de acoso moral, sexual, por razón de sexo/ género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. El Protocolo expresa y materializa el compromiso de «tolerancia cero» frente a los tipos de acoso anteriormente mencionados, rechazando de forma clara y rotunda cualquier conducta o actitud ofensiva y/o discriminatoria. El objetivo es lograr un entorno de trabajo libre de acoso. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

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

– Dada la condición de dicho acoso como riesgo en el ámbito laboral, el Club/SAD se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

– Las organizaciones firmantes manifiestan el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de los mismos ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

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

– El Club/SAD deberá desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo. Así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones,

sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

– Quien se considere objeto de conductas de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto.

4. *Objetivos*

Los objetivos del presente Protocolo pueden sistematizarse, entre otros, en:

a) Fomentar la cultura preventiva de comportamientos contrarios a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, en todos los ámbitos y estamentos de la organización, incluidos los que pudieran producirse en un entorno digital.

b) Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones que atentan contra la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.

c) Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en sus distintas modalidades, incluyendo las que pudieran producirse en el entorno digital, así como cualquier otra contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

d) Implantar un procedimiento sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita a las víctimas de cualquiera de las situaciones apuntadas realizar una denuncia de aquello que está sufriendo.

e) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias o reclamaciones a este respecto en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en sus distintas modalidades, incluso digital, o cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

f) Sancionar, en su caso, a la persona agresora.

g) Apoyar a la persona que ha sufrido cualquiera de estas situaciones para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

5. *Concepto y definición*

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo:

5.1 Acoso moral.

Para la Organización Internacional de Trabajo (OIT), acoso moral sería una forma sistemática de humillación, ofensa o intimidación (de forma verbal o psicológica) a una persona en su entorno de trabajo.

5.2 Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la L.O. para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

5.2.1 Tipos de acoso sexual.

Conforme a la definición establecida, a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían distinguirse diversos tipos de acoso sexual, en función de si las conductas implican o no coacción:

a) Acoso *quid pro quo* o chantaje sexual.

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

b) Acoso ambiental.

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

5.3 Acoso por razón de sexo.

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

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

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

Se consideran cómplices, aquellas personas que teniendo conocimiento de una situación de violencia sexual, acoso moral o acoso por razón de sexo no hacen nada al respecto. Las actitudes pasivas, la no intervención, la negación o el silencio de las personas que se encuentran en puestos de toma de decisiones en el ámbito deportivo conllevan que las consecuencias psicológicas del acoso y el abuso sexual sean mayores. La inacción por parte de las personas cómplices hace creer a las víctimas que estos comportamientos son legales y socialmente aceptables.

5.4 Acoso y violencia contra las personas LGTBI.

De conformidad con el artículo 3 d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esa ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5.5 Violencia en el ámbito digital.

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las

redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología

Amenaza (sexual, económica, física o psicológica).	Daño a la reputación.	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1).	Suplantación de identidad.	Solicitud de sexo.	Acoso con cómplices para aislarla.
--	-----------------------	--	----------------------------	--------------------	------------------------------------

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

Acoso sexual en línea

Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza).	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2).	Explotación, coacción y amenazas, sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4).	Bullying sexualizado (5).	Ciberflashing (6).
---	--	--	---------------------------	--------------------

(2) Incluye los actos de «upskirting» (o «bajo falda») y la toma de «creepshots» (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone («pornografía falsa») utilizando inteligencia artificial.

(3) Revelar información personal o la identidad.

(4) Revelar la orientación sexual.

(5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

(6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

Dimensión digital de la violencia psicológico

Todas las formas tienen un impacto psicológico.	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición.	Discurso de odio sexista.	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación.	Incitación al suicidio o a la autolesión.	Abuso económico (7).
---	---	---------------------------	--	---	----------------------

(7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

6. Garantías

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

– Igualdad.

Deberá tratarse a las partes con igualdad y darse a cada una de ellas suficiente oportunidad de hacer valer sus derechos.

– Confidencialidad y anonimato.

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento (y las que sean objeto de aplicación del presente protocolo), tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información

sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

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

– Información, Audiencia, Alegaciones, Pruebas y principio de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de todas las personas implicadas.

