

Convenio Colectivo de la empresa Club Atlético Osasuna

Boletín Oficial de Navarra número 220, de 24 de octubre de 2023

CONVENIO COLECTIVO “CLUB ATLETICO OSASUNA”

Artículo 1. **Ámbito personal, territorial y funcional.**

El Club Atlético Osasuna se dedica al desarrollo de la actividad deportiva, fundamentalmente del fútbol.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros y trabajadores del Club Atlético Osasuna, cualquiera que fuera su actividad, con excepción de aquellos trabajadores vinculados al Club por una relación laboral de carácter especial, bien sea de alta dirección, deportistas profesionales, dirección deportiva, a los que será de aplicación lo pactado con la empresa.

Las partes ponen de manifiesto que han concertado el presente Convenio Colectivo la representación legal de la empresa y de los trabajadores a través de su Comité de Empresa.

Artículo 2. **Ámbito temporal, denuncia y prórroga del convenio colectivo.**

El presente Convenio Colectivo tiene una duración de tres campañas o temporadas futbolísticas, iniciando sus efectos el día 1 de julio de 2022 y finalizando el 30 de junio de 2025. Es decir, será de aplicación en las temporadas 22/23, 23/24 y 24/25.

El presente Convenio Colectivo se entiende denunciado desde el día de su firma.

A la finalización de la vigencia del presente convenio colectivo su articulado se prorrogará indefinidamente hasta la suscripción entre las partes de un nuevo convenio colectivo.

Artículo 3. **Marco legal y vinculación a la totalidad.**

El presente convenio colectivo se remite, en todo lo que no se halle expresamente regulado en él a la normativa española en materia laboral y de seguridad social.

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo conforman un todo orgánico e indivisible, si bien en el supuesto de que alguno de sus artículos se declarara nulo, quedará inaplicable, no afectando al resto del articulado hasta que las partes firmantes le den contenido conforme a legalidad mediante la nueva constitución de la comisión negociadora.

Se respetarán las condiciones personales, económicas y sociales que, globalmente y en su conjunto, exceden de lo pactado expresamente en este Convenio, manteniéndose estrictamente ad personam.

Artículo 4. **Comisión Paritaria.**

Dentro del plazo de un mes desde la firma de este Convenio se creará una Comisión Paritaria que estará compuesta por cuatro representantes de cada una de las partes.

Se encomienda a esta comisión la interpretación, el seguimiento y la vigilancia de lo convenido, el desarrollo de aquellos aspectos que queden abiertos y pendientes de una negociación específica posterior, el examen previo y la decisión acerca de los conflictos sometidos a la misma en aquellos procedimientos de solución de los mismos, así como completar su contenido, cuando así sea necesario, de acuerdo con lo establecido en el presente convenio.

Así mismo, con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto individual o colectivo derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio, tanto en reclamaciones previas a la Autoridad Laboral competente como ante los Organismos Jurisdiccionales, podrán plantearse las cuestiones litigiosas a la Comisión Paritaria.

De conformidad con lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, los acuerdos que la Comisión adopte sobre materias objeto de este Convenio y en su interpretación y desarrollo, se incorporarán al mismo y participarán de su naturaleza jurídica.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las partes, en el plazo de quince días desde la solicitud de la convocatoria, salvo que circunstancias de urgencia requieran que la reunión se celebre en un plazo tal que salvaguarde los derechos de cualquiera de las partes.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de las tres cuartas partes de los miembros de la Comisión y su resolución no deberá superar el plazo de una semana. Cuando la Comisión Paritaria no logre acuerdo en relación con el conflicto planteado, las partes podrán someterse voluntariamente a la mediación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Navarra.

Entre las funciones de esta Comisión estará también las de elaboración y promoción de planes de formación de empresa destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores y facilitar su formación profesional. Así mismo, evaluará las acciones realizadas a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos y prioridades de la formación profesional.

Artículo 5. Ordenación y prestación del trabajo.

La ordenación del trabajo es competencia y facultad exclusiva de la empresa o de las personas por ella delegadas, y el trabajador viene obligado a cumplir las instrucciones de la empresa debiendo ejecutar los trabajos que se le ordenen dentro del general cometido de su competencia.

Artículo 6. Ingresos y ceses voluntarios de los trabajadores y trabajadoras.

Podrá concertarse un periodo de prueba que no podrá exceder de tres meses para técnicos superiores o medios, y quince días para el resto de personal.

Dicho periodo computará a efectos de antigüedad una vez superado el mismo.

Con el objetivo de fomentar la promoción interna de los trabajadores y trabajadoras de Osasuna, la empresa estará obligada a dar publicidad, a través del comité de empresa, de las vacantes o nuevas contrataciones entre la plantilla actual. Los empleados y empleadas que cumplan con los requisitos exigidos para el desempeño de la nueva contratación o vacante, tendrán prioridad para optar al mencionado puesto de trabajo.

