

### III. Otras disposiciones y actos

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Resolución 10/2024, de 8 de marzo, de la Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de la empresa Club Deportivo Juventud de Calahorra para los años 2023 a 2026*

202403200105855

III.1180

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la empresa Club Deportivo Juventud de Calahorra para los años 2023 a 2026 (Código número 26001222012004), que fue suscrito con fecha 29 de julio de 2023, de una parte, por la representación empresarial y, de otra, por el delegado de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales,

#### ACUERDA

**Primero.** Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.** Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 8 de marzo de 2024.- La Subdirectora General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, Pilar Simón Estefanía.

#### Convenio Colectivo de aplicación en la empresa 'Club Polideportivo Juventud de Calahorra' para los años 2023-2026

El presente Convenio ha sido negociado y firmado por los representantes del Club Polideportivo Juventud de Calahorra, el representante sindical y el sindicato ...

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio es de aplicación y regula las condiciones de trabajo de la empresa, Club Polideportivo Juventud Calahorra, que tiene por objeto la oferta y/o prestación de servicios a sus socios relacionados con el ejercicio físico sin ánimo de lucro. Se incluyen entre estos servicios, la práctica física deportiva, de manera amateur, voluntaria o profesional; la práctica física recreativa o de ocio deportivo, ya sean fines lúdicos, ya sean con fines didácticos o con ambos a la vez, así como la vigilancia acuática. Estas actividades o servicios podrán prestarse:

1. En las instalaciones del club, de titularidad privada, equipados o habilitados para desarrollar la actividad empresarial antes indicada.
2. Mediante subcontrata o relación jurídica con otras empresas o entidades privadas en las que el objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la realización de las actividades indicadas en el primer párrafo de este artículo.
3. Mediante contratos administrativos o relación jurídica con administraciones públicas, bajo cualquier forma válida en derecho en las que el objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la realización de las actividades indicadas en el primer párrafo de este artículo.

4. Mediante la organización de competiciones, eventos o espectáculos de carácter físico-deportivo.

#### **Artículo 2. Ámbito temporal.**

2.1 La vigencia del presente Convenio Colectivo se extiende desde la fecha de su firma, salvo los efectos económicos que iniciarán su vigencia con efectos desde el 1 de enero de 2023 con las excepciones establecidas en este convenio, hasta el día 31 de diciembre de 2026, con independencia de la fecha en que se lleve a efecto su publicación oficial por el organismo administrativo competente.

La denuncia del presente convenio podrá ser formulada, dentro del plazo antes señalado, por cualquiera de las partes que lo han firmado mediante escrito dirigido a todas las demás partes negociadoras que lo suscribieron y al organismo administrativo competente.

Para el supuesto de que se formule la denuncia del Convenio y finalice la duración prevista para el mismo o para cualquiera de sus prórrogas, se mantiene la vigencia de su contenido, tanto obligacional como normativo, hasta que sea sustituido por un nuevo Convenio.

2.2 Prórrogas. Este Convenio Colectivo podrá ser prorrogado expresa o tácitamente. Se entenderá prorrogado tácitamente, por periodos anuales, si no mediara aviso de denuncia formulado por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación a la finalización de su vigencia o de la prórroga en curso.

#### **Artículo 3. Vinculación a la totalidad y garantías personales.**

3.1 Las condiciones pactadas en el presente Convenio son un todo orgánico e indivisible. En el supuesto que algún artículo del presente Convenio sea declarado nulo por resolución judicial, extrajudicial o administrativa, quedará inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio, hasta que las partes firmantes del mismo le den contenido conforme a la legalidad.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse con carácter vinculante a la mediación y/o arbitraje del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) cuando hayan transcurrido dos meses desde la fecha en que fue notificada la resolución que invalide alguno de los pactos del Convenio y no hubieran alcanzado un acuerdo sobre el nuevo contenido.

3.2 Se respetarán las condiciones particulares de aquellos trabajadores que, con carácter general y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente 'ad personam' las que vengán implantadas por disposiciones legales o pacto entre empresa-trabajador.