Tan pronto como se abra el procedimiento, la persona denunciada tendrá derecho a estar informada de la existencia de la denuncia, de su contenido, y de la identidad del denunciante, salvo que exista temor fundado a represalias o conflicto de interés.

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

El procedimiento tiene que garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen que actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Todas las personas implicadas (víctima y denunciado) en el procedimiento tienen derecho a la información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, qué fase se está desarrollando y, según la característica de participación (afectadas, testigos, denunciadas), del resultado de las fases. Durante todas las actuaciones de este procedimiento las personas implicadas pueden estar acompañadas y asesoradas por personas de su confianza.

– Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constan en el protocolo.

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

– Respeto y dignidad a las personas.

Todas las personas implicadas en un supuesto de acoso moral, sexual o de acoso por razón de sexo, están obligadas a guardar secreto respecto a los datos de carácter personal de los que haya podido tener conocimiento por razón del procedimiento de acoso, obligación que subsistirá aún después de la finalización del mismo, de conformidad con el artículo 5 del Reglamento General 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. Al ser un tema en el que se da el tratamiento de datos de carácter personal se deberá respetar en su integridad el Reglamento General 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y su normativa de desarrollo.

– Protección de datos.

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo pueden ser conocidas por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases de este protocolo. Ello supone, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc. en aplicación de la normativa de protección de datos personales. Los datos relativos a la salud tienen que ser tratados de forma específica, de manera que se incorporen al

expediente después de la autorización expresa de la persona afectada, y cualquier informe que se derive tiene que respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.

- Restitución de derechos.

Las víctimas de acoso tendrán derecho a que se les restituyan las condiciones de trabajo en que se encontraban antes del mismo, si estas hubieran sido modificadas.

- Protección de la salud.

Las posibles consecuencias de las conductas de acoso sobre las víctimas deberán ser tratadas desde la perspectiva de la salud laboral y así deberán abordarse para su tratamiento.

7. Comisión instructora del protocolo

Para cada caso de solicitud de intervención de acoso moral, acoso sexual, y el acoso por razón de sexo y el acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, se constituirá una Comisión Instructora, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por hasta tres miembros con voz y voto, siendo siempre su número de miembros impar, designados: (i) un/a miembro por el Club/SAD, (ii) un/a miembro por la víctima y (iii) un/a experto designado de común acuerdo entre los dos miembros anteriores. En caso de falta de acuerdo en la designación del tercer miembro, será designado/a por la Liga Profesional de Fútbol Femenino.

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

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

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta del Club. El plazo máximo para constituir la Comisión será de 3 días hábiles desde que el Club/SAD tenga conocimiento de la denuncia.

8. Procedimiento de actuación

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

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

1. Prevención proactiva.

Para prevenir, desalentar y evitar las situaciones de violencia y este tipo de acoso moral, sexual y por razón de sexo, el Club/SAD adoptará las siguientes medidas de manera obligatoria y anual:

- Información y difusión del protocolo: Realizará una campaña explicativa y de difusión sobre este protocolo a toda la plantilla, así como publicarlo en todos los canales informativos (tanto telemáticos, como presenciales) de los que disponga el Club/SAD.

- Desarrollar campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo.

- Informar a todas las personas trabajadoras de su responsabilidad de ayudar a crear un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de la persona. Especialmente, las personas que ostenten puestos directivos o de responsabilidad serán garantes de que haya un buen clima moral.

- Formar a toda la plantilla en materia de acoso moral, sexual o por razón de sexo mediante cursos y/o jornadas de sensibilización.

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

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

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

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

3. Gestión del conflicto.

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

- Fase I) Denuncia.

- Fase II) Investigación.

- Fases III) Resolución y elaboración del informe de la investigación.

Fase I) Denuncia.

La denuncia deberá formalizarse por escrito, aunque inicialmente dicha denuncia podrá realizarse de forma verbal, siendo imprescindible que acabe formulándose por escrito, dirigiéndose a la atención del Departamento Legal o del Órgano de Cumplimiento, con objeto de que se proceda a la constitución de la Comisión Instructora.

