

Visto el texto del III Convenio colectivo del Balonmano Profesional (Código de Convenio n.º 9911755), que fue suscrito con fecha 6 de julio de 2010, de una parte por la Asociación de Clubes Españoles de Balonmano (ASOBAL) en representación de los clubes o entidades deportivas, y de otra por la Asociación de Jugadores de Balonmano (AJBM) en representación de los balonmanistas profesionales, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

**Primero.** Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 14 de diciembre de 2010.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

## **III CONVENIO COLECTIVO DEL BALONMANO PROFESIONAL**

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los Balonmanistas Profesionales que prestan sus servicios para los Clubes de Balonmano o entidades deportivas integradas en la Liga ASOBAL, así como los derechos y obligaciones exigibles entre las Asociaciones firmantes.

#### **Artículo 2. Ámbito profesional.**

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

#### **Artículo 3. Ámbito territorial.**



El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas aquellas relaciones laborales establecidas entre Balonmanistas y Clubes o Entidades Deportivas, de conformidad con los artículos precedentes, dentro del territorio nacional, como asimismo, aquellas que se presten fuera del territorio nacional y se encuentren comprendidas dentro del ámbito funcional o personal del mismo.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, comenzara su vigencia el día 1 de Enero de 2.011, finalizando, salvo prórroga del mismo, el 30 de junio de 2.015, entendiéndose por plena vigencia a partir del 1 de Julio de 2011 y hasta dicha fecha en aquella parte que normativa y reglamentariamente sea aplicable.

#### **Artículo 5. Denuncia y prórroga.**

El presente Convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos periodos iguales, de no mediar denuncia en forma del mismo por cualquiera de las partes. Dicha denuncia deberá ser fehacientemente notificada por escrito a la otra parte y a la autoridad laboral competente, con una antelación mínima de tres meses a su fecha de finalización o de cualquiera de sus prorrogas. Denunciado el Convenio se mantendrán en vigor las cláusulas normativas del mismo hasta su sustitución por un nuevo convenio.

### **Capítulo II. Comisión paritaria.**

#### **Artículo 6. Atribuciones.**

Durante la vigencia del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria que tendrá su domicilio indistintamente, en las sedes de la ASOBAL y la A.JBM. según a quien corresponda, en ese momento, la presidencia de esta Comisión, sin perjuicio que pueda tener validez la reunión cualquiera que sea el lugar donde se celebre.

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) La interpretación de la aplicación de las cláusulas de este Convenio, por sumisión voluntaria de la ASOBAL y la A.J.BM.
- b) En su caso, el desarrollo reglamentario de los acuerdos alcanzados en la negociación.
- c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) La mediación, por sumisión voluntaria, en los conflictos colectivos jurídicos que puedan suscitarse en relación con lo acordado en el Convenio.





e) Aquellas competencias contempladas en el Convenio o que las partes decidan asignarle.

f) Cuantas otras actividades que tiendan a la mayor eficacia practica de lo pactado y al mantenimiento de las buenas relaciones entre las partes.

El funcionamiento, organización y procedimiento de la Comisión Paritaria será el establecido en el Anexo 1.

### **Artículo 7. Composición.**

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

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

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

### **Artículo 8. Funcionamiento.**

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

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

## **Capítulo III. Jornada, horario, descanso y vacaciones.**

### **Artículo 9. Jornada.**

La jornada del jugador profesional de balonmano comprenderá la prestación de sus servicios ante el público y el tiempo en que este bajo las ordenes directas del Club o Entidad Deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y/o técnica para la misma.

La jornada laboral en ningún caso superara las siete horas al día ni las cuarenta a



la semana con excepción de desplazamientos y concentraciones, con respeto, en todo caso, de los límites de trabajo efectivo legalmente establecidos.

### **Artículo 10. Horario.**

El tiempo que el jugador se encuentre bajo las ordenes del club, y sus representantes que comprenderá:

Entrenamientos: Serán programados por cada club o entrenador y deberán comunicarse a los jugadores que deban participar en los mismos con antelación suficiente y, al menos, 24 horas antes de cada entrenamiento. En eventos, la dirección deportiva podrá programar entrenamientos en periodos inferiores. En términos generales serán realizados conjuntamente por todos los jugadores excepto de la plantilla salvo en casos de lesión, enfermedad o cualquier otra causa justificada.