#### **Artículo 4. Comisión mixta paritaria.**

1. Las partes entienden oportuno crear la Comisión Mixta Paritaria como medio de solventar discrepancias e interpretación del presente convenio, que estará formada por representantes de la organización empresarial y del sindicato/s firmante/s del convenio.

Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgirles de la interpretación y aplicación del contenido del presente Convenio se someterá previamente al informe de la Comisión Mixta Paritaria antes de acudir e iniciar cualquier acción o reclamación ante la jurisdicción competente.

2. Procedimiento. La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por un representante de los trabajadores y como representante de la empresa, el Presidente del Club Polideportivo Juventud, ambos con sus correspondientes suplentes.

3. Funciones:

- a) Interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio.
- b) Informe, con carácter previo y obligatorio, en todas las cuestiones de conflicto colectivo.
- c) Someter a debate las materias que a criterio de alguna de las partes sean necesarias para incorporar, definir o aclarar el texto del presente Convenio.
- d) Cualquier actividad tendente a la aplicación y eficacia del Convenio.
- e) Entender sobre la aplicación del convenio a las actividades que, dentro de la definición genérica recogida en el ámbito del convenio, no estuvieran incluidas inicialmente.

f) Resolver los conflictos o discrepancias que tengan su origen en la aplicación, interpretación o regulación de subrogaciones, grupos profesionales, clasificación profesional, definición de funciones y retribución de diferentes subsectores afectados por el presente convenio colectivo, sin que en ningún caso suponga una modificación de las condiciones pactadas en el mismo.

g) Estudiar y decidir sobre aquellas cuestiones que afecten a los sectores incluidos en el presente Convenio que, por mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes, así como, cualquier tema que pudiera afectar a los diferentes subsectores que se puedan encuadrar en el marco del sector de la actividad propia de las empresas a las que es de aplicación este Convenio.

h) La obtención de acuerdos sobre todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio y que, a criterio de las partes que componen la comisión, sea necesario incorporar al texto del mismo para una mejor adaptación a la realidad productiva o laboral existente en cada momento.

Las convocatorias de la Comisión Mixta Paritaria serán efectuadas por su Secretario mediante escrito, haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como, el orden del día, debiendo ser enviada a cada uno de sus miembros con siete días de antelación, como mínimo, a la fecha prevista. La comisión Mixta Paritaria resolverá las cuestiones que le sean sometidas en un plazo no superior a 30 días, salvo acuerdo de todas las partes prorrogando dicho plazo. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los presentes de cada una de las partes que forman la Comisión y cuando sea preceptivo se incorporarán al texto del Convenio.

En caso de desacuerdo, se acuerda la sumisión al Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), adhiriéndose al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC), así como a su reglamento de desarrollo.

#### **Artículo 5. Cláusula de inaplicación.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 del mismo texto legal, las condiciones de trabajo aquí pactadas que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas antes citado, la empresa deberá presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa que justifique un tratamiento diferenciado. Asimismo, se comunicará a la Comisión Paritaria del presente convenio el inicio del periodo de consultas con 10 días de antelación.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional y sin perjuicio del cumplimiento a la legislación vigente en cada momento sobre la Protección de Datos.

Si se alcanza acuerdo, éste deberá determinar exactamente las condiciones de trabajo aplicables y su duración. Asimismo, deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio.

En caso de desacuerdo, las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia fue planteada.

Si en el seno de la Comisión Paritaria no se alcanzara acuerdo, las partes someterán la discrepancia a los procedimientos autónomos de solución conflictos previstos en el VI ASAC.

## CAPÍTULO II

**Contratación****Artículo 6. Forma de contrato.**

La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, se realizará mediante contrato formalizado por escrito.

Igualmente se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación, ampliación o prórroga de los contratos temporales.

**Artículo 7. Condiciones generales de ingreso.**

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

**Artículo 8. Pruebas de aptitud.**

La empresa, previamente al ingreso de los trabajadores, podrá realizar a los mismos las pruebas de selección, prácticas psicotécnicas y médicas que consideren necesarias y sean razonables para comprobar si su estado físico, grado de aptitud y preparación son los adecuados para la categoría profesional y el puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

**Artículo 9. Período de prueba y preaviso de cese voluntario.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 17 del convenio colectivo estatal, aprobado por resolución del 29 de mayo de 2018 de la Dirección General de Empleo, que dispone:

9.1 Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de:

Grupos 1 y 2: 3 meses.