El canal formal de comunicación de los hechos podrá ser también el envío de una comunicación (consulta y queja, o denuncia) al correo electrónico habilitado al efecto y/o canal interno de denuncias de acoso. Si la denuncia llegara a otra persona (por ejemplo, cuerpo técnico del equipo, compañera etc.), éste/a la remitirá inmediatamente a cualquiera de los anteriormente identificados.

La denuncia se deberá realizar por la persona afectada o por una tercera persona, o por los sindicatos firmantes que tengan conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente. Constituida la Comisión Instructora y habiendo ésta recepcionado la denuncia, se activará el procedimiento para la investigación de los hechos. Cuanta más información y detalle se incluya en la denuncia, más ágil y eficaz será el procedimiento.

En todo caso, la denuncia deberá contener el siguiente detalle:

- Identidad de la persona denunciante, de la potencial víctima y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos: hecho o conductas objeto de la denuncia, intervinientes, fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- Aportación, si procede, de documentación soporte.
- Identificación de posibles testigos.

(Se acompaña, como anexo I, modelo orientativo de formulario de denuncia).

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada de forma directa, la primera acción de la Comisión Instructora será comunicárselo a la afectada por escrito y solicitar su ratificación. En caso excepcional de no ratificación, la Comisión Instructora podrá proseguir con la investigación hasta finalizar en conclusiones, valorando también la necesidad de establecer medidas cautelares.

Fase II) Investigación.

Recibida la denuncia escrita, que reúna los requisitos establecidos en la Fase I para ser viable, se iniciará la fase de investigación, dirigida por la totalidad de la Comisión Instructora.

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

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

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

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

Asimismo, podrá practicar las pruebas solicitadas por la persona denunciante, la víctima si fuera diferente y la denunciada.

De todas las actuaciones practicadas y de las pruebas practicadas, se dejará constancia escrita levantando acta que será incorporada al expediente de investigación.

La duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días hábiles desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias extraordinarias

y debidamente justificadas que requieran la ampliación de dicha duración (práctica de diligencias adicionales de investigación, viajes internacionales para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición). El acuerdo de ampliación de esta fase deberá adoptarse por unanimidad y por escrito, estando debidamente motivado en forma de resolución que será trasladada a la víctima.

Se creará un expediente físico y copia digitalizada con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la Comisión Instructora.

Fase III) Resolución (Informe).

Para la resolución del caso la Comisión Instructora deberá emitir un Informe Resolución, dirigido a la Dirección del Club/SAD, salvo conflicto de interés, en cuyo caso lo remitirá al Órgano de Cumplimiento del Club/SAD.

El plazo para la emisión de dicho informe será de 5 días naturales, computados desde el día siguiente a la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Los antecedentes del caso.
- Las medidas preventivas adoptadas durante el curso de la investigación.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Hechos constatados.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada asignándoles un código de identificación.

En el Informe Resolución se propondrá a la Dirección del Club/SAD o al Órgano de Cumplimiento, según el caso, de forma fundamentada, la adopción de acciones/medidas preventivas, correctoras y/o disciplinarias. En el momento que se emita el informe, se dará inmediatamente traslado a la presunta víctima y a la presunta persona acosadora del Informe Resolución.

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

9. Protección y medios

- Protección de la salud de la plantilla.

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

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

- Protección de las víctimas:

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

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

10. Represalias

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

11. Faltas y sanciones

Todas las conductas de acoso serán siempre tipificadas como falta laboral muy grave.

La tipificación de faltas se ajustará a la normativa vigente y a lo regulado en el convenio colectivo.

Salvo que el expediente y las medidas posteriores concluyan con el despido o el traslado forzoso del acosador, se deberán adoptar otras medidas para garantizar que el acosador y la víctima no coincidan en el mismo entorno laboral. Estas medidas deben priorizar la protección y el bienestar de la víctima.

La Comisión Instructora supervisará la efectiva imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Se dará información estadística de los casos y su resolución anualmente a la Comisión de Igualdad.