Los periodos de IT no computarán a efectos de duración del periodo de prueba, salvo que se disponga lo contrario en los contratos de trabajo.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preavisos:

–Personal obrero: 15 días naturales.

–Técnicos y administrativos: 1 mes.

El incumplimiento de obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 7. Jornada de trabajo.

1. Personal de instalaciones.

La jornada de trabajo anual del personal de las instalaciones será de 1732 horas de trabajo efectivo y realmente prestado a lo largo de cada temporada de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

En julio de cada año se acordará con el comité de empresa el correspondiente calendario laboral por aéreas, que recogerá el horario de trabajo, los descansos semanales, días festivos y el período vacacional, trabajo en festivos, domingos y puentes.

El calendario laboral anual podrá recoger el cumplimiento de la jornada de trabajo de forma flexible o irregular a lo largo del año en un máximo del 5% de la misma, respetándose en todo caso los descansos diarios y semanales previstos en la Ley y lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Siempre que la duración de la jornada diaria fuera continuada y excediera de seis horas, se establece un periodo de descanso durante la misma de quince minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Los trabajadores deberán realizar su prestación laboral en días festivos (nacionales, autonómicos y/o locales) cuando así fuera exigido por la actividad del primer equipo.

En caso de que la actividad en festivos (nacionales, autonómicos y/o locales) del resto de equipos de club, será necesario que el responsable de cada área o departamento determine el número de trabajadores estrictamente necesario para la óptima celebración del evento. El responsable deberá obligatoriamente mantener la equidad en el reparto de los días de trabajo.

Los trabajadores que realicen estas tareas tendrán la compensación correspondiente durante la semana siguiente o en otro momento si así lo acuerdan las partes.

2. Personal contratado a tiempo parcial para las labores de portería.

El personal con contrato a tiempo parcial para las labores de portería (porteros, supervisores y jefes de personal) prestará sus servicios en el Estadio el Sadar y campos de Tajonar durante los partidos, de manera que deberán concen-

trarse en los puntos habituales con hora y media de antelación a la disputa del partido, momento en el que se pasará lista, y finalizando su jornada una vez concluido el evento, y durante todos los encuentros que en cada temporada se establezcan en el calendario oficial. Previamente a la concentración en los puntos habituales deberá haberse fichado en el registro facial, al igual que al finalizar el partido.

Así mismo, se computarán las asistencias a la Instalación de Tajonar, cuando así se les asigne por el Club Atlético Osasuna, y en los términos habituales de asistencia a estas instalaciones.

Al final de cada temporada se determinará el número de partidos a los que ha acudido cada empleado, tanto en el Sadar como en Tajonar, recalculándose sus emolumentos según el parámetro considerado de 19 partidos por temporada, de manera que se regulariza el salario percibido y su cotización a la seguridad social por cada empleado en relación con los partidos a los que ha acudido, descontándose el importe partido de los que no hubiera asistido y abonándose los que hubiera atendido en exceso a lo largo de la temporada y a razón del valor precio partido que se señala en el presente convenio.

Los partidos a los que no se hubiera asistido podrán ser deducidos a la finalización de cada temporada mediante descuento en el plus de antigüedad o en los emolumentos de la temporada siguiente en el supuesto de que el empleado no devengase este concepto o el descuento a practicar fuera superior al importe a abonar por tal motivo o, en su caso, del finiquito correspondiente.

El personal que no se incorpore a la concentración con la puntualidad indicada, será considerado falta de puntualidad, salvo que acuda de su puesto habitual de trabajo, en cuyo caso deberá preavisarlo con 48 horas de antelación a la hora del partido, pudiendo incorporarse en tal caso con una hora de antelación al mismo o salir del evento media hora antes de su finalización, debiendo justificarlo adecuadamente.

Diez faltas de puntualidad durante una temporada se considerarán falta muy grave y causa de despido disciplinario.

La ausencia injustificada durante dos partidos en cada temporada será considerada falta muy grave y causa de despido. El número de ausencias injustificadas prescriben una vez finalice la temporada dentro de las cuales ocurrieron.

A los efectos del cómputo de estos partidos, quedarán excluidos a todos los efectos sancionables, los que se celebren de lunes a viernes, siempre que se preavise a la empresa con una antelación de 48 horas la imposibilidad de acudir al encuentro por coincidir el mismo con el horario del puesto de trabajo habitual y posteriormente se acredite fehacientemente en un plazo máximo de cinco días.

En tales casos, el Club Atlético Osasuna concederá una licencia no retribuida al empleado descontándose o detrayéndose a la finalización de cada temporada el valor precio partido. La falta de preaviso supondrá la no concesión de tal licencia no retribuida y su consideración como falta injustificada a los efectos del cómputo anteriormente reseñada.

La designación de los trabajadores que acudirán al estadio del Sadar cuando se disputen encuentros no correspondientes con el primer equipo del Club Atlético Osasuna se realizará a través de personal voluntario. En todo caso, la inasistencia a estos encuentros no computará a los efectos de los dos partidos de inasistencia.