Grupos 3, 4 y 5: 2 meses.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que correspondan a la categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral. Ésta podrá instarse, durante el transcurso de dicho periodo, por cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa alguna al respecto, con la condición de que se comunique por escrito, haciendo constar como causa de la extinción de la relación laboral el no superar el periodo de prueba.

9.2 La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá su cómputo, reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

9.3 Los trabajadores que decidan extinguir su relación laboral de forma voluntaria deberán notificarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima a la fecha de su efectividad y según grupo profesional de:

Grupos 1 y 2: 2 meses.

Grupos 3,4 y 5: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de este el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

**Artículo 10. Características generales de los contratos y del personal.**

Se estará en lo dispuesto del artículo 18 de convenio colectivo estatal.

**Artículo 11. Contrato por circunstancias de la producción.**

Se estará en lo dispuesto del artículo 20 de convenio colectivo estatal.

**Artículo 12. Contrato por sustitución de persona trabajadora.**

Se estará a lo dispuesto del artículo 21 del convenio colectivo estatal con la modificación efectuada por resolución del 11 de septiembre de 2023 de la Dirección General de Trabajo.

**Artículo 13. Contrato fijo discontinuo.**

Se estará a lo dispuesto del artículo 22 del convenio colectivo estatal con la modificación efectuada por resolución del 11 de septiembre de 2023 de la Dirección General de Trabajo.

**Artículo 14. Contrato a tiempo parcial.**

Se estará en lo dispuesto del artículo 23 de convenio colectivo estatal.

**Artículo 15. Contrato formativo para la obtención de práctica profesional.**

Se estará en lo dispuesto del artículo 24 de convenio colectivo estatal.

**Artículo 16. Contrato de formación en alternancia.**

Se estará en lo dispuesto del artículo 24 de convenio colectivo estatal.

## CAPÍTULO III

**Jornadas de descanso, permisos y vacaciones****Artículo 17. Jornada de trabajo.**

Las partes acuerdan regular la jornada laboral teniendo en cuenta las necesidades del sector. Durante la vigencia del Convenio la jornada en cómputo anual será de 1.752 horas de jornada efectiva, tal como dispone el artículo 26 del convenio colectivo estatal.

La jornada laboral podrá desarrollarse en régimen de jornada partida o continuada y la misma se prestará de lunes a domingo. El cómputo de jornada para los trabajadores a tiempo parcial se realizará en la misma proporción a la jornada anual de los trabajadores a tiempo completo.

En jornadas continuadas de seis o más horas se establece un descanso, considerado como tiempo efectivo de trabajo, de 20 minutos. Los turnos para efectuar los descansos serán acordados entre la empresa y el trabajador.

El tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo tanto al inicio como al final de la jornada diaria, debiendo atender a los clientes que hubieran entrado antes de la hora de cierre del establecimiento, sin que esta obligación pueda superar 15 minutos a partir de dicha hora.

El número de horas diarias de los trabajadores a jornada completa no podrá ser superior a 10 horas ni inferior a 6 horas.

El número de horas semanales de tiempo efectivo ordinario para los trabajadores a jornada completa no podrá ser superior a 40 horas durante la vigencia de este convenio. Para los trabajadores a tiempo parcial, no podrá ser superior a la proporción establecida para los trabajadores a jornada completa.

No obstante, y debido a las especiales características del sector, la empresa afectada por el presente convenio colectivo podrá elaborar para todos los trabajadores cuadrantes de temporada (invierno -meses de septiembre a mayo- y verano -meses de junio, julio y agosto-), en los que se concrete la jornada y horario, y en el que deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo, horarios y descansos de cada trabajador. En temporada de verano se podrá autorizar 1 semana de vacaciones siempre y cuando las circunstancias lo permitan.