Las denuncias realizadas que se demuestren intencionadamente falsas (a sabiendas de su falsedad, de mala fe, maliciosas y con intención de dañar) podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de otras acciones que en derecho correspondan.

MODELO ORIENTATIVO DE DENUNCIA POR ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Y POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

SOLICITANTE (marcar)

Persona afectada Recursos Humanos Sindicato Otros

TIPO DE ACOSO (marcar)

Sexual Por razón de sexo Moral Sin especificar

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Anónimo

Nombre y apellidos:

DNI/NIE:

Sexo: H M

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre del Club/SAD:

Puesto de trabajo:

POSIBLES TESTIGOS

Nombre y apellidos:

Puesto en la empresa:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

(Detallar personas implicadas, tipos de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas)

DOCUMENTACIÓN ANEXA

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de Prevención del Acoso moral, sexual y/o por razón de sexo

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE

..... de 20

Los datos aquí recogidos son de carácter confidencial y serán tratados con la máxima confidencialidad. En cualquier tratamiento de datos que se lleve a cabo durante la tramitación de esta denuncia se debe respetar el marco legal vigente en materia de protección de datos de carácter personal. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

ANEXO III

Reglamento General de Régimen Disciplinario

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1.1 El presente Reglamento General sienta las bases del régimen disciplinario aplicable a las relaciones laborales a las que resulta de aplicación del presente convenio.

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

1.3 Las infracciones de las reglas del juego o de la competición y de las normas generales deportivas se regirán por lo dispuesto en la Ley 39/2022, de 30 de diciembre del Deporte, o norma que la sustituya, así como en sus disposiciones concordantes o de desarrollo.

Artículo 2. *Principios generales.*

2.1 La potestad disciplinaria laboral corresponde al Club/SAD, siendo ejercida por quien designen sus órganos directivos.

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

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

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

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

2.5 Idéntico respeto deberá observarse hacia la presunción de inocencia garantizada en nuestra Constitución, hacia los derechos de audiencia y de defensa de la Futbolista inculpada y hacia el principio de imputabilidad, que exige la existencia de dolo, negligencia grave o culpa en la autora de la infracción de que se trate.

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

Artículo 3. *Circunstancias modificativas de la responsabilidad de la expedientada.*

3.1 Como eximentes:

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

3.2 Como atenuantes:

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

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

- c) La legítima defensa incompleta.

d) La preterintencionalidad.

3.3 Como agravantes:

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

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

c) Si no se diesen circunstancias atenuantes ni agravantes, el Club/SAD impondrá la sanción correspondiente en su grado medio. De acreditarse únicamente atenuantes, la sanción se aplicará en su grado mínimo, y de tratarse tan sólo de agravantes, en el máximo. Si concurriesen unas y otras, se compensarán racionalmente según su número y entidad.

Artículo 4. *Faltas leves.*

Serán consideradas como tales:

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 5. *Faltas graves.*

Serán consideradas como tales:

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

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

5.3 La primera y segunda falta consistente en el abandono del trabajo, sin causa justificada por un tiempo total, computando conjuntamente las dos faltas, superior a veinte minutos e inferior a treinta minutos, o bien la primera y segunda faltas, sin causa justificada, por un tiempo superior a treinta minutos y siempre que no afecte a un partido.

5.4 No hacer uso, salvo autorización expresa, de los equipamientos reglamentarios facilitados por el Club/SAD en partidos, entrenamientos, concentraciones, desplazamientos oficiales u otras actividades contempladas en la propia relación laboral, excepción hecha del calzado deportivo y guantes, que serán lo que la Futbolista elija personalmente.

5.5 La grave y patente desobediencia a las órdenes o instrucciones de los Consejeros, Directivos o Técnicos del Club/SAD, cuyo cumplimiento resulte exigible por actuar aquéllos en el ámbito de sus respectivas competencias.

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

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

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

5.9 La participación en eventos organizados relacionados con el fútbol que requieran esfuerzo físico significativo de la Futbolista, o la práctica de actividades de alto riesgo físico, sin la previa autorización del Club/SAD.