Concentraciones y desplazamientos.

Otras actividades. Comprenderán la celebración de reuniones técnicas, informativas o de gimnasio, sauna o masaje que deberán comunicarse a los jugadores con antelación suficiente y, al menos, 24 horas antes de su celebración.

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

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

### **Artículo 11. Descanso semanal.**

Los jugadores disfrutaran de un descanso semanal mínimo de día y medio del que al menos, un día será disfrutado de forma continuada a partir de las 0.00 horas, salvo que por necesidades del calendario oficial no sea posible completar dicho periodo. Si por motivos de lo ajustado del calendario deportivo no se pudiera disfrutar del día de descanso continuado, éste día se trasladará a otro día de la semana.

### **Artículo 12. Vacaciones.**

Cada jugador dispondrá de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, siempre que la retribución por temporada deportiva pactada en contrato entre el club y el jugador sea satisfecha en doce mensualidades. En otros casos el jugador dispondrá de hasta cuarenta y cinco días naturales de vacaciones o de la parte proporcional que les corresponda cuando hayan prestado

sus servicios en el Club o Entidad Deportiva durante un tiempo igual o superior a un año, entendiéndose por vacaciones todos aquéllos días en los que el jugador no se encuentre bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva, excepto por lesión, descanso semanal o permiso potestativo acordado/concedido con/por el propio club o S.A.D. Las vacaciones podrán fragmentarse hasta en tres periodos, uno de los cuales deberá ser, cuando menos de treinta días naturales consecutivos, a disfrutar entre los meses de junio y julio.

Los Clubes de balonmano procuraran adaptar el sistema de vacaciones para que los jugadores que se incorporen a la Selección Nacional Española puedan disfrutar, al menos, de 21 días de vacaciones consecutivos.

La Comisión Paritaria del Convenio determinara el ajuste más conveniente en cada caso. En ningún caso podrá sustituirse el periodo vacacional por compensación económica.

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

### **Artículo 13. Otros días de descanso y permisos especiales.**

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

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

## **Capítulo IV. Contrato de trabajo. Modalidades. Periodo de prueba.**

### **Artículo 14. Contrato de trabajo.**

Los contratos de trabajo que suscriban los jugadores profesionales de balonmano y los clubes o entidades deportivas, deberán ajustarse a las prescripciones que se establecen en el artículo 3 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio. Se formalizaran por quintuplicado ejemplar, de los cuales uno será para cada una de las partes contratantes, un tercero para ASOBAL, un cuarto para A.J.BM. y el quinto para el INEM. A.J.BM. dispondrá los medios necesarios para que las partes

contratantes le remitan oportunamente su copia del contrato.

Deberán figurar necesariamente, como contenido mínimo, las estipulaciones consignadas en el modelo de contrato tipo que se adjunta como Anexo II al texto del presente Convenio.

### **Artículo 15. Formas contractuales.**

Todos los jugadores de clubes de la LIGA ASOBAL jugarán en sus respectivos clubes en calidad de CONTRATADOS.

Cada club podrá alinear durante cada temporada el número máximo de cuatro jugadores que supongan excepción a lo previsto en el presente artículo.

### **Artículo 16. Periodo de prueba.**

Solo podrá establecerse un periodo de prueba por escrito, que en ningún caso superará los 3 meses a computar desde la incorporación efectiva a los entrenamientos.

### **Artículo 17. Duración del contrato.**

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

### **Artículo 18. Cesiones temporales.**

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

En ningún caso la cesión temporal podrá ser por un periodo superior al tiempo que reste de vigencia al contrato de dicho jugador con el Club cedente y sin que la cesión pueda afectar a los derechos de participación del jugador en la competición, sin más limitación que la regulada deportivamente.

La cesión deberá constar necesariamente por escrito, en el que se especificaran las condiciones y tiempo de cesión, respecto de los que se considerará subrogado el cesionario respecto del cedente. En el supuesto de que solo constase 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 19. Contraprestación económica por cesión temporal.**

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

#### **Artículo 20. Extinción anticipada del contrato por cesión definitiva.**

Durante la vigencia de un contrato, el club y el balonmanista profesional podrían acordar la terminación del mismo, siempre que aquel haya concertado con otro Club la cesión definitiva de los derechos contractuales que ostente sobre el jugador, y siempre que este acepte expresamente dicha cesión definitiva.