Sin perjuicio de todo lo anterior, los horarios y/o cuadrantes podrán ser modificados por la empresa con un plazo mínimo de treinta días, siempre que se den motivos de organización debidamente motivados que traigan causa en razones económicas, técnicas, organizativas y de producción. De estas modificaciones se deberá informar a la RLT. Así mismo, las citadas modificaciones deberán respetar los turnos establecidos en dichos cuadrantes, salvo pacto con el trabajador afectado, o salvo que se acuda al procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Dadas las especiales características de este sector, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que correspondan a los trabajadores, y con independencia de que los contratos de trabajo lo sean a tiempo parcial o a tiempo completo.

**Artículo 18. Descanso semanal y festivos.**

Se estará a lo dispuesto del artículo 27 del convenio colectivo estatal.

**Artículo 19. Permisos retribuidos.**

Se estará a lo dispuesto del artículo 28 del convenio colectivo estatal con la modificación efectuada por resolución del 11 de septiembre de 2023 de la Dirección General de Trabajo

**Artículo 20. Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar.**

El trabajador podrá reducir su jornada de trabajo, sin derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de 12 años o de un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no realice actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

b) Tendrá el mismo derecho quien tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desarrolle actividad retribuida.

c) Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, también podrá ser autorizada una reducción de jornada por un periodo máximo de un año de entre al menos una hora y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones, al trabajador que tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo aunque realice actividad retribuida.

d) En los casos de nacimientos de hijos que, por cualquier causa médica, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, con independencia de la ausencia retribuida de una hora establecida legalmente, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

e) Los trabajadores cuyos hijos estén afectados por enfermedades que requieran hospitalizaciones y/o tratamientos periódicos y prolongados en el tiempo, según lo estipulado en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a acumular la reducción de jornada estipulada en el mismo en jornadas completas.

f) Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

**Artículo 21. Excedencias por conciliación de la vida familiar.**

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

II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de ésta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo, para atender a familiares de primer grado de consanguinidad.

III. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa también podrá ser concedida una excedencia por un periodo máximo de un año, a un trabajador que tenga que atender al cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y pese a desarrollar actividad retribuida, se encuentre en situación de IT como consecuencia de las razones antes expresadas. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de ésta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

IV. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

V. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

VI. En los casos contemplados en los apartados anteriores de este artículo, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas firmantes del presente convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

#### **Artículo 22. Licencias sin retribución.**

El personal de plantilla fijo, con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una licencia sin salario de una duración mínima de un mes y máxima de un año, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

La solicitud de la licencia deberá formalizarse con una antelación mínima de 30 días a la fecha de inicio de su disfrute. La licencia podrá prorrogarse una sola vez, con un preaviso de 15 días como mínimo antes de la fecha de finalización.

Esta licencia no se concederá para trabajar o colaborar con empresas cuyo ámbito funcional se encuentre recogido en el artículo 1 del presente convenio, dando lugar, en caso de incumplimiento, a una falta muy grave con posibilidad de extinción de la relación laboral como despido procedente.

No podrá solicitarse una nueva licencia hasta transcurrido un año desde la incorporación al trabajo de la última disfrutada.

#### **Artículo 23. Vacaciones.**

Los trabajadores tendrán derecho a 23 días laborables de vacaciones al año, nunca menos de 30 días naturales, estableciéndose como periodo de disfrute entre el 1 de enero y 15 de mayo, y el 15 de septiembre al 31 de diciembre de cada año, siendo proporcionalmente prorrateados los periodos inferiores al año completo. Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le computará de forma proporcional al tiempo trabajado. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 17 relativo a la jornada laboral y en relación a la semana de vacaciones a disfrutar en temporada de verano, siempre que las circunstancias lo permitan.

Durante los meses de verano en los que la actividad empresarial se incrementa, se establecerán turnos de trabajo para poder atender estas exigencias pero que, a la vez, permitan a los trabajadores disfrutar de, por lo menos, un día entero de descanso semanal, así como 7 días naturales de vacaciones como mínimo siempre y cuando queden cubiertas las necesidades de la empresa y no pudiendo coincidir dos o más trabajadores.

El calendario de vacaciones deberá confeccionarse el primer trimestre del año, de tal forma que el trabajador conozca las fechas de disfrute con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio de estas.

El cómputo de inicio de las vacaciones no se podrá realizar en festivo o en un día de descanso del trabajador.