En atención a la naturaleza y tipología del trabajo que debe acometerse, por este colectivo de trabajadores, no cabe la distribución irregular de la jornada, ya que la misma queda concita a los partidos anuales fijados en calendario.

3. Cuestiones comunes a ambos colectivos en materia de jornada.

Todo el personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia (fichaje por reconocimiento facial) que serán colocados por la empresa en cada centro de trabajo.

De acuerdo con la representación de los trabajadores, todo el personal afectado por este convenio dispondrá de un calendario laboral, por aéreas, ajustado a la jornada establecida a principio de cada temporada.

Las partes asumen la jornada semanal flexible y, consecuentemente, la adecuación del calendario laboral anual, en atención a los partidos que el primer equipo masculino del Club Atlético Osasuna pueda disputar a lo largo de los días laborables de la semana.

Artículo 8. Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera o sobre la jornada laboral establecida en el calendario laboral de la Empresa, entendiéndose éste en su acepción general y en los horarios especiales que tengan o puedan tener determinadas secciones, bien por costumbre, organización de la producción o acuerdo. Dichas horas se comunicarán al superior inmediato.

No se entenderán como horas extraordinarias las trabajadas en turno pactado de fin de semana, ni aquellas que puedan realizarse a raíz de partidos oficiales del primer equipo masculino.

La Dirección de la Empresa informará a los representantes legales de los trabajadores sobre las horas extraordinarias realizadas con una periodicidad cuatrimestral, mediante reuniones en los meses de marzo, julio y noviembre. Cada hora extraordinaria será compensada con un incremento del 75% sobre la hora ordinaria de trabajo, pudiendo alcanzar hasta el 100% si la misma se ejecutará en tiempo festivo (domingo o festivo).

En cualquier caso, si algún empleado prefiriese la compensación económica de sus horas extraordinarias de forma distinta al descanso, se acordará de común acuerdo con la empresa.

Esta compensación en tiempo no podrá ser inferior a su equivalente en compensación económica.

No tendrán consideración de horas extraordinarias el trabajo a realizar en partidos que dispute el primer equipo del Club Atlético Osasuna en cualquier día de la semana, y en tal caso, su compensación será a valor de tiempo ordinario.

Tendrán consideración de horas extraordinarias el trabajo a realizar en partidos del resto de equipos, selecciones, acontecimientos, eventos, actividades, asambleas, etc. y que se realicen fuera de jornada diaria o semanal ordinaria, así como todas aquellas horas que superen la jornada anual pactada, y salvo la atención de aquellos partidos que deba disputar el primer equipo masculino en los días laborales de la semana, sin perjuicio de los descansos entre jornadas y semanal preceptivo.

Artículo 9. Vacaciones.

1. Personal de instalaciones.

Los trabajadores de las instalaciones del Club Atlético Osasuna disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones por temporada (del 1 de julio al 30 de junio de cada año).

Cada trabajador comunicará por escrito a la dirección de la empresa su preferencia para el disfrute de vacaciones a lo largo de los dos primeros meses de cada temporada a los efectos de que, un mes después, la empresa pueda haber elaborado el calendario de vacaciones y remitirlo a la representación legal de los trabajadores para su valoración.

2. Personal contratado a tiempo parcial para las labores de portería.

El personal con contrato a tiempo parcial para las labores de portería (porteros, supervisores y jefe de personal), prestarán sus servicios en el Estadio Sadar y Tajonar durante los partidos, disfrutarán sus vacaciones durante el mes de julio de cada temporada.

Para todo el personal del Club, en caso de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 10. Excedencias voluntarias.

Aquellos trabajadores con una antigüedad superior a un año en la empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Durante el primer año de tal excedencia voluntaria los trabajadores con una antigüedad superior a cinco años, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 11. Licencias retribuidas.

El trabajador, 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. El disfrute de este permiso se realizará a partir del primer día hábil siguiente al hecho causante.

B) Por fallecimiento de padres, hijos o cónyuge: 6 días naturales.

C) Cinco días por accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquella.

En el supuesto de necesario y efectivo desplazamiento en más de 200 kilómetros de ida se ampliarán en dos días más.

- D) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos y nietos.
- E) Un día por traslado de domicilio.
- F) Por el cumplimiento de un deber público: Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- G) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal: En los términos establecidos legalmente.
- H) Durante el tiempo indispensable para acudir a consulta médica o del especialista. Se deberá presentar a la empresa el correspondiente justificante médico.
- I) Hasta 20 horas anuales para acompañamiento de familiares de hasta el primer grado de afinidad y consanguinidad para consulta médica. Se deberá presentar a la empresa el correspondiente justificante médico.
- J) La acumulación del permiso de lactancia alcanzará 15 días laborables.
- K) Por el tiempo necesario y con justificante de la urgencia, para acompañar a hijos/as menores de 16 años a urgencia médica en horas coincidentes con el horario de trabajo.

Las parejas de hecho tendrán, a todos los efectos legales, la misma consideración para la aplicación de los permisos retribuidos, previa justificación de tal condición en el Registro o Censo correspondiente.

Artículo 12. Estructura retributiva.

1. Personal de instalaciones.

La estructura retributiva está conformada por los siguientes conceptos:

a) Salario base: es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional y cuya cuantía se establece en el anexo de este convenio, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

b) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias con devengo semestral, de 1 de enero a 30 de junio, y del 1 de julio a 31 de diciembre, con una cuantía equivalente a una mensualidad del salario que se viniera percibiendo cada trabajador.

La paga de verano se abonará antes del 3 de julio de cada año. La paga de Navidad se abonará antes del 20 de diciembre de cada año.

c) Plus de Antigüedad: Desde el día 1 de julio de 2016 se devengará un complemento de antigüedad consistente en quinquenios por valor del 8% de la suma del salario base más el plus convenio. Los incrementos de antigüedad no podrán ser compensados o absorbidos, si los hubiera.

La cuantía que, en concepto de antigüedad viniera percibiendo cada trabajador, más el porcentaje correspondiente a la parte del trienio generada hasta el 30 de junio de 2016, pasará a denominarse antigüedad consolidada, cantidad que se verá incrementada por las subidas salariales pactadas, a partir del 1 de julio de 2017, y no será ni compensable ni absorbible.

Para el cálculo del último trienio o tiempo pasado entre el devengo del último y el 30 de junio de 2016, se tendrán en consideración los meses transcurridos, de manera que, en cómputo mensual, 36 generarían el 100% de su importe y los meses superados durante este periodo el porcentaje correspondiente.

e) Plus Convenio: El Plus Convenio supone una mejora económica al salario base recogida en el presente Convenio Colectivo.

Todos los trabajadores tendrán un Plus Convenio mínimo de 400 euros mensuales en catorce pagas. El personal que venga percibiendo un Plus Convenio superior a esta cifra lo mantendrá y quien lo tuviera en cantidad inferior, se verá incrementado hasta la misma pudiendo transferirse de cualquier otro concepto retributivo que tuviera devengado, es decir, podrá absorberse o compensarse de cualquier otro concepto retributivo siempre que se garantice el salario base correspondiente a cada grupo profesional.

2. Personal contratado a tiempo parcial para las labores de portería.

La estructura retributiva está conformada por los siguientes conceptos.

a) Salario base: es la retribución del trabajador fijada por partido de fútbol durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, según cada categoría profesional.

b) Gratificaciones Extraordinarias: se abonarán tres pagas extraordinarias con devengo semestral correspondientes a diciembre y junio de cada año, y devengo anual la de marzo, con una cuantía equivalente a dos partidos cada una de ellas.

c) Plus de Antigüedad: cada trabajador tendrá derecho a un complemento salarial por antigüedad, consistente en un incremento del 8% del salario base del convenio, por cada uno de los quinquenios sucesivos que el trabajador lleve en el club, con el límite máximo del 60%. Este complemento será percibido en el mes de junio, al finalizar la campaña, y servirá para regularizar el salario en función de los partidos a los que se ha acudido a prestar servicios.

En caso de suspensión del partido por causas ajenas a la voluntad de los trabajadores, éstos percibirán sus retribuciones íntegramente, salvo que no hubieran acudido puntualmente al punto de encuentro.

En el supuesto de que en el estadio Sadar celebren partidos otros equipos que no sean el Club Atlético Osasuna o el equipo femenino de Fundación Osasuna que requieran su presencia las retribuciones por jornada se verán incrementadas un 100%.

Los partidos internacionales disputados por el Club Atlético Osasuna como consecuencia de su clasificación en estas competiciones, incrementarán en un 50% las retribuciones. Los partidos amistosos no tendrán incremento alguno.

Para el cálculo de la nómina se tendrán en consideración 19 partidos al año.

A lo largo del mes de junio de cada temporada se regularizarán los salarios percibidos en la temporada anterior, según los criterios establecidos en el presente artículo, abonándose o descontándose, en cada caso, las diferencias de salarios generados por cada empleado.

Artículo 13. Retribuciones, gratificaciones extraordinarias e incrementos salariales.

1. Personal de instalaciones.

Las retribuciones del personal de instalaciones afectado por el presente Convenio Colectivo se verán incrementadas durante cada temporada con el IPC de Navarra observado entre el 1 de julio del año anterior y el 30 de junio del año siguiente, son las siguientes salvedades:

A la firma del presente convenio colectivo se actualizarán los salarios correspondientes a la temporada 2022/2023 en un 5,5% para todos aquellos empleados cuyos emolumentos fueran inferiores a 40.000 euros brutos anuales y el 3% para el resto del personal. A tal efecto, se considerará la cantidad a cuenta de convenio acordada y pagada desde la constitución de la mesa negociadora, el día 4 de octubre de 2022, de tal manera que aquellos trabajadores con atrasos los percibirán durante el mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo.

Durante las siguientes temporadas (2023/2024 y 2024/2025) se aplicarán los siguientes incrementos:

–Para todos aquellos empleados/as cuyos emolumentos fueran inferiores a 40.000 euros brutos anuales, el incremento ascenderá al 75% del IPC de Navarra de la temporada anterior.

–Para todos aquellos empleados/as cuyos emolumentos fueran superiores a 40.000 euros brutos anuales, el incremento ascenderá al 50% del IPC de Navarra de la temporada anterior.

No obstante, en ningún caso, la subida salarial será inferior al 1,5% para todas las empleadas/os cuyos emolumentos sean superiores a 40.000 euros brutos anuales, ni del 3% en aquellos que no alcancen esta cifra.

En el caso de que el primer equipo descendiera a segunda división, los salarios no se verán incrementados durante la temporada en que permanezca descendido el equipo.

Las subidas salariales contenidas en este artículo se aplicarán a todos los conceptos con excepción de la antigüedad.

Se establece un prima del 4% del salario total bruto percibido por cada uno de los trabajadores de las instalaciones afectados por el presente convenio colectivo para el supuesto de que el Primer Equipo del Club Atlético Osasuna ascienda a primera división del fútbol Español. Esta prima se calculará sobre los salarios percibidos en la temporada anterior (del 1 de julio al 30 de junio una vez realizada la revisión salarial del IPC establecida en este artículo) y se abonará a lo largo del mes de julio siguiente. Los trabajadores y trabajadoras, que se hayan incorporado a la plantilla de las instalaciones a lo largo de la temporada, cobrarán esta prima en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

También se devengará esta prima en un porcentaje del 4% por mantenimiento del primer equipo en la primera división del fútbol Español. Los trabajadores y trabajadoras, que se hayan incorporado a la plantilla de las instalaciones a lo largo de la temporada, cobrarán esta prima en proporción al tiempo efectivo de trabajo. Esta prima deberá ser abonada en la primera quincena de julio.

Con independencia de lo mencionado en los párrafos anteriores, en el caso de que algún trabajador de instalaciones no finalizara la temporada de alta en la empresa por producirse un despido improcedente, su jubilación o incapacidad,

antes de la consecución del ascenso del Primer Equipo del Club Atlético Osasuna a primera división del fútbol español o de su permanencia en la misma, recibirá la parte correspondiente a la prima del 4%, del tiempo que hubiera permanecido de alta en la empresa en cada temporada futbolística.

En el caso de alguno de los trabajadores de instalaciones afectados por este Convenio Colectivo tuviera reconocidas otras primas vinculadas al resultado del primer equipo del Club Atlético Osasuna, podrá elegir entre aquellas o la pactada en el presente Convenio Colectivo, pero en ningún caso podría percibir ambas.

2. Personal contratado a tiempo parcial para las labores de portería.

–Salario base temporada 2022/2023.

JEFE DE PERSONAL	SUPERVISOR	PORTERO
143 euros	72 euros	64 euros

–Salario base temporada 2023/2024.

JEFE DE PERSONAL	SUPERVISOR	PORTERO
147 euros	76 euros	68 euros

–Salario base temporada 2024/2025.

JEFE DE PERSONAL	SUPERVISOR	PORTERO
150 euros	80 euros	72 euros

En el caso de que el primer equipo descendiera a segunda división, los salarios no se verán incrementados durante la temporada en que permanezca descendido el equipo.

Artículo 14. Plus de nocturnidad.

En atención a la actividad de la empresa, los partidos señalados en horario nocturno no devengarán plus de nocturnidad alguno.

Artículo 15. Incapacidad temporal.

Para cualquier supuesto de Incapacidad Temporal los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán derecho a percibir desde el primer día y hasta un máximo de dieciocho meses el 100 por 100 de su salario real.

En el supuesto de que el periodo vacacional coincida con cualquier contingencia de incapacidad temporal, aquél quedará suspendido hasta el alta médica, pudiendo retornarse al periodo vacacional cuando empresa y trabajador lo convengan.

Artículo 16. Póliza de seguro.

La empresa Club Atlético Osasuna suscribirá una póliza de seguro a favor de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, que tendrá efecto en tanto y cuanto los trabajadores se hallen de alta en la Empresa por los siguientes conceptos e importes:

–Fallecimiento derivado de accidente laboral: 50.000 euros.

–Invalidez total y absoluta, derivada de accidente laboral: 60.000 euros.

La enfermedad profesional no es asumida dentro del accidente laboral, ni por lo tanto, objeto del compromiso de aseguramiento que contiene el presente artículo.

Artículo 17. Prendas de trabajo y EPIs.

La Empresa facilitará a todos aquellos trabajadores de los departamentos cuya actividad lo requiera la ropa de trabajo necesaria para el acometimiento de sus servicios, tanto en verano como invierno, y que será repuesta cuando se produzca el deterioro de las mismas.

Así mismo, la empresa entregará un abrigo o chaquetón adecuado de la misma marca deportiva con la que trabaja el Club a aquellos empleados que lo soliciten.

La conservación y limpieza de dichas prendas de trabajo será a cargo del trabajador.

La empresa entregará a los trabajadores que lo necesiten los equipos de protección individual necesarios para el acometimiento de sus servicios con plenas garantías de seguridad y protección.

Personal contratado a tiempo parcial para las labores de portería deberá llevar siempre a la vista los petos identificativos.

Artículo 18. Prevención de riesgos laborales.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus reglamentos de desarrollo, suponen un avance significativo con respecto a la situación anterior existente en materia de salud laboral.

La empresa y la representación de los trabajadores, convencidas de que la mera existencia de este marco legal de ámbito general constituye un elemento positivo que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se comprometen a que la atención a la salud y la prevención de riesgos en el trabajo sean prioritarias sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

En virtud de todo ello, serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes.

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte de accidente de trabajo será facilitada a la persona trabajadora lesionada y otra al Delegado de Prevención el cual deberá atenerse a la confidencialidad y a lo estipulado por la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

Toda formación en materia preventiva se impartirá en horario de trabajo.

La Empresa se compromete a establecer el equipo de protección individual más adecuado a cada persona, adaptándolo a las condiciones personales que ésta pueda tener.

En la elección de los equipos de protección individual participará el Delegado de prevención o el Comité de Seguridad y Salud según corresponda.

La empresa cumplimentará lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en lo referente a la vigilancia de la salud practicando anualmente un reconocimiento médico a todos los trabajadores de la empresa.

Trabajadores especialmente sensibles.

Cuando un trabajador fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador podrá ser destinado, si existiera la posibilidad, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud.

Riesgos psicosociales.

Se reconoce a los trabajadores el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas.

Se realizará una evaluación de riesgos psicosociales cada dos años o cuando lo solicite el Comité de Empresa.

Artículo 19. Derecho a la desconexión digital.

Las partes firmantes acuerdan que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otros, la fatiga tecnológica o el estrés; y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

La desconexión digital es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral.

Por ello, las partes acuerdan que los trabajadores y trabajadoras del Club Atlético Osasuna tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas por enfermedad, así como a su intimidad personal y familiar. Los trabajadores y trabajadoras podrán desconectar o dejar de responder a llamadas, mensajes y correos del trabajo fuera de su jornada laboral.

A efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral fuera de la legal o convencionalmente establecida: teléfonos móviles, smartphones,

tablets, gps, app propias de la empresa, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

Con la finalidad de que el derecho a la desconexión sea efectivo, la empresa garantizará que las personas que hagan uso de ese derecho no se verán afectadas por ningún tipo de sanción ni verán perjudicadas sus evaluaciones de desempeño ni sus posibilidades de promoción.

Cuando por causas de fuerza mayor el Club Atlético Osasuna precise, de forma excepcional, que se mantenga la conexión de las personas trabajadoras fuera del horario laboral establecido, este tiempo se considerará tiempo de trabajo efectivo y será remunerado y/o compensado con tiempo de descanso.

La empresa, informará a directivos, mandos y miembros de la junta directiva del Club de la obligatoriedad de cumplir lo establecido en el presente artículo.

Artículo 20. Régimen disciplinario.

Faltas y sanciones.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las Disposiciones legales en vigor, y en general por el presente Convenio Colectivo.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia en leves, graves y muy graves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de IT o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
4. La falta incidental de aseo y limpieza personal.
5. Faltar al trabajo un día, al menos que exista causa que lo justifique.

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad, en un período de 30 días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en el período de 30 días naturales.
3. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.
4. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
5. La imprudencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.
6. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso (si acaso como falta leve).
7. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a su jefe cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
8. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la Empresa.
9. La tardanza en la presentación al puesto de trabajo tras el descanso retribuido diario de 20 minutos.

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - A.—Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un período de 180 días naturales.
 - B.—En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de tres meses.

2. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias del centro de trabajo y durante el trabajo en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones edificios, enseres, o documentos de la Empresa.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores.
5. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
6. Agredir física o verbalmente a superiores, inferiores o compañeros salvo por defensa propia.
7. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
8. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
9. Fumar en los lugares en los que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.
10. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
11. La disminución continua y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.
12. La comisión de dos faltas graves durante una anualidad.

Sanciones:

Las sanciones que procede imponer en cada caso, a las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 - Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.
 - Despido.

Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Prescripción.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Procedimiento.

1. Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona a quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

2. La Empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores y al delegado sindical en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores.

3. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves ó muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en la que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo la amonestación verbal. Si para esclarecer los hechos, la Empresa decidiera discrecionalmente la apertura de expediente para imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a siete días desde la apertura de la diligencia.

4. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentre en el desempeño de sus cargos o a aquellos respecto de los que hubiera transcurrido menos de un año desde la extinción de su mandato debido a finalización de plazo, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

a) La Empresa notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la Empresa un instructor.

c) El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

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

Artículo 21. Conciliación de la vida familiar y formación.

En materia de conciliación:

En los supuestos de guarda legal de un menor de doce años, de una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial, o del cuidado de familiares hasta 2.º grado sin retribución, el trabajador podrá solicitar por escrito la adaptación de sus jornada completa mediante la propuesta de horarios flexibles, cambio de puesto de trabajo compatible con sus capacidad física o formativa, sección o incluso grupo profesional, que la empresa deberá contestar por escrito y motivadamente, y en cualquier caso, buscando ambas partes el acuerdo. Si esta solicitud fuera denegada se estará a lo dispuesto en el artículo 37, puntos 6 y 7 del Estatuto de los trabajadores.

En materia de formación:

El Plan de Formación se elaborará en el seno de la Comisión Paritaria. Serán acciones formativas vinculadas con la actividad de la empresa en las que estarán incluida aquellas necesarias y obligatorias para el desempeño del puesto de trabajo o formación en materia prevista en ley y/o prevención de riesgos laborales, entre otras. La Comisión Paritaria podrá requerir a los Representantes de los Trabajadores información sobre contenidos, horarios, participes, etc. Así mismo, todo trabajador con más de un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales para la realización de acciones formativas vinculadas a la actividad de la empresa.

Artículo 22. Solución Extrajudicial de Conflictos.

Ambas partes acuerdan someterse a procedimientos extrajudiciales de mediación, conciliación y, en su caso, arbitraje para resolver cuantas discrepancias puedan surgir en las materias contenidas en el presente Convenio Colectivo, asumiendo la intervención de un órgano interprofesional independiente que ambas partes acepten y asuman para la resolución de tales divergencias. Al efecto se designa al Tribunal Laboral de Navarra, con sede en Pamplona, calle Nueva 30/32 bajo.

Artículo 23. Otras mejoras. Pases e invitaciones.

1. Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a acceder gratuitamente a las instalaciones del Club en todos aquellos eventos organizados por el mismo, incluidos los partidos de fútbol mientras permanezcan en la empresa. Contarán para ello, con dos pases para los partidos que se disputen en el Estadio del Sadar el Club Atlético Osasuna y siempre y cuando sean socios del Club Atlético Osasuna. Aquellos empleados que no sean socios solamente tendrán derecho a un pase.

2. Asimismo, los trabajadores del Club disfrutarán de un descuento del 30% en la tienda oficial de Osasuna, pudiendo acumularse a cualquier otro que se negocie para los empleados.

3. En caso de ascenso del primer equipo a la primera división del fútbol Español los trabajadores disfrutarán como festivo el día siguiente a la cena de ascenso.

4. Los trabajadores que accedan a la situación de jubilación parcial o total, tendrán derecho a un pase, así como aquel personal que, aun siendo baja voluntaria o despido improcedente en el Club Atlético Osasuna lleven prestando servicios durante más de 10 años. Este pase será renovado anualmente por el Club.

5. Aquellos trabajadores que no hubieran alcanzado los 10 años en la empresa tendrán derecho a un pase que será renovado anualmente por el Club en el mismo número de años que hubiera prestado servicios para el mismo.

Los pases referidos a los trabajadores incluidos en los párrafos 4 y 5 este artículo no serán transferibles, so pena de su pérdida y/o anulación por el Club Atlético Osasuna.

Artículo 24. Vacantes del personal con contrato a tiempo parcial para las labores de portería.

La empresa se compromete de forma clara y rotunda a garantizar el mantenimiento del servicio de portería a través del colectivo de trabajadores a tiempo parcial y de contratación directa del Club, que actualmente ostenta y, a tal efecto, mantendrá un número adecuado de empleados para prestar el servicio. A este respecto, al inicio de cada temporada se contratará a las personas adecuadas para atención del mismo.

La cobertura de sus vacantes se realizará a través de personas que se presenten a través del Comité de Empresa a fin de garantizar su profesionalidad, asistencia a los partidos y cumplimiento de los servicios asignados.

Artículo 25. Carnet de empleo y distinción del personal contratado a tiempo parcial para las labores de portería.

La empresa entregará a cada uno de sus empleados contratados a tiempo parcial para las labores de portería, una acreditación en el que, además de los datos laborales del interesado, habrá una fotografía del mismo.

El buen uso de este documento de acreditación del empleado caerá bajo su estricta responsabilidad. Además los petos u otros distintivos de los empleados contendrán el escudo del Club Atlético Osasuna y se distinguirán fácilmente de otros empleados externos al Club.

Artículo 26. Jubilación parcial.

Aquellos trabajadores que cumplan los requisitos legales que en cada momento se disponga podrán jubilarse parcialmente mediante la suscripción del correspondiente contrato de relevo.

Artículo 27. Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio colectivo.

La empresa se compromete a no aplicar las medidas de flexibilidad interna y externa incorporadas por la Ley 3/2012, en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41 ET) o descuelgue (artículo 83.2 ET) de las propias condiciones recogidas en este Convenio Colectivo, así como sobre el despido objetivo, en su versión individual o colectiva (artículos 51 y 52.c. ET), salvo circunstancias ajenas a la voluntad de la empresa que alteren gravemente la actual situación económica que observa, como por ejemplo, el descenso de categoría del primer equipo. En tal supuesto, se iniciará un periodo de consultas de 15 días prorrogables por acuerdo entre las partes. Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo, el mismo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo y su duración. En caso de no alcanzar tal acuerdo las partes someterán su discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio y, en caso de no alcanzar acuerdo, a los mecanismos de conciliación, mediación y/o arbitraje del tribunal Laboral de Navarra.

Este compromiso no es extensivo a cualquier otra medida empresarial que no hubiera quedado expresamente recogida en los supuestos y artículos anteriormente citados.

Artículo 28. Contratos fijos discontinuos.

En función a las especiales características de la actividad de este sector, tanto por lo que representa el trabajo a desarrollar como en relación con las personas que lo llevan a la práctica, las partes entienden conveniente señalar la importancia de la contratación a tiempo parcial en cualquier modalidad contractual utilizada por la empresa.

Clasificación del personal

Grupos profesionales.

La aplicación de la nueva clasificación profesional procederá con la supervisión y acuerdo del comité de empresa y en ningún caso podrá suponer disminución salarial alguna para ningún trabajador o trabajadora.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio serán clasificados en unos niveles funcionales identificados con las denominaciones de Grupo 1, Grupo 2, Grupo 3, Grupo 4 y Grupo 5, pudiéndose incluir dentro de los mismos distintos niveles cuya confluencia se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como, por la formación o especialización exigida para ejercerlas.

Grupo 1.

Criterios generales: Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Elaboran la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.

Toman decisiones o participan en su elaboración, y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en la empresa.

Formación: Se requiere la equivalente a titulación universitaria de grado superior o medio o bien una dilatada experiencia en el sector.

Se incluyen en este Grupo, los Directores Generales en áreas técnicas y deportivas.

Grupo 2.

Criterios generales: Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al Grupo 1 o a la propia Dirección de la empresa.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Llevan a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

Formación: La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior, medio, o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un período de práctica o experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo y/o en el sector.

Se incluyen o equiparan en este grupo a todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: directores de departamento, tales como financiero, recursos humanos, comercial, marketing, de actividades técnicas, así como, médico, Fisioterapeutas, Contable, Secretaria de Dirección, Jefe de Mantenimiento, etc.

Grupo 3.

Criterios generales: Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución.

Asimismo, integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores.

Formación: La formación requerida será la equivalente a titulación académica de grado medio, formación profesional de primer grado, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia adquirida en el sector.

Se incluye en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: coordinador actividades colectivas, de mantenimiento de instalaciones, oficial administrativo 1.^a, oficial de 1.^a de mantenimiento de instalaciones, coordinador, monitor multidisciplinar.

Grupo 4.

Criterios generales: Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia.

Formación: La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: masajista, oficial de 2.^a de mantenimiento de instalaciones, oficial administrativo 2.^a, recepcionista, taquillero, monitor, dependiente tienda propia dentro de las instalaciones deportivas, encargado de limpieza, auxiliares administrativos, telefonistas, control de acceso, portero.

Grupo 5.

Criterios generales: Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas, que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación.

Formación: La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia.

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes plazas o similares: personal de limpieza, peón de mantenimiento de instalaciones, personal de vestuarios, mozo o ayudante, etc.

Cuestiones generales a los grupos profesionales:

La empresa podrá encomendar al trabajador funciones propias de un grupo profesional distinto al suyo, siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo al finalizar el motivo que dio origen al cambio o transcurra el periodo máximo permitido. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

La realización de trabajos de un grupo profesional superior no podrá exceder de 6 meses durante un período de 12 meses, o de 8 meses durante un período de 24 meses, por lo que si fuesen superados supondrá la adscripción automática del trabajador al grupo superior. La retribución mientras se desarrollan las funciones en el grupo superior será la correspondiente al mismo.

Para el supuesto de que el trabajador tenga que realizar funciones de un grupo profesional inferior, la situación se mantendrá por el tiempo imprescindible, conservando la retribución económica correspondiente al grupo profesional de origen, salvo que la situación viniera motivada por la propia solicitud del trabajador.

ANEXO.-TABLAS SALARIALES TEMPORADA 2022/2023

Personal Instalaciones

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE BRUTO ANUAL	PLUS CONVENIO x 14 PAGAS
1	30.000 euros	400 euros
2	25.000 euros	400 euros
3	20.000 euros	400 euros
4	17.500 euros	400 euros
5	14.000 euros	400 euros