En este caso el convenio de cesión constará por escrito en el que figurarán, los clubes intervinientes, el precio de la cesión, si lo hubiera, la aceptación expresa del jugador cedido y su voluntad de dar por concluido el contrato en vigor con el Club cedente.

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

### **Capítulo V. Condiciones económicas.**

#### **Artículo 21. Salario.**

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

2. A los efectos del presente convenio los deportistas profesionales deberán suscribir contratos a tiempo completo.

El régimen de contratos y de inclusión en el régimen de seguridad social será el previsto con carácter general en la legislación vigente.

#### **Artículo 22. Conceptos salariales.**

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

#### **Artículo 23. Estructura retributiva.**

A los efectos previstos en los artículos 20 y demás a los que se refiera el presente Convenio Colectivo, el salario mínimo interprofesional de los jugadores profesionales de balonmano para la primera temporada de vigencia de éste Convenio será de 9.000 €.

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

El referido importe será obligatoriamente sujeto a cotización a la Seguridad Social, como mínimo, en la cuantía fijada anual y reglamentariamente como Salario Mínimo Interprofesional.

Todo lo anterior sin perjuicio de los contratos que, en cada caso particular, vinculen a cada jugador con su club.

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

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

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

#### **Artículo 25. Prima de partido.**

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

#### **Artículo 26. Otras retribuciones.**

Los clubes o entidades deportivas y jugadores podrán pactar cualquier forma de retribución distinta de la señalada en los artículos anteriores, siempre que no suponga cuantía inferior a los mínimos establecidos en el presente Convenio, teniendo en cuenta que el plus de antigüedad no será nunca absorbible ni compensable.

#### **Artículo 27. Retribución de vacaciones.**

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

#### **Artículo 28. Recibo de salarios.**



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

### **Artículo 29. Pago de salarios.**

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

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

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

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

El Club o entidad deportiva podrá optar por pagar en efectivo, mediante talón bancario o transferencia a la cuenta corriente que indique el jugador profesional. las retribuciones correspondientes.

### **Artículo 30. Garantía salarial.**

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

ASOBAL garantiza la suma de cincuenta y un mil cien euros (51.100.-€), por cada club asociado y temporada deportiva, al objeto de responder con dicha suma única y exclusivamente al pago de las resoluciones firmes de la Comisión Paritaria que sean relativas a reclamaciones salariales de jugadores profesionales, que se hubieran producido en la temporada deportiva en curso y que tengan su justificación en los contratos laborales debidamente presentados en la asociación para dicha temporada y cantidades salariales que se hubieran devengado durante la misma. ASOBAL responderá de dichas deudas en los términos y cantidad expuestos en el plazo máximo de veinte días naturales a contar desde la fecha de la firmeza de la resolución de la Comisión Paritaria. Dicha garantía no es extensible a ningún otro concepto ni personas.

En el supuesto de que existiera un club no asociado, este deberá depositar un aval ante ASOBAL en fecha anterior al día 15 de Julio de cada temporada deportiva que será como mínimo del citado importe de 51.100.- € y según



redactado que para los citados avales se solicitaba hasta la presente fecha.

En el supuesto de que en el transcurso de la temporada deportiva ASOBAL tuviera que responder al pago de deudas según lo expuesto anteriormente, se concederá al club deudor un plazo máximo de veinte días al objeto de entregar a ASOBAL las garantías necesarias para que la asociación pueda continuar garantizando el mismo importe de 51.100 € durante el resto de la temporada deportiva.

Si dichas garantías no fueran entregadas o siéndolo no respondieran a las exigidas por ASOBAL, se procederá a poner dicha circunstancia en conocimiento de la Comisión de Seguimiento de la R.F.E.BM. a los efectos de aplicar la reglamentación correspondiente, respondiendo ASOBAL únicamente para dicho club deudor en el importe que no hubiera sido abonado para el pago de las deudas salariales y que restará para completar la suma garantizada de 51.100 €

En cualquier caso, antes del comienzo de la temporada, se aplicarán las normas federativas de participación en competiciones oficiales respecto de la exigencia de garantías complementarias por la Comisión de Seguimiento de la R.F.E.BM.