La elección de los turnos de vacaciones se realizará mediante un sistema rotativo de forma que el trabajador que un año escoja en primer lugar, no lo hará el año siguiente.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Régimen económico**

#### **Artículo 24. Estructura salarial.**

Tendrán la consideración de salario los siguientes conceptos:

Salario base.

- Es el establecido para cada categoría dentro del grupo profesional correspondiente que se indica en las tablas salariales del cuadro que figura en este artículo.

Plus de nocturnidad.

- Es el establecido en el artículo 26 de este Convenio cuya cuantía se fija en el cuadro fijado en dicho artículo.

Complementos salariales.

- Son las cantidades devengadas al trabajador, además del salario base y con independencia de éste, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo como las del puesto de trabajo o de calidad en el trabajo. Estos complementos tienen el carácter de consolidables en el salario del trabajador, no pudiendo ser objeto de compensación y absorción. Se

incluyen en los mismos el complemento 'ad-personam', y la antigüedad, no teniendo la misma consideración los complementos de nocturnidad y toxicidad.

Incrementos salariales.

Todos los trabajadores que, a la firma del presente Convenio, formen parte de la plantilla del Club Polideportivo Juventud de Calahorra, como empleados por cuenta ajena, verán incrementados sus respectivos salarios base (que perciben en el momento de la firma del presente Convenio) en un 5%, con efectos desde el 1 de enero de 2023, salvo a los trabajadores que ya se les haya aplicado ese incremento en el año 2023 con anterioridad a la firma de este convenio.

A todos los trabajadores que se incorporen a la plantilla del Polideportivo Juventud de Calahorra, como empleados por cuenta ajena, tras la firma del presente Convenio, se les aplicarán las siguientes tablas salariales:

**Tablas salariales**

Grupo Profesional	Nivel	Salario Base Anual euros	Salario Base Mensual 14 Pagas euros	Salario Base Hora euros/Hora
Grupo 1	-	19.219,86	1.372,85	10,97
Grupo 2	1	17.618,23	1.258,45	10,06
	2	17.084,21	1.220,30	9,75
Grupo 3	1	16.413,54	1.172,40	9,37
	2	16.251,02	1.160,79	9,28
Grupo 4	1	16.090,12	1.149,29	9,18
	2	15.930,81	1.137,92	9,09
Grupo 5	-	15.876,00	1.134,00	9,06

Sin perjuicio de lo anterior, a todos los trabajadores del Club Polideportivo Juventud de Calahorra se les incrementará el salario base con el IPC, de forma anual y a partir del 1 de enero de 2024, durante la duración del presente Convenio y de sus sucesivas prórrogas si las hubiere, de la siguiente forma:

- A los trabajadores que ya fuesen empleados del Polideportivo Juventud de Calahorra a la fecha de la firma de este Convenio, se aplicará el incremento de dicho IPC al salario base que haya resultado una vez incrementado con el 5% descrito en este apartado y aplicado desde el 1 de enero de 2023.

- A los trabajadores que se hayan incorporado a la plantilla del Club Polideportivo tras la firma de este, se les aplicará el incremento del IPC sobre el salario base que figura en la tabla salarial incorporada en este artículo.

#### **Artículo 25. Horas extraordinarias.**

Ambas partes acuerdan que la realización de horas extraordinarias debe responder a necesidades que, efectivamente, tengan tal naturaleza, ajustándose, entre empresa y trabajadores mutuamente, los horarios laborales y los calendarios a la estructura real y sistemática de las actividades a desarrollar por los trabajadores.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias realizadas en festivo oficial se compensarán a razón de 1,50 horas de descanso por cada hora de trabajo.

Las horas extraordinarias realizadas en día que no sea festivo oficial se compensarán a razón de 1,25 horas de descanso por cada hora de trabajo.

Las horas extraordinarias no compensadas en tiempo de descanso se retribuirán por los importes establecidos en el cuadro que figura en este artículo, en función de que las mismas sean realizadas en jornadas ordinarias o en alguno de los 14 festivos oficiales.