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

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

5.12 Los malos tratos físicos, verbales o la agresión de carácter leve a cualesquiera personas, cometidas con ocasión del desempeño de la actividad profesional, salvo que los mismos se produzcan con ocasión de lances de juego, tanto en entrenamientos como en partidos.

5.13 Más de dos faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en el plazo de un mes, cuando en este caso se acumule un retraso de veinte minutos, computando el tiempo total de todas las faltas.

5.14 Dos faltas de puntualidad a los desplazamientos o partidos por tiempo superior a diez minutos, producidas en el período de un mes, o hasta cinco faltas, por tiempo total acumulado a todas ellas inferior a diez minutos, también en el período de un mes.

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

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

Artículo 6. *Faltas muy graves.*

Serán consideradas como tales:

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

6.2 La tercera y sucesivas faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, cometidas en el período de una temporada, bastando una sola ausencia cuando se trate de un partido oficial. Será falta grave la no asistencia que se produzca en un partido que no tenga la naturaleza de oficial.

6.3 El abandono del trabajo, sin causa justificada, durante la disputa de un partido oficial, siempre que la Futbolista pudiera continuar participando en el mismo. A estos efectos, no tendrán la consideración de abandono del trabajo, en ningún caso, la

expulsión del terreno de juego por decisión arbitral ni la retirada del mismo como consecuencia de lesión.

6.4 Los graves y reiterados malos tratos de palabra o, en su caso, la agresión grave a cualesquiera personas, siempre que se trate de actos cometidos con ocasión del desempeño de la actividad profesional, salvo que los mismos se produzcan con ocasión de lances de juego, tanto en entrenamientos como en partidos.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 7. Sanciones.

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

La regla prevista en el párrafo anterior tendrá las siguientes excepciones únicamente para su cálculo en la primera de las temporadas de vigencia de los contratos:

1. Para aquellas Futbolistas que fueron contratadas en el segundo periodo de tramitación de licencias, el cálculo anteriormente referido se hará sobre la base de dividir el salario fijo bruto pactado para la temporada, entre seis mensualidades.

2. Para aquellas Futbolistas que fuesen contratadas fuera de los periodos habilitados para la tramitación de licencias, el cálculo se efectuará sobre la base de dividir el salario bruto pactado para la temporada, proporcionalmente al periodo de duración de su contrato para esa temporada.

En razón de las infracciones cometidas, se podrán imponer las siguientes sanciones:

7.1 Por faltas leves:

7.1.1 Amonestación verbal.

7.1.2 Amonestación por escrito.

7.1.3 Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

7.1.4 Multa de hasta el 4 % del salario mensual, según grados:

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

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

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

7.2 Por faltas graves:

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

7.2.2 Multa de hasta el 7 % del salario mensual, según grados: Salarios inferiores o iguales a 100.000 euros mensuales:

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

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

7.2.2.3 Máximo: del 6,01 % al 7 % del salario mensual. Salarios superiores a 100.000 euros mensuales:

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

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

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

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

7.3 Por faltas muy graves:

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

7.3.2 Multa de hasta el 25 % del salario mensual, según grados: Salarios inferiores o iguales a 100.000 euros mensuales:

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

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

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

Salarios superiores a 100.000 euros mensuales:

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

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

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

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

7.3.3 Despido.

Artículo 8. *Prescripción de faltas.*

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

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

Artículo 9. *Procedimiento sancionador.*

9.1 Para la sanción de cualquier falta en que una Futbolista haya podido incurrir será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio previo, de conformidad con lo previsto en los epígrafes siguientes.

9.2 El procedimiento se iniciará con la notificación a la Futbolista afectada del acuerdo de incoación del expediente por parte de Club/SAD.

9.3 En el plazo de los cinco días hábiles siguientes se redactará el pliego de cargos para faltas graves y muy graves y de tres días hábiles para faltas leves, del que se dará traslado a la expedientada a fin de que, en el plazo de otros diez días hábiles para faltas graves y muy graves y de cinco días hábiles para faltas leves, pueda presentar –si lo desea– el suyo de descargos, alegando cuanto estime conveniente a su defensa y proponiendo las pruebas de que intente valerse.