### **Artículo 31. Retribución durante incapacidad transitoria.**

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

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

### **Artículo 32. Indemnizaciones.**

Las indemnizaciones previstas en el artículo 13 apartado d) del R.D. 1006/1985, de 26 de junio, que puedan corresponder al balonmanista profesional o sus herederos como consecuencia de accidente y enfermedad no profesional con resultado de muerte, incapacidad absoluta o gran invalidez, se fijan en 12 mensualidades, comprensivas de la totalidad de conceptos salariales percibidos por el jugador con un límite de sesenta mil euros (60.000 €), todo ello sin perjuicio de las indemnizaciones que pudieran corresponderle por razón de su inclusión en el sistema protector de la Seguridad Social o de aquellas que fuesen incluidas en el contrato que le una individualmente al club en el que preste sus servicios como balonmanista profesional.

Los riesgos indemnizables por los expresados conceptos, incluidos los que

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

## **Capítulo VI. Mejoras sociales.**

### **Artículo 33. Fondo social para promoción del balonmano.**

Los firmantes del presente Convenio colectivo se comprometen a establecer un marco de relaciones que traten de impulsar la promoción del balonmano profesional en nuestro país, a cuyo fin ASOBAL, en el marco concreto de las respectivas actuaciones se obliga a colaborar en la financiación de las actividades que pudieran ser programadas en dicho ámbito conjuntamente con A.J.BM.

### **Artículo 34. Partido de las Estrellas.**

La organización del Partido de las Estrellas es competencia exclusiva de la A.J.BM., destinando sus beneficios a los fines sociales de la citada Asociación.

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

ASOBAL se compromete a colaborar y organizar con A.J.BM. que el citado partido se retransmita a través de cadenas de televisión públicas o privadas, comprometiéndose ASOBAL a gestionar la cesión gratuita de la instalación deportiva oficial perteneciente a cualquiera de los clubes integrantes de la misma para la celebración de dicho partido.

Para su celebración, cada Club habrá de ceder, como mínimo, un jugador nacional y uno no seleccionable de entre tres, respectivamente, propuestos por A.J.BM. La cesión de jugadores y su respectivo seguro para este partido constará, de forma individualizada, en un documento a suscribir entre A.J.BM. y los respectivos clubes.

Los jugadores tendrán la obligación de estar 36 horas antes de la hora del partido en el lugar donde les cite la A.J.BM.

### **Artículo 35. Acceso a los campos.**

Durante la vigencia del presente Convenio, los jugadores afiliados a la A.J.BM. tendrán libre acceso a cualquier partido ya sea oficial o amistoso, en que



intervenga cualquier equipo afiliado a ASOBAL.

A tal efecto, ASOBAL y A.J.BM., confeccionarán conjuntamente un carnet que deberá presentarse en el momento de acceder al Pabellón.

## **Capítulo VII. Derechos y libertades.**

### **Artículo 36. Libertad de expresión.**

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

### **Artículo 37. Derechos sindicales.**

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

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

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

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

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

## **Capítulo VIII. Otras disposiciones.**

### **Artículo 38. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el R.D. 1006/1985, de 26 de junio por el que se regulan la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales y, en su defecto, por las normas



contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, normas emanadas de la Comisión Paritaria según lo dispuesto en el Artículo 6 de presente Convenio y demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales.

### **Artículo 39. Régimen disciplinario.**

El Régimen Disciplinario aplicable por los clubes o entidades deportivas a sus jugadores se regirá por lo dispuesto en el Reglamento General que se adjunta en el Anexo IV al presente Convenio Colectivo, el cual se aplicará en defecto de régimen disciplinario propio de cada club debidamente aceptado por los jugadores y depositada una copia en ASOBAL y otra en A.J.BM. al inicio de cada temporada deportiva.

#### **Disposición adicional primera.**

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

#### **Disposición adicional segunda.**

1. Las referencias que se contienen en este Convenio colectivo a los clubes y Entidades deportivas se entenderán referidas, en su caso, a las S.A.D. que sucedan a los mismos, si durante la vigencia del Convenio se produjera la constitución de la Liga Profesional correspondiente.

2. De producirse la sustitución a que se refiere el apartado 1 durante la vigencia del II Convenio Colectivo, cualquiera de las Asociaciones firmantes, o ambas de común acuerdo, podrán dar por finalizado el mismo e instar la negociación de un nuevo Convenio que lo sustituya previa denuncia del vigente según lo estipulado en el Artículo 5.

#### **Disposición adicional tercera.**

Las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo y para la no aplicación del régimen salarial durante la vigencia del presente convenio, o sus posibles prórrogas, será sometida por sumisión expresa de las partes a una comisión arbitral, la cual se constituirá en el plazo máximo de 10 días a petición de cualquiera de las partes.

Dicha comisión estará formada por tres personas, que inexcusablemente deberán ostentar la condición de licenciados en derecho, en ejercicio, eligiendo cada una



de las partes a un miembro y el tercero será elegido de común acuerdo entre ambas.

De no producirse el acuerdo en la elección del tercer miembro de esta comisión arbitral se procederá a solicitar su designación por parte del Consejo Superior de Deportes.

La referida comisión arbitral emitirá su decisión, por mayoría de sus miembros, en el plazo máximo de 15 días desde su constitución y dicha decisión será vinculante para las partes durante la vigencia del convenio, sin perjuicio de que cualquiera de ellas pueda impugnar su legalidad ante la Jurisdicción social.

## **Anexo I**

### **Comisión Paritaria**

#### **Título I**

#### **Definición y funcionamiento**

##### **Artículo 1.**

El presente Reglamento establece las competencias, funcionamiento y composición de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo que regula las relaciones laborales entre ASOBAL y A.J.BM.

##### **Artículo 2.**

La Comisión Paritaria será un órgano compuesto por ASOBAL y A.J.BM. A dicho efecto, ambas partes expresan su voluntad inequívoca de solucionar todas aquellas cuestiones que sean competencia de la Comisión según lo dispuesto en el Convenio Colectivo suscrito entre ambas asociaciones.

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

##### **Artículo 3.**

Estará compuesta por cuatro representantes designados por mitad por cada una de las partes negociadoras del presente convenio pudiendo contar ambas con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto.

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



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

#### **Artículo 4.**

Como norma general, la Comisión Paritaria se reunirá mensualmente.

Quedará válidamente constituida cuando estén presentes DOS representantes, UNO en representación de CADA parte. De no llegarse al quórum necesario, se aplazara la reunión debiéndose volver a convocar.

La sede habitual de las reuniones de la Comisión será la de las respectivas sedes de la Asociaciones firmantes. No obstante, podrá acordarse por las partes, de común acuerdo, la celebración de alguna reunión en sede distinta.

#### **Artículo 5.**

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

\*\* En el supuesto de no llegarse a un acuerdo, el asunto en cuestión será tratado en la siguiente reunión.

## **Título II**

### **Competencias**

#### **Artículo 6.**

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

La elaboración y modificación en su caso de los contratos-tipo oportunos, en virtud del estatus del Jugador de balonmano y la certificación que acredite, en su caso, la consideración de jugador aficionado para el supuesto de que no tenga la consideración de contratado.

El estudio y aprobación, en su caso, de otros redactados de contratos que puedan presentarse ante la Comisión Paritaria.

El depósito de dichos contratos.

El estudio y aprobación de la legalidad del contenido del Reglamento de Régimen



Interno que obligatoriamente deben presentar todos los clubes al comienzo de la temporada 2004/2005, exigiendo unas condiciones mínimas.

Analizar y resolver sobre las reclamaciones de los clubes a los jugadores, respecto al incumplimiento de las cláusulas de los contratos que les vinculen y hayan sido depositados en la Comisión de Seguimiento.

Estudiar las denuncias de los clubes y jugadores que se produzcan en el curso de la temporada, con el fin de resolver el derecho del jugador al pago de sus salarios y otras obligaciones contraídas por los clubes, a causar baja en los mismos y a obtener la libertad federativa inmediata, o en su caso, el derecho del club a imponer las sanciones disciplinarias y/o económicas, y solicitar las bajas federativas a que hubiera lugar.

Adoptar las medidas cautelares que se estimen oportunas para asegurar el cumplimiento de las decisiones.

Facilitar a los órganos jurisdiccionales de la R.F.E.BM., cuando se considere oportuno, el informe previsto en el Reglamento de Partidos y Competiciones de la R.F.E.BM.

Estudiar las propuestas que puedan aportarse por las partes.

El tratamiento y aprobación de la propuesta de Calendario de las competiciones de la LIGA ASOBAL de cada temporada para presentar ante la Asamblea General de la R.F.E.BM.

## **Título IV**

### **Procedimiento**

#### **Artículo 7.**

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

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

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

#### **Artículo 8.**







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

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

### **Artículo 9.**

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

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

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

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

### **Artículo 10.**

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

### **Artículo 11.**

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

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

- a) Lugar y fecha de la resolución.
- b) Identificación de los miembros que adopten el acuerdo.





- c) Circunstancias personales de las partes en conflicto.
- d) Síntesis de la solicitud efectuada y del escrito de alegaciones.
- e) Pruebas practicadas y el resultado que de las mismas se desprenda.
- f) Fallo de la Comisión.

### **Artículo 12.**

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

### **Anexo II**

#### **Modelo de contrato (1)**

En                    a,                    de                    de 20

Reunidos

De una parte, D                    , mayor de edad, con DNI, n.º                    y domicilio

en calle,

y de otra,

D.                    , mayor de edad, provisto de DNI, n.º                    (o pasaporte)

n.º                    y domicilio en calle,

Intervienen

El primero, en nombre y representación de la entidad denominada (en adelante, el Club), en su calidad de                    . El Club tiene su domicilio en                    , calle y CIF n.º

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

Se reconocen mutuamente capacidad legal y legitimación suficientes para suscribir el presente contrato, por lo que

Manifiestan





I. Que ambas partes consideran de reciproco interés que D. \_\_\_\_\_, entre a formar parte de la plantilla de jugadores profesionales de balonmano del club.

II. Que habiéndose llegado a un acuerdo sobre las condiciones de dicha integración acuerdan formalizarlas por medio del presente contrato de trabajo, que se registrará por las siguientes:

#### Cláusulas

**Primera.** El objeto del presente contrato es la integración de D. \_\_\_\_\_ en la plantilla de jugadores profesionales de balonmano del club, participando en sus actividades deportivas bajo la dirección y organización del mismo, y aportando su colaboración y capacitación como jugador.

A este objeto, se convienen las siguientes obligaciones del jugador:

a) Entrenarse en el marco de la estructura técnica de Club y cuidar su buena condición física al objeto de lograr el mejor rendimiento posible en su actividad.

b) Jugar en todos los partidos, oficiales o amistosos, que dispongan los servicios técnicos del club.

c) Aceptar y cumplir las normas generales y de disciplina del Club, una vez le sea entregada la copia de las mismas.

d) Utilizar la indumentaria y material deportivo que le provea el club, con excepción del calzado deportivo, materia sobre la cual club y jugador podrán alcanzar acuerdos particulares.

**Segunda.** El presente contrato se concierta expresamente por las temporadas deportivas ..... iniciándose el día ..... y finalizando el día .....

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

Temporada ...../..... €.

Temporada ...../..... €.

Temporada ...../..... €.

Las indicadas cantidades serán satisfechas por el club distribuidas en doce mensualidades consecutivas, siempre en los primeros cinco días del mes, la primera de las cuales se abonará el día ..... de ..... del año en curso).





### Primas Especiales

.....

.....

.....

### Gratificaciones Extraordinarias

.....

.....

.....

En cualquier caso, el jugador percibirá como mínimo la retribución mínima garantizada según el Convenio Colectivo vigente.

**Cuarta.** El Jugador acepta y se somete a la normativa de la Real Federación Española de Balonmano.

**Quinta.** El Club se compromete a proporcionar al jugador la asistencia médica gratuita, a través de sus propios servicios médicos, o de los que tuviera concertado, dentro del ámbito de la medicina deportiva.

**Sexta.** La resolución del presente contrato se producirá por expiración del tiempo convenido en el mismo.

Si el Club procediera a rescindir unilateralmente éste contrato sin causa justificada, el jugador tendrá derecho a percibir la totalidad de las retribuciones acordadas que restasen hasta la finalización del mismo.

La resolución voluntaria por parte del deportista profesional se someterá a lo previsto en el artículo 6 del Real Decreto 1006/1985.

**Séptima.** El presente contrato anula cualquier otro suscrito con anterioridad y cuyo objeto sea el mismo que el expresado en el presente documento.

**Octava.** En todo lo no dispuesto en el presente contrato será de aplicación el Convenio Colectivo de Trabajo ASOBAL-A.J.BM., para la actividad del balonmano profesional, e Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales y las demás normas laborales en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales.

Y para que así conste y en prueba de conformidad con el contenido del presente





documento, lo firman las parte por quintuplicado ejemplar, en el lugar y fecha del encabezamiento.

Por el Club

El Jugador

### **Anexo III**

#### **Reglamento general de régimen disciplinario**

##### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente Reglamento General sienta las bases del Régimen Disciplinario aplicable en el marco de las relaciones laborales existentes entre los Clubes o S.A.D. pertenecientes a ASOBAL y los jugadores inscritos en las Competiciones Profesionales de Balonmano pertenecientes a la Asociación de Jugadores de Balonmano (A.J.BM.).

Las infracciones de las reglas del juego o de la competición, y de las Normas generales deportivas, se registrarán por lo dispuesto en el artículo 73 y siguiente de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, así como en sus disposiciones concordantes o de desarrollo.

##### **Artículo 2. Principios generales.**

2.1 La potestad disciplinaria laboral corresponde al Club o S.A.D., 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 del suceso que se trate.

2.3 Si unos mismos hechos implicasen la comisión de dos o mas faltas, se sancionaran conjuntamente, con respeto al principio general «non bis in ídem».

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

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





### **Artículo 3. Circunstancias modificativas.**

Serán circunstancias modificativas de la responsabilidad del imputado:

#### 3.1 Como eximentes:

El caso fortuito.

La fuerza mayor.

La legítima defensa.

#### 3.2 Como atenuantes:

El arrepentimiento espontáneo.

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

#### 3.3 Como agravantes:

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

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

### **Artículo 4. Faltas leves.**

Se considerarán como tales:

4.1 No notificar al Club o S.A.D., con carácter previo la razón de la ausencia al trabajo, salvo imposibilidad de haberlo hecho y sin perjuicio de su posterior justificación.

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

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

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





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

### **Artículo 5. Faltas graves.**

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

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

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

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

5.5 La grave y patente desobediencia a las órdenes e instrucciones de los directivos o técnicos del Club o S.A.D., cuyo cumplimiento resulte exigible, por actuar aquellos en el ámbito de sus respectivas competencias.

5.6 No mantener, por causas injustificadas, la condición física adecuada durante el transcurso de la temporada deportiva, incluidos el consumo habitual de bebidas alcohólicas y otras sustancias en grado tal que pueda perjudicar la salud.

5.7 La reiteración en salidas nocturnas abusivas y el retirarse a descansar después de la una de la madrugada el día anterior a un partido.

5.8 Ocultar al entrenador, o al responsable del Club o S.A.D., la existencia de enfermedades o lesiones, así como la trasgresión del tratamiento prescrito para la recuperación de las mismas.

5.9 La negativa injustificada a asistir a actos oficiales a requerimiento del Club o S.A.D., siempre y cuando se encuentren dentro del ámbito de la relación laboral regulada por este Convenio.

5.10 La realización de declaraciones injustificadas o gravemente falsas, injuriosas o maliciosas contra ASOBAL y el Club o S.A.D., así como contra sus patrocinadores, directivos, técnicos o jugadores, dejando en todo caso salvo el derecho a la libertad de expresión consagrado en nuestra Constitución.

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

5.12 Acumulación de dos faltas leves en un mes.

5.13 Entre tres y seis faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento,



producidas en un periodo de un mes.

5.14 Dos faltas de puntualidad a desplazamientos o partidos en el plazo de un mes.

### **Artículo 6. Faltas muy graves.**

Serán consideradas como tales:

6.1 La tercera y sucesivas faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, cometidas en el periodo de un mes, bastando una sola ausencia cuando se trate de un partido oficial.

6.2 El abandono del trabajo, sin causa justificada durante la disputa de un partido oficial.

6.3 Los injustificados, graves y reiterados malos tratos de palabra o la agresión grave a cualesquiera personas, cometidas con ocasión del desempeño de la actividad profesional.

6.4 La simulación de enfermedad o accidente que se entenderá cuando un

Jugador en baja médica por uno de tales motivos realice trabajos o actividades incompatibles con su situación.