Grupo Profesional	Nivel	Precio Hora días Festivos euros
Grupo 1	-	16,46
Grupo 2	1	15,08
	2	14,63
Grupo 3	1	14,05
	2	13,91
Grupo 4	1	13,78
	2	13,64
Grupo 5	-	13,59

#### Artículo 26. Nocturnidad.

Los trabajadores que no tengan la consideración de trabajador nocturno, pero su jornada acabe después de las 22 horas, o se inicie antes de las 6 de la mañana, percibirán en nómina un complemento por cada hora de trabajo efectivo que realicen comprendida en el horario antes mencionado que ascenderá a la cuantía que figura en el cuadro adjunto.

Los menores de 18 años no podrán realizar la jornada nocturna. No se podrán realizar horas extraordinarias dentro de dicha jornada.

Grupo Profesional	Nivel	Precio Hora Nocturnidad euros
Grupo 1	-	12,62
Grupo 2	1	11,56
	2	11,21
Grupo 3	1	10,77
	2	10,67
Grupo 4	1	10,56
	2	10,46
Grupo 5	-	10,42

#### Artículo 27. Plus de Toxicidad.

Los trabajos realizados con productos tóxicos o peligrosos tendrán un recargo del 25% del salario durante el tiempo de exposición, todo ello sin perjuicio de que se tomen las medidas de seguridad que dichos trabajos requieran (mascarillas, guantes, y demás prendas que estén indicadas para la suficiente protección).

Grupo profesional	Nivel	Precio hora normal euros	Plus Toxicidad	Precio hora expos. Prod. Tóxicos euros
Grupo 1	-	10,97	1,10	12,07
Grupo 2	1	10,06	1,01	11,06
	2	9,75	0,98	10,73
Grupo 3	1	9,37	0,94	10,31
	2	9,28	0,93	10,20
Grupo 4	1	9,18	0,92	10,10
	2	9,09	0,91	10,00
Grupo 5	-	9,06	0,91	9,97

**Artículo 28. Pagas extras.**

Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, de 30 días de salario base, mejora voluntaria, complemento 'ad-personam' y antigüedad, siempre y cuando la perciba el trabajador, cada una de ellas, que se devengarán semestralmente: la correspondiente a junio, del día 1 de enero al 30 de junio de cada año, y la correspondiente a diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre, igualmente, de cada año.

El abono de dichas pagas se efectuará, como máximo la de junio el día 30 de dicho mes y la de diciembre el día 20 de dicho mes.

Las pagas extras podrán ser prorrateadas mensualmente, si así se acuerdan entre empresa y trabajador.

**Artículo 29. Incrementos salariales.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 24 de este Convenio.

## CAPÍTULO V

**Clasificación del personal**

(Se estará a lo dispuesto en el Capítulo VI, del convenio colectivo estatal)

**Artículo 30. Grupos profesionales.**

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, Gerentes de los Gimnasios o Centros de Actividad Físico-Deportiva.

**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, según el tamaño de ésta.

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.

**Equiparación:**

**Nivel I:** Se incluyen en este nivel 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, etc.

Nivel II: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a las categorías: Fisioterapeutas, DUE, 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.

#### Equiparación:

Nivel I: Se incluye en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: coordinador fitness, actividades aeróbicas, de piscina, de raqueta, de clases colectivas, de mantenimiento de instalaciones, oficial administrativo 1.ª, oficial de 1.ª de mantenimiento de instalaciones, coordinador recepción.

Nivel II: Se incluye en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: monitor multidisciplinar. Se entiende como tal el trabajador que imparte más de una disciplina o actividad dirigida diferentes, independientemente de la instalación o medio donde se imparta, incluyendo los socorristas y/o monitores de sala, que también impartan otra disciplina o actividad dirigida.

#### 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.

#### Equiparación:

Nivel I: 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, socorrista, monitor unidisciplinar, dependiente tienda propia dentro de las instalaciones deportivas, encargado de limpieza.

Nivel II: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: auxiliares administrativos, telefonistas, control de acceso, portero, esteticista.

#### 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.

Equiparación. -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 de cuadra, etc.

### **Artículo 31. Trabajos en distintos 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 durante el periodo indicado en los párrafos siguientes, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo al finalizar el motivo que dio origen al cambio o transcurra el periodo máximo permitido.

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 a este mismo grupo.

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.

