



Intercity – Reglamento Régimen Interno

INTERCITY

© 2021 C.F INTERCITY S.A.D. Todos los derechos reservados.

El logotipo INTERCITY son marcas comerciales de "C.F INTERCITY S.A.D." registradas en España.

Los nombres de otros productos y empresas aquí mencionadas pueden ser marcas comerciales de sus respectivos titulares.

Debido a que INTERCITY presenta con frecuencia nuevas versiones y actualizaciones de su software, las imágenes mostradas en este documento pueden ser diferentes de las que vea en pantalla.

ÍNDICE

ARTÍCULO 1 AMBITO DE APLICACIÓN	3
ARTÍCULO 2 PRINCIPIOS GENERALES	3
ARTÍCULO 3 CIRCUNSTANCIAS MODIFICATIVAS	4
ARTÍCULO 4 FALTAS LEVES	4
ARTÍCULO 5 FALTAS GRAVES	4
ARTÍCULO 6 FALTAS MUY GRAVES	5
ARTÍCULO 7 SANCIONES	6
ARTÍCULO 8 PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS	7
ARTÍCULO 9 PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	7
ARTÍCULO 10 EXPEDIENTE DE INFORMACIÓN RESERVADA	7
ARTÍCULO 11 CUMPLIMIENTO Y PRESCRIPCIÓN DE LAS SANCIONES	8

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

1.1. El presente reglamento pretende crear un conjunto de normas, objetivos, funciones y criterios de funcionamiento del Club de Fútbol denominado C.F INTERCITY C.F.SAD, en adelante EL CLUB, así como un régimen disciplinario que permita en última instancia cumplir los objetivos del Club.

El presente Reglamento sienta las bases del régimen disciplinario aplicable en el marco de las relaciones laborales existentes entre EL CLUB y los jugadores y trabajadores pertenecientes al mismo.

Las infracciones de las reglas del juego o de la competición, y de las normas generales deportivas, se regirán por lo dispuesto en los artículos 73 y siguientes de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, así como en sus disposiciones concordantes o de desarrollo, y por el Estatuto de trabajadores y convenio colectivo sujeto a la actividad de la sociedad.

Asimismo, las presentes normas tienen su referente en lo recogido en el Código Ético de la RFEF, aprobado el 13 de diciembre de 2019, que define los valores esenciales de comportamiento y conducta en el seno de la RFEF.

Artículo 2 Principios generales.

2.1 La potestad disciplinaria laboral corresponde al club, 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 implicase la comisión de dos o más faltas, se sancionarán 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 catalogan como leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad.

2.6 Todas aquellas personas que integran la disciplina del CLUB se comprometen a conocer, cumplir y hacer cumplir el presente Reglamento de Régimen Interno, refrendando con su firma para poder pertenecer al mismo.

Artículo 3 Circunstancias modificativas.

Serán circunstancias modificativas de la responsabilidad del imputado:

3.1 Como eximentes:

- i. El caso fortuito.
- ii. La fuerza mayor.
- iii. La legítima defensa.

3.2 Como atenuantes:

- i. El arrepentimiento espontáneo.
- ii. 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 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 concurrieran 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, 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 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 en los partidos o actos oficiales a que debe concurrir 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, 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, 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, siempre y cuando se encuentren dentro del ámbito de la relación laboral.

5.10 La realización de declaraciones injustificadas o gravemente falsas, injuriosas o maliciosas contra el club, así como contra sus patrocinadores, directivos, técnicos o jugadores, dejando en todo caso a 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 cause perjuicio muy grave al club.

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:

- i. Amonestación verbal.
- ii. Amonestación por escrito.
- iii. Suspensión de empleo y sueldo por un día.
- iv. Multa de hasta 210 euros, según grados:
 - Mínimo: De 6,00 a 60,00 euros.
 - Medio: De 60,00 a 120,00 euros.
 - Máximo: De 120,00 a 210,00 euros.

7.2 Por faltas graves:

- i. Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días.

- ii. Multa de hasta 600,00 euros, según grados, con el límite de una trigésima parte de la retribución anual pactada.
 - Mínimo: De 210,00 a 300,00 euros.
 - Medio: De 300,00 a 450,00 euros.
 - Máximo: De 450,00 a 600,00 euros.

7.3 Por faltas muy graves:

- i. Suspensión de empleo y sueldo de seis a quince días.
- ii. Multa de hasta 1.500 euros según grados, con el límite de una vigésima parte de la retribución anual pactada.
 - Mínimo: De 600,00 a 900,00 euros.
 - Medio: De 900,00 a 1.200,00 euros.
 - Máximo: de 1.200,00 a 1.500,00 euros.
- iii. 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 haya tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los tres meses de esta salvo supuesto de ocultación fraudulenta.

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

Artículo 9 Procedimiento sancionador.

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.

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

9.4 Una vez presentado el pliego de descargos, o transcurrido el plazo otorgado para ello sin su articulación el club ordenará, 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 deberá notificar al imputado la resolución del expediente contradictorio, lo que se hará mediante comunicación escrita.

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, el club podrá acordar la instrucción reservada, para conocer con exactitud de los hechos acaecidos, antes de dictar la providencia en que se decida la incoación del expediente disciplinario o, en su caso, el archivo de las actuaciones.

Artículo 11 Cumplimiento y prescripción de las sanciones.

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

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



CF INTERCITY