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

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

9.5 En el plazo de otros cinco, o tres días hábiles, según sea el grado de la falta, el Club/SAD deberá notificar a la Futbolista afectada la resolución del expediente contradictorio, lo que se hará mediante comunicación escrita, de la que se cursará también si así lo hubiera solicitado la Futbolista copia a su sindicato.

9.6 Frente a la sanción que le sea impuesta, la Futbolista podrá interponer las acciones que procedan al amparo de la legislación vigente.

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

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

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

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

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

10.3 Dichas sanciones prescribirán, respectivamente, a los cinco, diez o veinte días naturales siguientes a la fecha en que hayan devenido firmes, de no haberse iniciado su cumplimiento en dichos plazos, salvo causa de suspensión suficiente que sea acordada por ambas partes o por coincidir con algunos de los períodos establecidos en el número 10.4 en cuyo caso deberá esperarse a su finalización.

En el supuesto de acatamiento expreso de la sanción por parte de la Futbolista, el cumplimiento de la misma deberá iniciarse –o llevarse a cabo, en su caso– dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de dicho acatamiento al Club/SAD.

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

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

10.5 Las multas se abonarán en la forma que prevengan los órganos directivos del Club/SAD.

Artículo 11. *Anotación y cancelación de antecedentes.*

Los Clubes/SADs anotarán en los expedientes personales de sus Futbolistas las sanciones que les hayan sido impuestas, que se entenderán en todo caso canceladas:

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

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

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

ANEXO IV

Comisión Mixta

Comisión Mixta – Reglamento sobre reclamaciones de cantidad

Artículo 1. *Requisitos de la reclamación.*

1. Las Futbolistas Profesionales de cualquiera de los equipos adscritos a Liga F podrán formular las reclamaciones de cantidad a que se consideren acreedoras, contra los Clubes/SADs en las que estén o hubieran estado inscritas.

2. Las reclamaciones sólo podrán versar sobre cantidades adeudadas a la reclamante derivadas de la relación laboral mantenida con el Club/SAD, acreditada a través de los contratos debidamente registrados en Liga F dentro de los quince (15) días siguientes a su firma; o en su defecto, en contratos registrados por cualquiera de los sindicatos firmantes en Liga F dentro de los treinta (30) días siguientes al de su firma.

Artículo 2. *Formalidades de la reclamación.*

1. La reclamación se formulará a través de uno de los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo, mediante un escrito dirigido a la Comisión Mixta, en el que deberán constar, como mínimo, los siguientes datos:

- Nombre, apellidos y domicilio de la reclamante.
- Club/SAD contra la que se dirige la reclamación.
- Expresión de los conceptos y cuantías que se reclaman, debidamente separados.
- Importe total de la reclamación.
- Firma de la reclamante. Esta podrá ser sustituida por la certificación correspondiente, si la presentación de la misma se realiza por medios telemáticos por el sindicato, siempre que pueda acreditarse la autenticidad de la misma.

2. El modelo para efectuar estas reclamaciones se adjunta a este anexo del convenio.

Artículo 3. *Tramitación de la reclamación y de la contestación a la misma.*

1. Recibida la reclamación por el sindicato correspondiente, se dará traslado a Liga F, quien comunicará al Club/SAD de forma inmediata, mediante el sistema de

comunicación habitual utilizado para ello, burofax, servicio de mensajería, o por cualquier medio que acredite su recepción, adjuntando fotocopia de dicha reclamación.

2. El Club/SAD tendrá el plazo de cinco (5) días naturales desde la fecha de recepción para que conteste sobre la misma y aporte las pruebas que considere convenientes para acreditar cuanto manifieste. Excepcionalmente, para las reclamaciones presentadas en el mes de julio de cada temporada, dicho plazo será de diez (10) días naturales. Los documentos aportados deberán ser originales o compulsados.

3. La contestación ha de dirigirse a la Comisión Mixta, a través de Liga F, por cualquiera de los medios antes indicados, con expresión de la persona que lo envía, y en el que se especifiquen, debidamente separadas, las alegaciones a los distintos conceptos que se reclamen, debiendo resolver dicha Comisión de conformidad con lo dispuesto en el presente reglamento.

Artículo 4. *Conformidad con la reclamación.*

Transcurrido el plazo para contestar la reclamación, sin que ésta se produzca, se entenderá la conformidad del Club/SAD, con los términos de la misma.

Artículo 5. *Reuniones de la Comisión Mixta.*

La Comisión Mixta se reunirá al menos con carácter semestral, en la sede de la misma, para examinar entre otras cuestiones, las reclamaciones presentadas hasta la fecha y dictar las resoluciones que estime oportunas, además de cuantas veces lo solicite cualquiera de las partes.

Con carácter excepcional, la Comisión Mixta se reunirá en las siguientes fechas:

a) El 20 de diciembre o siguiente hábil, si aquel fuera festivo, de cada año, para examinar y resolver las reclamaciones presentadas hasta el 13 de diciembre o siguiente hábil, si aquel fuera festivo.

b) El 8 de enero o siguiente hábil, si aquel fuera festivo, de cada año, para examinar y resolver las reclamaciones presentadas hasta el 2 de enero o siguiente hábil, si aquel fuera festivo.

c) El 31 de julio o siguiente hábil, si aquel fuera festivo, de cada año, para examinar y resolver las reclamaciones presentadas hasta el 15 de julio o siguiente hábil, si aquel fuera festivo.

Artículo 6. *Resolución de la Comisión Mixta.*

1. Las resoluciones de la Comisión Mixta serán escritas y notificadas a las partes interesadas, a Liga F y a los sindicatos firmantes del convenio colectivo.

2. Contra las resoluciones de la Comisión no cabrá recurso alguno, sin perjuicio del derecho de las partes a acudir a la jurisdicción competente.

Artículo 7. *Acreditación del pago por el Club/SAD.*

El Club/SAD condenada al pago de cantidad deberá realizar el mismo, bien directamente a la Futbolista Profesional reclamante, bien por depósito en la Comisión Mixta. Si se eligiera el pago directo a la Futbolista Profesional, deberá acreditarlo fehacientemente ante la Comisión Mixta, siempre antes de la fecha de reunión de la misma.

Artículo 8. *Consecuencias del impago por el Club/SAD.*

1. De no constar los justificantes de pago en los plazos establecidos, la Comisión Mixta acordará que se detraiga de la cuenta del Club/SAD en Liga F los saldos líquidos a su favor, hasta hacer pago de la cantidad reclamada y verificado por la Comisión Mixta.

2. Si en la reunión de la Comisión prevista para el último día de julio o siguiente hábil el Club/SAD no hubiese realizado el pago de las cantidades reconocidas a favor de las futbolistas por la Comisión, o los saldos que tuviera en Liga F no fueran suficientes, dicha Comisión emitirá certificación acreditativa de que el Club/SAD no está al corriente de pago de sus obligaciones económicas con sus jugadoras a efectos de impedir su inscripción en la competición profesional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49 del presente convenio.

Artículo 9. *Efectos económicos de la cobertura de vacantes.*

1. El derecho de ocupación de la plaza vacante, lo tendrán los equipos que reglamentariamente les corresponda, previa satisfacción de las cantidades económicas reconocidas en la certificación acreditativa de deuda emitida por la Comisión Mixta Fútbol Femenino, sin perjuicio de cualesquiera otras cantidades que pudiera adeudar conforme a la reglamentación deportiva.

2. Dicha cantidad se destinará al abono de las obligaciones económicas pendientes de pago del Club/SAD que no se encuentren abonadas, conforme a la certificación acreditativa emitida por la Comisión Mixta de Fútbol Femenino.

Artículo 10. *Composición y funcionamiento de la Comisión mixta.*

1. La Comisión Mixta estará compuesta por cinco miembros de Liga F y cinco miembros de la representación de los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo, cuyo voto mantendrá la misma proporción que mantienen durante la negociación del presente convenio colectivo. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de asistentes en proporción al valor de su representación.

2. De cada reunión se levantará un acta, actuando de Secretario/a el que se acuerde para cada reunión, y con carácter alternativo Liga F y banco social.

3. En el supuesto de que no se obtuviese mayoría para una resolución y ésta se refiera al contenido íntegro de la reclamación, a solicitud de los miembros del banco social o de Liga F, pudiendo acudir con posterioridad a la jurisdicción social en cuanto a la reclamación desestimada.

4. En otro caso, se producirá la resolución sobre los puntos en que se alcance la mayoría, procediendo en cuanto al resto conforme a lo establecido anteriormente.

Artículo 11. *Domicilio de la Comisión Mixta.*

La Comisión Mixta fija su domicilio, indistintamente, en la sede social de cada uno de los sindicatos firmantes o de Liga F, sin perjuicio de que tenga validez la reunión, cualquiera que sea el lugar donde se celebre.

MODELO DE RECLAMACIÓN A LA COMISIÓN MIXTA

A LA COMISIÓN MIXTA DE FÚTBOL FEMENINO

D.^a, mayor de edad, con D.N.I. n.º, y domicilio a efectos de notificaciones en, ante la Comisión Mixta comparece y, como mejor procede en Derecho.

DICE

Primero.

Con fecha, la compareciente suscribió contrato con el Club o Sociedad Anónima Deportiva, como futbolista para la temporada (documento n.º 1).

Segundo.

Que actualmente el Club o Sociedad Anónima Deportiva denunciada adeuda a la que suscribe las cantidades y por los conceptos que a continuación se relacionan:

.....

Tercero.

La suma total de las cantidades adeudadas asciende a los referidos, los cuales se vienen a reclamar ante esa Comisión Mixta por medio de la presente denuncia.

Cuarto.

Que esta parte a tenor de lo expuesto en el anexo IV del convenio Colectivo, suscrito por LPFF y los sindicatos firmantes, formula la presente denuncia contra el citado Club o Sociedad Anónima Deportiva demandada, a fin de que por esa Comisión Mixta se cumplimente lo previsto en los artículos 3, 4 y demás concordantes del referido anexo.

Por todo lo expuesto,

Suplico a la Comisión Mixta de Fútbol Profesional, tenga por presentado este escrito, con los documentos que le acompañan, se sirva admitirlos y, previo los trámites reglamentarios oportunos, acuerde efectuar los requerimientos precisos, a fin de que le sean abonadas a esta parte por el Club o Sociedad Anónima Deportiva, la cantidad de euros o, en su defecto, se le aplique lo previsto en el artículo 8 y concordantes del reglamento de funcionamiento de la Comisión Mixta.

Ello es justicia que pido en Madrid, a de 20....

ANEXO V

Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

Tras la publicación el pasado 9 de octubre de 2024 del real decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, donde se emplaza, entre otras, a la negociación colectiva sectorial para el desarrollo de las medidas contempladas en el reglamento, las partes entienden el convenio colectivo sectorial como un instrumento adecuado para el establecimiento de medidas para hacer efectivo el principio de no discriminación de las personas LGTBI en los Clubs/SAD y las futbolistas afectadas por el convenio colectivo. Es por ello que, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 letra B) 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, se establecen las siguientes medidas:

1. Los Clubs/SAD afectados por el presente convenio colectivo asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

2. Los Clubs/SAD contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

3. Los Clubs/SAD garantizarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

4. Los Clubs/SAD incluirán planes de formación dirigidos a que sus plantillas tengan el conocimiento necesario sobre igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en relación con las personas LGTBI y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género. En este sentido, proporcionarán formación a toda la plantilla incluyendo, como mínimo i) difusión de las medidas LGTBI recogidas en el convenio, ii) conocimiento de definiciones y conceptos básicos LGTBI, iii) conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.

5. Los Clubs/SAD garantizarán la protección de las futbolistas frente a comportamientos LGTBIfóbicos siendo una de las herramientas para ello, el contar con un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

6. Todas las futbolistas con independencia de su orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; tendrán derecho a disfrutar de cualquier permiso existente en los Clubs/SAD o beneficio en igualdad de condiciones.

7. Serán causa de sanción las infracciones realizadas por las personas trabajadoras que ejecuten comportamientos que atenten contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género.

Sin perjuicio de lo anterior, los Clubs/SAD podrán desarrollar y adaptar estas medidas.