6.5 La desobediencia que implicase quebranto manifiesto de la disciplina o que causase perjuicio muy grave al Club o S.A.D.

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

6.7 Acumulación de dos faltas graves, en el periodo de dos meses.

6.8 Más de seis faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en un periodo de un mes.

6.9 Tres o más faltas de puntualidad a desplazamientos o partidos, en el periodo de un mes.

### **Artículo 7. Sanciones.**

Se podrán imponer las siguientes sanciones:

#### **7.1 Por faltas leves:**

Amonestación verbal.







Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Multa de hasta 210, €, según grados:

Mínimo: de 6,00 a 60,00 €.

Medio: de 60,00 a 120,00 €.

Máximo: de 20,00 a 210,00 €.

### **7.2 Por faltas graves:**

Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días.

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

Mínimo: de 210,00 a 300,00 €.

Medio: de 300,00 a 450,00 €.

Máximo: de 450,00 a 600,00 €.

### **7.3 Por faltas muy graves:**

Suspensión de empleo y sueldo de seis a quince días.

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

Mínimo: de 600,00 a 900,00 €.

Medio: de 900,00 a 1.200,00 €.

Máximo: de 1.200,00 a 1.500,00 €.

Despido procedente, lo cual no dará derecho al jugador a percibir cantidad alguna por la resolución del contrato, aunque estuviera así pactado en su contrato. La declaración de «procedente» será competencia exclusiva de los respectivos juzgados de lo social.

### **Artículo 8. Prescripción de las faltas.**

Las faltas leves prescribirán a los cinco días, las graves a los diez días, y las muy graves a los cincuenta días, todos ellos naturales, contados a partir de la fecha en que el Club o S.A.D. haya tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a



los tres meses de ésta salvo supuesto de ocultación fraudulenta.

La prescripción quedará interrumpida por la comunicación de imposición de la sanción, en las faltas leves, o por la notificación de incoación del oportuno expediente disciplinario, en las graves y muy graves.

### **Artículo 9. Procedimiento sancionador.**

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

9.2 El procedimiento se iniciará con la notificación por escrito al imputado del acuerdo de incoación del expediente por parte del Club o S.A.D.

9.3 En el plazo de los 8 días hábiles siguientes, se redactara el pliego de cargos, del que se dará traslado al expedientado, a fin de que, en el plazo de otros diez días hábiles, pueda presentar el de descargos, alegando cuanto estime conveniente a su defensa, y proponiendo las pruebas de que intente valerse.

9.4 Una vez presentado el pliego de descargos, o transcurrido el plazo otorgado para ello sin su articulación el Club o S.A.D. ordenara, en su caso, la apertura de un periodo de prueba de entre cinco y diez días hábiles más.

9.5 En el plazo de otros diez días hábiles, el Club o S.A.D. deberá notificar al imputado la resolución del expediente contradictorio, lo que se hará mediante comunicación escrita, de la que se cursará también copia a la A.J.BM., a través de ASOBAL.

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

9.7 No se admitirá en ninguna circunstancia, la suspensión de empleo y/o sueldo hasta que no exista resolución del expediente disciplinario.

### **Artículo 10. Expediente de información reservada.**

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

### **Artículo 11. Cumplimento y prescripción de las sanciones.**

11.1 Las sanciones impuestas a los jugadores por faltas leves, graves o muy graves, se cumplimentarán, en principio una vez conste fehacientemente su firmeza. La sanción se considerara firme a partir de los quince días hábiles desde



que consta su comunicación al jugador y no queda acreditada la interposición de las acciones legales que en su caso pudieran corresponderle a este.

11.2 Dichas sanciones prescribirán, respectivamente, a los diez, veinte y cuarenta días naturales siguientes a la fecha en que hayan devenido firmes, de no haberse iniciado su cumplimiento en dichos plazos, salvo causa de suspensión suficiente, sin perjuicio de que ello no pueda implicar un perjuicio superior para el propio Club. En el supuesto de acatamiento expreso de la sanción por parte del jugador, el cumplimiento de la misma, deberá iniciarse, o en su caso, llevarse a cabo, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación de dicho acatamiento al Club o S.A.D.

11.3 Las multas se abonaran en la forma que prevengan los órganos directivos del Club o S.A.D.