Lo dicho con anterioridad no será de aplicación para el grupo profesional correspondiente a los monitores multidisciplinares que se encuentren encuadrados en el Grupo 3 Nivel II), los cuales desarrollaran su actividad según las necesidades de la empresa como monitores en las distintas modalidades o actividades que se den a los clientes en el centro de la empresa, sin que el cambio en la actividad o enseñanza concreta que realice se considere trabajo en distinto grupo profesional.

## CAPÍTULO VI

### Código de conducta laboral

#### Artículo 32. Principios generales.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 42 del convenio colectivo estatal.

#### Artículo 33. Clasificación de faltas.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 43 del convenio colectivo estatal.

#### Artículo 34. Régimen de sanciones.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del convenio colectivo estatal.

#### Artículo 35. Sometimiento al V ASAC.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 45 del convenio colectivo estatal.

## CAPÍTULO VII

### Cláusulas de formación

#### Artículo 36. Formación continua.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a participar activamente en todos los trabajos, foros, y demás actividades que se deriven del desarrollo de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

Ambas partes se comprometen a desarrollar acciones formativas o proyectos de naturaleza formativa de interés general para este sector productivo, con el fin de satisfacer necesidades específicas de cualificación de los trabajadores a lo largo de toda la vida, siempre y cuando, dichas acciones afecten a un ámbito superior a una Comunidad Autónoma.

## CAPÍTULO VIII

### Derechos sindicales

#### Artículo 37. De los representantes de los trabajadores.

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

#### Artículo 38. De las organizaciones sindicales.

Las partes firmantes ratifican su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

## CAPÍTULO IX

## Salud laboral e IT

**Artículo 39. Salud laboral.**

Se estará a lo dispuesto al artículo 53 del convenio colectivo estatal, tras la modificación realizará por la resolución del 11 de septiembre de 2023 de la Dirección general de trabajo.

**Artículo 40. Acoso sexual y por razón de sexo.**

Se estará a lo dispuesto al artículo 54 del convenio colectivo estatal.

**Artículo 41. Incapacidad temporal.**

Se estará a lo dispuesto al artículo 55 del convenio colectivo estatal, tras la modificación realizará por la resolución del 11 de septiembre de 2023 de la Dirección general de trabajo.

**Artículo 42. Ayudas sociales.**

Se establece una ayuda social para casos de muerte e incapacidad absoluta y permanente para todo tipo de trabajo, derivado de accidente laboral, consistente en una indemnización de 32.776,57 euros por trabajador.

Se incluye en dicho concepto los accidentes que pudieran producirse cubriendo el trayecto de ida y vuelta al trabajo, es decir 'in itinere'.

**Artículo 43. Antigüedad.**

Todos los trabajadores mantendrán su correspondiente antigüedad con la empresa. Aquellos trabajadores que vengan percibiendo un complemento salarial de antigüedad lo mantendrán sin que pueda ser compensando o absorbido por futuras mejoras salariales del presente convenio, consistente en el 3% del salario base correspondiente, y comenzará a percibirse a partir de quinquenio vencido, teniendo una acumulación que alcanzará como máximo el 30% del salario base correspondiente en el cómputo total de los años trabajados.

Las contrataciones posteriores a la firma de presente convenio no tendrán el complemento de antigüedad, hasta que dichos trabajadores sean acreedores del mismo en función de los años trabajados en la empresa.

**Artículo 44. Igualdad de oportunidades en el ámbito laboral por razón de género.**

La empresa tiene como principio organizativo la integración de la igualdad de oportunidades y trato en hombres y mujeres.

En este sentido:

- Se promoverá entre los trabajadores y las trabajadoras la detección de las necesidades formativas desde la perspectiva de género;
- Se pondrá a su disposición la posibilidad de formular quejas y sugerencias para mejorar la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres.
- Se usará lenguaje e imágenes no sexistas en toda la comunicación, interna y externa, de la empresa
- La empresa se acoge al protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y del acoso moral dispuesto en el artículo 54 del convenio colectivo estatal.
- Se considera explícitamente el acoso como falta muy grave.
- En todo caso se manifiesta expresamente por la empresa la prohibición explícita de cualquier discriminación por sexo, respetándose el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos.