



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

*RESOLUCIÓN de 11 de agosto de 2022, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Convenio colectivo de la empresa Real Grupo de Cultura Covadonga en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.*

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Real Grupo de Cultura Covadonga (expediente C-018/2022 código 33100512012018), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 30 de junio de 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

#### RESUELVO

Ordenar su inscripción en el registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 11 de agosto de 2022.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P. D. autorizada en Resolución de 17-06-2020, publicada en el BOPA núm. 119, de 22-VI-2020, el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2022-06437.

#### ACTA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO

En Gijón, a 30 de junio de 2022

Se inicia la reunión, que tiene lugar en las instalaciones de la empresa, siendo las 18:00 horas de la fecha señalada en el encabezamiento, en la que las partes negociadoras,

#### Manifiestan

*Primero.*—Que el 20 de octubre de 2021 se celebró la primera reunión para la negociación del II Convenio Colectivo propio de la empresa Real Grupo de Cultura Covadonga, constituyéndose la Mesa Negociadora del mismo.

*Segundo.*—Que desde dicha fecha se han celebrado diferentes reuniones que culminan en el día de hoy, después de las preceptivas aprobaciones del texto definitivo, por la Asamblea de Trabajadores y por la Junta Directiva del Club.

*Tercero.*—Que como consecuencia de todo lo anterior, se procede a la lectura, aprobación y firma del II Convenio Colectivo que se adjunta al presente acta.

*Cuarto y último.*—Que se acuerda dar traslado del presente Convenio a la Autoridad Laboral para su registro, depósito y publicación, autorizando para tales gestiones y trámites a D. Antonio Corripio Álvarez, con NIF \*\*.59.55\*\*.

En prueba de conformidad, firman los asistentes en el lugar y fecha indicados.

#### Asistentes:

Por la parte empresarial

Presidente: Antonio Corripio Álvarez

Vicepresidente: Jesús Blanco de Ángel

Vocal: Carlos Manjarín Pereda

Director General: Jesús Martínez Muñiz

Resp. RR. HH.: Jaime Ablanado Delmiro



Por la parte social

CSI: Christian Almirante González

CSI: José Castro Alonso

CSI: Gonzalo del Castro Galán

CCOO: Manuel Pérez Bericua

USO: Pablo Carriles García

## II CONVENIO COLECTIVO

REAL GRUPO DE CULTURA COVADONGA

### Capítulo I.—Disposiciones generales

#### Artículo 1.—Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo se ha negociado entre la Junta Directiva del Club y los miembros de su Comité de empresa, y por ello, como Convenio de empresa, regula las condiciones de trabajo entre el Real Grupo de Cultura Covadonga y todas sus personas trabajadoras, en los distintos centros de trabajo del club en la ciudad de Gijón.

#### Artículo 2.—Vigencia.

El presente Convenio, tendrá una vigencia de cuatro años, por ello desde el 1 de enero del 2021 al 31 de diciembre del año 2024.

Sin perjuicio de la comunicación que al efecto y por escrito pueda cursar cualquiera de las partes, el convenio se entenderá denunciado automáticamente en el plazo de un mes, antes de la finalización de su vigencia.

#### Artículo 3.—Organización del trabajo.

Es facultad exclusiva de la empresa, quien responderá de la misma ante los órganos competentes.

### Capítulo II.—Relaciones de trabajo

#### Artículo 4.—Jornada.

Será de 39 horas semanales para el personal del área de servicios generales-D, tanto en jornada continuada como partida, y de 35 horas semanales para el personal del resto de áreas. La distribución de las citadas horas será pactada en forma flexible entre la empresa y las personas trabajadoras, respetándose en todo caso los derechos adquiridos.

La reducción de jornada de dicho personal del Área de Servicios Generales-D se concreta en siete días de compensatorio de jornada anual durante la vigencia establecida en el art. 2. Cuatro de ellos, serán de libre elección por parte de la persona trabajadora siempre y cuando se garantice la cobertura del servicio, no consecutivos, y debiéndose solicitar por escrito, con al menos 72 horas de antelación a su disfrute. Los otros tres se regularán mediante calendario laboral. Estos días serán proporcionales al tiempo trabajado y no podrán ser añadidos al período vacacional.

Se podrá pactar otro sistema de aplicación de los días compensatorios. Dicho pacto deberá constar por escrito, entregando copia del mismo a cada una de las personas trabajadoras afectadas.

Sin que ello signifique ninguna reducción de la jornada semanal establecida en el presente Convenio, las personas trabajadoras tendrán derecho al descanso mínimo establecido legalmente. Se respetará el descanso mínimo de dos días consecutivos e ininterrumpidos a aquellas personas trabajadoras que lo viniesen disfrutando con anterioridad a la vigencia del presente acuerdo.

Las personas trabajadoras disfrutarán de catorce fiestas laborales al año. Si el día festivo coincidiese con el descanso semanal se tendrá derecho a un día compensatorio.

En jornada continuada se establece un período de descanso de veinte minutos. Se respetarán aquellas condiciones más beneficiosas que se vinieran disfrutando.

El horario comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana será considerado como trabajo nocturno y su incremento será del 25% sobre el salario que corresponda percibir a la persona trabajadora, a excepción de aquellas contratadas expresamente para dicho trabajo nocturno, que percibirán el 5% sobre el salario que les corresponda percibir.

Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales, no obstante, podrá pactarse la realización de horas estructurales.

Las horas estructurales y las de fuerza mayor deberán figurar en nómina, dando cuenta mensualmente, por escrito, al Comité para su tramitación ante la Autoridad Laboral.

El precio de la hora extra se fija en el importe de añadir un 75% sobre el valor de la hora ordinaria que a cada cual le corresponda en el año en curso.

Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo, aquél en que se permanezca a disposición de la empresa, realizando cualquiera de las tareas profesionales para las que fue contratado y, por lo tanto, computable como jornada laboral las que sean necesarias para la realización de las funciones encomendadas. No obstante, lo anterior, en todo lo relativo a desplazamientos con equipos del Club, se estará a lo establecido en el artículo 35.—Desplazamientos.



Las personas a quienes les corresponda desarrollar su jornada normal de trabajo de tarde durante los días 24 y 31 de diciembre, la finalizarán a las 20 horas.

El personal que trabaje los días 25 de diciembre y/o 1 de enero, comenzará su jornada a las 11 horas.

El personal administrativo disfrutará de jornada de verano.

Según acuerdo de 6 de junio de 2017, durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, el horario de apertura de oficina continuará siendo de 8:00 a 15:00 horas, manteniendo el sistema de 18 guardias vespertinas, si bien para una mejor atención del servicio, éstas se realizarán durante el mes de junio y las dos primeras semanas de julio, así como en las tres últimas semanas de septiembre por dos personas con una jornada partida con horario: 10:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00 horas, durante dos días a la semana, siendo estos los lunes y los miércoles, estableciéndose rotaciones de personal para que todos realicen este servicio.

También se establece como jornada continua:

- El 5 de enero, día de la Cabalgata de Reyes.
- El lunes de Antroxu (siempre y cuando el Martes de Carnaval sea festivo).
- De lunes a miércoles en Semana Santa (siempre y cuando el Jueves Santo sea festivo).

La empresa podrá establecer, durante dicho período de jornada continua, un turno de tarde de atención al público, atendido por una o varias personas, contratadas para la realización de dicha función, o de la plantilla del Club, que voluntariamente acepten su designación.

#### Artículo 5.—*Turnicidad.*

La persona trabajadora que preste sus servicios en régimen de turnos (de forma rotativa o alterna, con cambios de festivos y descansos, durante cualquier día natural del año y dentro de la jornada máxima señalada en el artículo cuatro) percibirá por día efectivo de trabajo en este régimen de turnos la cantidad de 4,91 €, a partir del 1 de enero de 2022.

#### Artículo 6.—*Cambio de descanso.*

Cuando por razones organizativas o técnicas, la persona trabajadora no pudiera disfrutar del día de fiesta correspondiente o, en su caso, del descanso semanal que tuviera asignado, conforme al calendario laboral, el Club vendrá obligado a abonar a la persona trabajadora, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75% como mínimo, y asimismo se dará un día compensatorio por cada festivo trabajado o de descanso no disfrutado.

#### Artículo 7.—*Vacaciones.*

En lo que se refiere a la fijación del calendario de vacaciones y demás derechos y obligaciones derivados del mismo, se estará a lo previsto en el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante Estatuto de los Trabajadores.

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones de 31 días naturales. Siempre que estas se disfruten de forma ininterrumpida, en el período comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril (ambos inclusive), dicho período será incrementado en tres días naturales más.

Siempre que las vacaciones se disfruten de forma fraccionada, por una sola vez, dentro del período señalado en el párrafo anterior, se incrementará un día natural en cada período.

Dentro del Área de actividad de deportes y actividad social-B, será obligatorio el disfrute de vacaciones para el personal asignado a cursillos que suspendan su actividad en Navidad y Semana Santa, imputando por ello, 7 días de vacaciones en Navidad y 3 días de vacaciones en Semana Santa. Aquel personal técnico deportivo que solamente preste su labor profesional ligada a actividades que se interrumpan siguiendo criterios de calendario escolar, disfrutarán obligatoriamente vacaciones en Navidad y Semana Santa con arreglo a dicho calendario, con un máximo de 15 días naturales.

El salario a devengar en la nómina de vacaciones será el salario real, y lo integrarán el salario base, plus de consolidación, antigüedad, y la media mensual, en el período de los tres últimos meses de efectiva prestación laboral a la fecha de su disfrute, de todos los pluses y complementos que perciba la persona trabajadora, salvo el complemento de convenio.

En caso de que la empresa por necesidades del servicio debidamente justificadas modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, previo informe al Comité de empresa, la persona trabajadora afectada tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se hubieran generado tras presentación de los documentos justificativos de los mismos.

#### Artículo 8.—*Licencias.*

Toda persona trabajadora, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos, que, con carácter general, serán disfrutados a partir del hecho causante que los genera:

- a) En caso de enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimiento del cónyuge, hijas/os, madres o padres, abuelas/os, nietas/os y hermanas/os, por afinidad o consanguinidad, y en caso de nacimiento de hija/o, adopción o acogimiento: 3 días laborables. Si acaeciera fuera de Asturias o a más de 100 kilómetros del centro de trabajo o domicilio: 5 días laborables. Si el permiso se solicitase antes de media jornada, ésta se considerará completa y si es con posterioridad, se contará a partir del día siguiente.
- b) En caso de matrimonio: 20 días naturales.

- c) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes destinados a la obtención de título académico, siempre que se trate de enseñanza reglada dentro del sistema educativo oficial, conforme se establece en el Estatuto de los Trabajadores, o para asistencia a exámenes destinados a la obtención de un título de tecnificación o formación que suponga una mejora en la actividad que la persona interesada viene desarrollando en el Club, previamente autorizado por la Comisión Paritaria. En todo caso, dicha licencia no excederá de 3 días naturales.
- d) Por matrimonio de hijas/os, madres o padres, nietas/os, abuelas/os, hermanas/os, por afinidad o consanguinidad: 1 día laborable. Si acaeciera fuera de Asturias o a más de 100 kilómetros del centro de trabajo o domicilio: 3 días laborables.
- e) Por fallecimiento de tía/o, tanto afín como consanguíneo: 1 día laborable.
- f) Por traslado de domicilio: 2 días laborables.
- g) Para la realización de trámites de adopción o acogimiento: 4 días laborables, que se incrementarán en 4 días más en el caso que los trámites se realicen fuera de Asturias o a más de 100 kilómetros del centro de trabajo o domicilio, y 10 días laborables más en el caso de realizar los trámites fuera de España.
- h) Toda persona trabajadora que mantenga una unión de hecho, inscrita en el Registro correspondiente según legalidad vigente, notificada por escrito a la empresa, podrá faltar o ausentarse del trabajo, avisando con antelación y justificándolo adecuadamente, con derecho a remuneración, en las mismas condiciones que una unión matrimonial.
- i) Asuntos propios: 2 días laborables que se devengan por año de trabajo para el personal indefinido, que deben ser disfrutados en el año natural y que podrán ser fraccionados en medias jornadas por el personal contratado a jornada completa. Estos días completos o fraccionados serán de libre elección por la persona trabajadora, siempre y cuando se garantice la cobertura del servicio, debiendo solicitarse con 72 horas de antelación, pudiendo, en su caso, acumularse a cualquiera de los siete días compensatorios por reducción de jornada siempre y cuando no se sumen al descanso semanal. El personal contratado de forma eventual o con contrato de duración determinada, podrá disfrutar de un día de asuntos propios durante el primer semestre de su contrato, siempre y cuando lleve más de 4 meses en la empresa, y, en su caso, el segundo día de asuntos propios en el segundo semestre de duración de su contrato, siempre y cuando la duración del mismo sea superior a 9 meses.
- j) Pruebas médicas con sedación o que por prescripción facultativa requieran reposo anterior o posterior a la realización de la mencionada prueba: 2 días naturales.
- k) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora al Club, el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas año que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.
- l) Acumulación período de lactancia. A voluntad de la persona trabajadora podrá sustituirse el permiso de lactancia por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del descanso de maternidad, preavisando con al menos 15 días naturales. En caso de partos múltiples, el descanso será ampliado proporcionalmente al número de hijas o hijos.

Toda persona trabajadora avisando con una antelación mínima de 15 días, tendrá derecho a una licencia de 10 días naturales no retribuidos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En caso de negativa, la empresa informará al Comité de empresa.

Dado el volumen de contratación actual del club, de personal que presta servicios exclusivamente en domingos, festivos o fines de semana, expresamente se pacta que, cuando el permiso al que tengan derecho en función del presente artículo, lo sea en días laborables, estos tendrán que estar comprendidos dentro del plazo de 6 días naturales desde la fecha del hecho causante, a efectos de evitar prolongaciones de disfrute de los mismos, contrarios al espíritu de la norma que los establece.

#### Artículo 9.—*Ingresos y ascensos.*

Todo el personal de la empresa tendrá en igualdad de condiciones, derecho preferente para cubrir las vacantes que se produzcan en las categorías superiores a las que en la actualidad desempeñan. Para la obtención de la plaza vacante se realizarán las pruebas necesarias para el puesto con participación de un representante del Comité de empresa.

#### Artículo 10.—*Trabajos de superior e inferior grupo profesional.*

La persona trabajadora que realice funciones de grupo profesional superior a las que correspondan al cual estuviera adscrita, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, reclasificará y consolidará dicho grupo, excepción hecha de estar cubriendo una Incapacidad Temporal o cualquier otra clase de interinidad en dicho desempeño, en cuyo caso se consolidará el grupo profesional cuando a la persona trabajadora sustituida se le haya reconocido una incapacidad permanente. Durante todo el período en que realice funciones de grupo profesional superior percibirá el total de retribuciones y demás derechos derivados de ese grupo.

Si por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar una persona trabajadora a tareas correspondientes a grupo profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional y comunicándolo a la Representación legal de la plantilla.

No se considerarán como tales, los trabajos que realice el Personal Técnico Deportivo, encuadrado en el Área de Deportes y Actividad Social (B) que ejerzan como tales en la temporada regular de "invierno" (entre octubre y junio), y que

en los meses de verano (julio, agosto y septiembre), desempeñen su labor como Socorristas, encuadrados como tales en el Área de Servicios Generales (D), en las piscinas de apertura en dichos meses de período estival.

#### Artículo 11.—*Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

Cuando por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, la Dirección de la empresa pretenda modificar sustancialmente las condiciones de trabajo de sus personas trabajadoras, tanto individual como colectivamente, será necesario la negociación previa, de producirse un acuerdo con la Representación legal de la plantilla éste se aplicará en sus propios términos.

Si transcurrido un período de negociación de 15 días no fuese posible el acuerdo, ambas partes se someterán a lo previsto para estos casos en la legislación vigente.

Tendrán la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo, horario, régimen de turnos, sistemas de remuneración y sistemas de trabajo y rendimiento.

#### Artículo 12.—*Despido por causas objetivas.*

Cuando la empresa pretenda despedir a una persona trabajadora por causas objetivas, deberá conceder un plazo de preaviso de treinta días naturales, de los cuales los quince primeros serán para negociar con la persona afectada y los Representación legal de la plantilla, y de no alcanzarse un acuerdo, los quince días restantes tendrán los mismos efectos que lo establecido en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 13.—*Excedencias.*

Toda persona trabajadora de plantilla con dos años de antigüedad, previa petición escrita, podrá disfrutar de una excedencia con reserva de plaza, por un período superior a dos meses e inferior a cuatro años, debiendo solicitar el reintegro con treinta días de antelación a la fecha de finalización de la excedencia. Se podrá conceder una prórroga que será solicitada por escrito y concedida de forma expresa. Para que se pueda volver a ejercitar ese derecho, deberán transcurrir al menos dos años desde la finalización de la anterior excedencia.

Los casos especiales que puedan plantearse serán tratados por la Comisión Paritaria del Convenio.

En todo caso, se mantendrá lo pactado mientras que la Ley permita la contratación en régimen de interinidad.

Para el resto de las situaciones no recogidas en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 14.—*Excedencia por violencia de género.*

La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la suspensión con reserva de puesto de trabajo por un período inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La trabajadora afectada tendrá derecho mientras permanezca en dicha situación, a la reserva del puesto de trabajo que venía desempeñando, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad y derechos del régimen de la Seguridad Social que sea de aplicación.

En el caso de que la persona agresora y la trabajadora afectada prestasen sus servicios en el mismo centro de trabajo, la empresa adoptará las medidas oportunas, incluidas las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, para evitar la coincidencia de ambas.

#### Artículo 15.—*Ropa de trabajo.*

La empresa está obligada a suministrar al personal, las siguientes prendas de trabajo:

- A) Personal técnico deportivo que entrene equipos: El equipo básico está compuesto por: polo, camiseta, chándal, bermuda y chubasquero.
  - Primer año: Sudadera y polo.
  - Segundo año: Chándal y camiseta.
- B) Personal técnico deportivo que entrene primeros equipos: Al equipo básico señalado en la letra A) se añaden: anorak, polo y sudadera.
- C) Personal técnico deportivo que entrene equipos que se ejercitan mayoritariamente en exterior: Al equipo básico señalado en la letra A) se añade: anorak.
- D) Personal técnico deportivo de cursillos de natación: El equipo básico está compuesto por camiseta, bermuda y chanclas.
- E) Personal técnico deportivo de actividades especiales (acuáticas): Al equipo básico señalado en la letra D) se añade: bañador.
- F) Personal técnico deportivo que entrene equipo de natación: El equipo básico es el mismo que el reflejado en la letra A).
- G) Personal técnico deportivo de suelo: El equipo básico está compuesto por: chándal o similar, sudadera, 2 camisetas y bermuda.

- H) Personal técnico deportivo de sala de musculación: El equipo básico está compuesto por: chándal, sudadera, camiseta, polo y bermuda.
- I) Personal técnico deportivo de ciclo indoor: El equipo básico está compuesto por: culote y 2 camisetas.
- J) Personal socorrista: El equipo básico es el mismo que el señalado en la letra D).
- K) Personal de Servicios Generales que realiza funciones de limpieza: El equipo básico está compuesto por dos camisas de manga corta azul celeste, dos pantalones de faena multi-bolsillo, un jersey o forro polar azul marino, una parka y un par de calzado de seguridad.
- L) Personal de Servicios Generales que realiza funciones de portería, guardarropía y atención al público: El equipo básico está compuesto por dos camisas de manga corta blancas, 2 pantalones de vestir de invierno o de verano o uno y uno, un jersey o forro polar azul marino, una parka y par de calzado no de seguridad.
- M) Personal de Servicios Generales que realiza funciones de encargado o encargada: El equipo básico está compuesto por lo señalado en la letra anterior, con dos excepciones; puede ser un jersey, forro o chaqueta y el calzado es de gore-tex no de seguridad. También se les entrega una corbata.
- N) Personal de Servicios Generales que realiza funciones de mantenimiento: El equipo básico está compuesto por dos camisas de manga corta azul marino o dos polos de manga corta azul marino, dos pantalones de faena multi-bolsillo, un jersey o forro polar azul marino, una parka y 1 par de calzado de seguridad que puede ser semi-bota o de seguridad eléctrica.

La vida útil del equipo señalado en este artículo es anual, salvo en lo que se refiere a la equipación deportiva, en la que la vida útil de polo, camiseta, chándal, sudadera y bermuda es de dos años y la vida útil de anorak y chubasquero es de tres años.

El deterioro de cualquier prenda por negligencia de la persona trabajadora correrá a cargo de la misma. En todo caso la ropa de trabajo tendrá un aspecto digno.

Se suministrarán todos los elementos necesarios que deban componer el equipo de protección individual en aquellos puestos en que sea necesario. Si alguna persona trabajadora precisara para el desarrollo de sus funciones la utilización de elementos o vestimenta de trabajos específicos, deberá comunicárselo a la dirección de la empresa, quien valorará y decidirá sobre la procedencia y necesidad de la misma, debiendo, en caso afirmativo, proporcionársela a la persona trabajadora.

Cuando la persona trabajadora precise para el desarrollo de sus funciones, la utilización de un instrumento deportivo, la empresa deberá aportarlo, u optar por abonar a la persona trabajadora la suma de 58,46 euros semestrales, aportando entonces dicha persona trabajadora el material preciso, así como la justificación de dicho gasto. Dicha cantidad permanecerá invariable durante la vigencia del presente Convenio.

El Club podrá restringir la entrega de la equipación básica y del instrumento deportivo, señalados en los párrafos anteriores, a aquellas personas trabajadoras cuya contratación sea por un período de corta duración o cuyo porcentaje de jornada sea inferior al 50% de la jornada completa.

La Entidad facilitará al personal un local de vestuario que reúna condiciones adecuadas, ajustándose a lo dispuesto en la normativa vigente. Los lugares de trabajo deben cumplir una serie de características estructurales y de orden y limpieza adecuadas, que no den lugar a riesgos ni perjudiquen la salud y la seguridad de las personas que allí trabajan.

## Artículo 16.—*Formación.*

De conformidad con el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y a fin de facilitar la formación, reciclaje y promoción profesional, la empresa facilitará la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, estén o no reconocidos oficialmente y que tengan relación con la actividad de la empresa.

Asimismo, se creará una Comisión de Control para la Formación cuya composición será idéntica a la Comisión Paritaria y que deberá reunirse al menos una vez cada año en el primer trimestre de cada ejercicio y, siempre que una de las partes así lo solicite.

El objeto será promover un plan de formación anual que permita a las personas trabajadoras mejorar sus conocimientos. La citada Comisión deberá prestar especial atención a las convocatorias, tanto estatales como autonómicas, que procuren fondos para la realización de los citados cursos.

## Artículo 17.—*Contrato de sustitución.*

Se podrá formalizar para:

1. La sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios puede iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante 15 días.

2. Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el presente Convenio Colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución.

3. Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a 3 meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

## Artículo 18.—*Contrato a tiempo parcial.*

El Club podrá acordar con las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, como adición a las horas ordinarias establecidas en el contrato, y siempre que éstas sean no inferiores a 10, la posibilidad de realización de horas complementarias hasta el límite del 60% de las horas ordinarias contratadas.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de las personas trabajadoras a tiempo completo y esta se realice de forma partida, se podrán realizar dos o más interrupciones en dicha jornada diaria y siempre que no sea posible realizar otra distribución de jornada, dando traslado al Comité de empresa para su conocimiento.

## Artículo 19.—*Contrato por circunstancias de la producción.*

Se podrá formalizar para:

1. El incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Se entiende por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el contrato fijo discontinuo que se regula en el siguiente artículo.

Entre las oscilaciones se entienden incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal, puede prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

2. Las situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo.

Igualmente, se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo.

Sólo se podrá utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deben estar debidamente identificadas en el contrato. Estos 90 días no pueden ser utilizados de manera continuada.

La empresa, en el último trimestre de cada año, deberá de trasladar a la Representación legal de las Personas Trabajadoras una previsión del uso de estos contratos.

## Artículo 20.—*Personal fijo discontinuo.*

Se podrá formalizar para:

Para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.

Para el desarrollo de aquellos trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

En este tipo de contratos, deberán de reflejarse los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos pueden figurar con carácter estimado, y sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

El llamamiento debe realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa debe trasladar a la Representación legal de las Personas Trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Asimismo, se establecerá una bolsa de empleo, en la que se podrán integrar las personas fijas discontinuas durante los períodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento, en los términos previstos en el presente artículo.

Se acuerda, porque así lo justifica la actividad deportiva del sector, la posibilidad de celebración a tiempo parcial de los contratos fijos discontinuos.

## Artículo 21.—*Desconexión digital.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de vídeo vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y de garantía de los derechos digitales.

## Capítulo III.—Retribuciones

### Artículo 22.—*Retribuciones.*

Las retribuciones convenidas en el presente Convenio se devengarán por el trabajo ejecutado a jornada completa y según el anexo II de convenio denominado Niveles Salariales.



Mantenimiento del nivel salarial del año 2021, en los términos abonados durante el mismo, es decir, sin incremento salarial alguno.

Incremento salarial en los años 2022 – 2023 – 2024.

Que se establece en un 3,5% (tres y medio por ciento), sobre el año anterior, y en cada uno de los años, sobre todos los conceptos retributivos, excepto aquellos que expresamente se excluyan en dicho convenio.

Cláusula de Revisión Variable.

Que se aplicará sólo en los años 2023 y 2024, para el caso de que el índice de precios al consumo nacional (I. P. C.) sea superior, al final de cada uno de dichos años, al 3,5% pactado como incremento salarial, y por la diferencia existente entre el IPC señalado y dicho porcentaje del 3,5%.

Dicho incremento se abonará en una paga única, antes del 30 de abril del año siguiente a su devengo, y no formará parte de las tablas salariales del año siguiente, es decir, su importe, no se acumulará al incremento salarial anual del 3,5% pactado.

Asimismo, quedará limitado su devengo en cada uno de los años 2023 y 2024, por el resultado final de cada ejercicio económico (Ingresos menos Gastos y menos Amortizaciones), de manera que, de ser este negativo o cero, no se producirá revisión salarial variable alguna, y de ser positivo, quedará limitado en su importe máximo, de manera que no pueda superar dicho resultado final.

Para el cálculo de dicho límite máximo, se considerará dicha paga única, por el Coste Total de Empresa, es decir, coste salarial, más coste de cotización de la misma, a la Seguridad Social.

Se mantendrán las formas de pago de nómina existentes en la actualidad.

El Club tiene establecida la comunicación y/o remisión del recibo de salarios mediante el acceso a una plataforma web, y de acuerdo con la normativa de protección de datos.

Asimismo, el denominado Complemento de Convenio, creado por acuerdo del 2 de mayo de 2006, supone un reparto lineal entre todas las personas trabajadoras en función de la jornada que realicen, de un importe bruto total de 30.000 euros, con inclusión del coste de seguridad social. Dicho importe se mantendrá fijo durante la vigencia del presente convenio, no siendo aplicable sobre el mismo, el incremento salarial pactado en el presente artículo.

Asimismo, durante la vigencia del presente convenio, ambas partes pueden alcanzar el acuerdo, de dedicar el importe señalado de treinta mil euros, como coste total, a un fondo social, con el que se puedan realizar, acciones de formación, o beneficios para el colectivo de trabajadores, como becas de estudios, ayudas a la discapacidad, etc.

#### Artículo 23.—*Gratificaciones.*

El personal de la plantilla percibirá cuatro gratificaciones extraordinarias a lo largo del año:

1. Paga de julio.
2. Paga de Navidad.
3. Paga de marzo.
4. Paga de la festividad de Nuestra Señora de Covadonga.

Dichas gratificaciones se abonarán en los primeros 15 días de los meses estipulados, a excepción de la gratificación correspondiente a la festividad de Nuestra Señora de Covadonga que se abonará en los 8 primeros días del mes de septiembre.

El cálculo de las pagas extraordinarias se realizará teniendo en cuenta los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, plus de garantía personal, plus de consolidación, y el promedio de los tres últimos meses de efectiva prestación laboral, de los pluses de asistencia y, en su caso, turnicidad.

#### Artículo 24.—*Complemento Personal de Antigüedad.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán como hasta la fecha, por este concepto, el 5% de su salario base y, en su caso, el plus de consolidación fijado en este convenio, por cada trienio de antigüedad en la Empresa, con un tope máximo del 60%.

#### Artículo 25.—*Plus de Consolidación.*

Se establece un plus personal de consolidación, para aquellas personas a las que, como consecuencia de la nueva clasificación en Áreas de Actividad, Grupos Profesionales y asignación de Niveles salariales, su retribución base, resulte inferior a la que venían percibiendo.

Dicho plus se calculará por diferencia entre el salario base establecido para el Área, Grupo y Nivel en que la persona trabajadora resulte encuadrada y el salario base que venía percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio firmado en el 2018.

El referido plus no será absorbible ni compensable, y será tenido en cuenta en todos aquellos cálculos en los que se utilice el salario base, añadiéndolo al mismo.

Por todo lo anterior, el plus de consolidación figurará en el recibo de salarios, a partir de la firma del Convenio de 2018.



## Artículo 26.—*Plus de Garantía Personal.*

Quienes, con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, venían percibiendo el Plus de Garantía Personal, lo mantendrán, en las mismas condiciones en que lo venían disfrutando hasta la fecha, tal y como aparecía recogido en el artículo 21 del Convenio de Deportes del Principado de Asturias.

## Artículo 27.—*Plus de Asistencia al Trabajo.*

El importe de este plus, de cuantía mensual, será el equivalente al resultado de aplicar a las tablas salariales y demás conceptos salariales, un porcentaje del 0,8%.

De este cálculo se excluye la antigüedad y aquellos conceptos que venían siendo excluidos antes de la vigencia del presente convenio.

Una vez obtenido el importe global anual del plus de asistencia se divide entre los días laborables del año, y el resultado se corresponde con el valor del plus de asistencia por día, que se devengará cada día de asistencia al trabajo, en función del porcentaje de jornada de cada persona trabajadora.

## Artículo 28.—*Plus de Domingo.*

Sólo y exclusivamente percibirán el plus domingo aquellas personas trabajadoras del Área de Actividad de Servicios Generales y el servicio de centralita del Área de Actividad de Administración, en razón a desarrollar su trabajo en régimen de turnos.

## Artículo 29.—*Plus de Limpieza.*

Al personal que realice labores de limpieza, que comprendan al menos la mitad de la jornada laboral, se le abonará un plus de 1,36 euros por día trabajado en esas condiciones.

## Artículo 30.—*Plus de Polivalencia.*

Se abonará dicho plus en el Área de Actividad de Servicios Generales, dentro del grupo profesional de personal Especialistas (5 - D), a las personas trabajadoras que además de labores de limpieza, realice de forma habitual trabajos de: atención de acceso a las personas socias y terceras personas; atención a puestos de guardarropía, portería y mostradores; cobro de servicios; montaje y desmontaje de eventos sociales y deportivos; y demás actividades similares.

Su importe será de 543,69 euros anuales por persona trabajadora a jornada completa y se abonará mensualmente en 12 pagas.

## Artículo 31.—*Plus de Toxicidad y Peligrosidad.*

Al personal que preste sus servicios en puestos de trabajo que tengan la consideración de tóxicos y/o peligrosos conforme la legislación vigente y que comprendan al menos la mitad de la jornada laboral, así como aquellas labores que puedan presentarse con carácter extraordinario, se la abonará un plus de 1,35 euros por día trabajado.

## Artículo 32.—*Plus de Coordinación.*

En el Área de deportes y actividad social, se establece el Plus de Coordinación para retribuir aquellas horas que el personal técnico deportivo (2 - B) y técnico deportivo de actividades especiales (3 - B), que además sea responsable de alguna de las Sección del Club (conforme a los Estatutos Sociales) y que, dentro de su jornada laboral, realice la labor de coordinación de aquella Sección Deportiva a la que esté adscrito, y exclusivamente durante el tiempo que desarrolle dicha labor de coordinación.

No percibirán dicho plus, aquellas personas que, con carácter previo a la vigencia del presente convenio, tuvieran la categoría profesional de entrenadoras o entrenadores tituladas o titulados, o entrenadoras o entrenadores auxiliares, ya que dicha labor y retribución estaban ya incluidas en su nivel salarial correspondiente.

El Plus de Coordinación se devengará, para su correspondiente abono, a partir de la firma del Convenio de 2018.

## Artículo 33.—*Enfermedad o Accidente No Laboral.*

Las personas trabajadoras de baja por enfermedad o accidente no laboral, con procesos superiores a 12 días, percibirán a partir del decimotercer día de baja, con una duración que cesará al extinguirse la situación de Incapacidad Temporal indicada, y a cargo de la empresa, la diferencia que exista entre la indemnización económica que perciba de la Seguridad Social y aquella que corresponde al 100% de su categoría, según salario total que le correspondiera percibir de encontrarse en activo. En caso de hospitalización, la compensación será a partir del primer día de la baja médica.

## Artículo 34.—*Accidente de Trabajo.*

En caso de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo, la persona trabajadora afectada percibirá el 100% de su salario real mientras permanezca en dicha situación.

## Artículo 35.—*Desplazamientos.*

La persona trabajadora que por necesidad y orden de la empresa tenga que desplazarse fuera de su residencia, percibirá con cargo a la misma, en compensación por gastos de desplazamiento, una dieta no inferior al doble de su salario en razón a la categoría, o el abono de los gastos, previa justificación, más el importe del billete abonado, conforme determina la Normativa vigente.

Como compensación de los gastos de difícil justificación que conlleve el acompañamiento a los grupos y equipos en las diversas competiciones y eventos deportivos autorizados por el Club, la empresa compensará a las personas tra-

bajadoras del Área de Deportes y Actividad Social, abonándoles una cantidad por desplazamiento, de 30 euros, si el mismo incluye pernocta (según plan de viaje), no pudiendo acumularse más de 25 jornadas anuales por el mencionado concepto. Si no existiera pernocta, pero por la duración del viaje, se tuviera que comer y cenar en el trayecto, también se abonará la cantidad señalada.

Si el desplazamiento exigiese la necesidad de comer o cenar, según plan de viaje, el personal técnico percibirá una compensación de 15 euros por cada concepto en su caso, previa presentación de la factura correspondiente.

Cualquier situación dudosa que se pudiera plantear respecto del acuerdo anterior, será revisada por la Comisión paritaria.

La persona trabajadora que, por indicación de la empresa, tuviera que usar su propio vehículo, percibirá por cada kilómetro real recorrido la cantidad aplicable en cada momento por la legislación relativa al IRPF o la que en su caso la sustituya.

Las cantidades señaladas en el presente artículo se devengarán para su correspondiente abono, a partir de la firma del presente Convenio y permanecerán invariables durante la vigencia del mismo.

## Capítulo IV.—Póliza de seguros y jubilación

### Artículo 36.—Póliza de seguros.

Las empresas deberán suscribir con carácter obligatorio para sus personas trabajadoras una Póliza de Seguro Colectivo que cubra las siguientes contingencias:

En los casos de muerte, Incapacidad Permanente Total para profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, derivada de cualquier contingencia, la cuantía de la póliza de seguros se mantiene en veinticuatro mil euros (24.000,00 €).

Tan solo en los casos, en que las contingencias aseguradas, se deriven de contingencias comunes, es decir de enfermedad común o accidente no laboral, y el contrato de trabajo vigente en la fecha del hecho causante, no lo sea a jornada completa, el importe de la póliza, es decir, la cuantía asegurada, será proporcional a la jornada de trabajo realizada por la persona asegurada.

Se abonarán según baremo las lesiones y mutilaciones no invalidantes.

Las partes convienen en aclarar el alcance de la presente disposición, señalando que el pago de la totalidad de la prima anual del seguro corresponderá a la empresa, y asimismo, se aclara que, dado el carácter civil de los contratos de seguros, y en evitación de los problemas de interpretación del presente pacto, en relación con las Pólizas de Seguros que se suscriban o estén suscritas, las mismas se entenderán establecidas para cubrir los hechos acaecidos desde la fecha de la firma del acta de otorgamiento del presente Convenio, y que deriven de las contingencias previstas en este artículo, independientemente de cuando se produzca la declaración formal de las mismas.

Cualquier modificación habrá de ser por acuerdo negociado, fruto de la Comisión Paritaria.

### Artículo 37.—Jubilación, jubilación parcial.

Las personas trabajadoras del Club que alcancen la edad legal de jubilación ordinaria se comprometen a solicitar a la Seguridad Social su pase a situación de jubilación total, si bien podrá superarse esta edad hasta que la persona trabajadora alcance el período de carencia suficiente para tener derecho a pensión de jubilación.

### Artículo 38.—Jubilación anticipada.

Si dentro de la normativa vigente sobre las diferentes jubilaciones una persona trabajadora de alta en la empresa se jubilase voluntariamente antes de la edad legalmente prevista, se le compensará por la empresa de la siguiente forma:

- Con dos años de anticipación a la fecha legalmente prevista, con 6 mensualidades de su salario real.
- Con un año de anticipación, a la fecha legalmente prevista, con 3 mensualidades de su salario real.

## Capítulo V.—Régimen disciplinario

### Artículo 39.—Faltas y sanciones.

La Dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisadas ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que puedan establecerse.

### Artículo 40.—Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano de la persona trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

### Artículo 41.—Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firma el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden



laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.4.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10.3.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Artículo 42.—*Faltas leves.*

Serán faltas leves:

- A) El retraso injustificado en el desempeño de las funciones o tareas encomendadas.
- B) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco (3 a 5) días durante el período de un (1) mes. A estos efectos se entenderá falta de puntualidad los retrasos superiores a quince (15) minutos.
- C) No asistir al trabajo dos (2) días al mes sin causa justificada.
- D) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- E) El descuido en la conservación de los locales, material, documentos de los servicios y ropas de trabajo.
- F) La incorrección con el público y con las personas compañeras o subordinadas.
- G) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido, siempre que aquél carezca de trascendencia grave.

#### Artículo 43.—*Faltas graves.*

Serán faltas graves:

- A) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de las personas de superior jerarquía y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- B) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco (5) días al mes y menos de diez (10).
- C) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, al menos tres (3) días al mes.
- D) El abandono del trabajo, sin causa justificada. Cuando ello ocasione perjuicios importantes o trastornos a la organización del trabajo, constituirá falta muy grave.
- E) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud laboral establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física de la persona trabajadora o de otras personas empleadas. Cuando tal conducta constituya imprudencia temeraria o el riesgo derivado de la misma sea grave e inminente, la falta será muy grave.
- F) La simulación de enfermedad o accidente.
- G) La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- H) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material, u objetos de las personas usuarias depositados o documentos de servicio.
- I) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
- J) La reincidencia en tres o más ocasiones en la comisión de faltas leves., durante un período de tres meses.
- K) El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.

#### Artículo 44.—*Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves:

- A) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- B) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- C) La falta de asistencia no justificada durante más de siete (7) días al mes.
- D) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez (10) o más días al mes, o durante más de veinte (20) días al trimestre.
- E) La reincidencia en falta grave en un período de seis meses.
- F) Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier persona trabajadora de la empresa.
- G) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- H) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el trabajo.
- I) La no observancia negligente, con riesgo de consecuencias graves, de las normas de seguridad e higiene.

- J) El acoso psicológico o moral que promueva una persona de superior jerarquía o una persona compañera de trabajo, a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.

#### Artículo 45.—Clases de sanciones.

La empresa podrá aplicar a las faltas muy graves, cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

- A) Por faltas leves:
1. Amonestación.
- B) Por faltas graves:
1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince (3 a 15) días.
- C) Por faltas muy graves:
1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta (16 a 60) días.
  2. Despido disciplinario.

#### Artículo 46.—Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez (10) días, las graves a los veinte (20) y las muy graves a los sesenta (60) días; a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis (6) meses de haberse cometido.

Cualquier modificación habrá de ser por acuerdo negociado fruto de la Comisión Paritaria.

#### Capítulo VI.—Acción sindical

#### Artículo 47.—Acción Sindical, Cuota Sindical.

Las personas trabajadoras podrán solicitar a la empresa el descuento en nómina de la Cuota Sindical. Esta solicitud deberá hacerse por escrito en el que conste la central sindical y el número de cuenta de la misma donde la empresa haya de ingresar las cuotas retenidas a sus personas afiliadas.

Asimismo, se facilitará el ejercicio de actividades sindicales de las personas trabajadoras para asuntos propios de la empresa, avisando con una antelación de cuarenta y ocho horas y posterior justificación, todo ello conforme con la legislación prevista en esta materia y con la que en el futuro se pueda legislar.

Las personas Delegadas de Personal tienen derecho:

A ser informadas previamente de las sanciones impuestas por la empresa por faltas graves y muy graves.

A recibir en el plazo de 10 días copia básica de los contratos de trabajo, prórrogas del contrato y demás documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Además de las garantías que previenen los apartados a), b), c), d) y e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, la representación sindical de las personas trabajadoras dispondrá de un crédito de 30 horas bimensuales.

Se podrán acumular las horas sindicales de dos personas representantes de las personas trabajadoras de la empresa, siempre que esta acumulación tenga como finalidad la participación en cursos de formación sindical.

A la colocación de avisos y comunicaciones en los tableros que la empresa instalará obligatoriamente en el centro de trabajo.

A convocar reuniones dentro del horario de trabajo previa comunicación a la empresa con una antelación de 48 horas y con un máximo de 22 horas al año.

#### Artículo 48.—Comisión Paritaria.

Toda duda, cuestión, interpretación o divergencia, que con motivo del cumplimiento de lo pactado se suscite, se someterá a la consideración de la Comisión Paritaria que estará integrada por 5 personas de la parte social y 5 de la representación empresarial, de entre las que hayan participado en la negociación del Convenio y que, por ello, se mantendrán durante toda la vigencia del mismo. Asimismo podrán llevar asesores, si así lo desean.

Los domicilios de la misma se fijan en la sede del Real Grupo de Cultura Covadonga sita en la calle Jesús Revuelta Diego, n.º 2; 33204-Gijón.

Si la Comisión Paritaria se reuniera a petición de la parte empresarial, estas horas no computarán como sindicales.

La Comisión Paritaria estará obligada a reunirse cada vez que se le presente alguna consulta o propuesta, debiendo emitir informe en un plazo no superior al mes, contado a partir del día siguiente al recibo de la consulta.

*Funciones.* La Comisión, tendrá como específicas las siguientes funciones:

Interpretación del Convenio.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.

La intervención de la Comisión en las materias antes referidas será preceptiva, sin perjuicio de la libertad que asiste a las partes para acudir a la autoridad o jurisdicción competente.

Expresamente se pacta entre las partes, como función de esta Comisión, la negociación y aprobación en su caso, de la posibilidad de cualquier persona empleada del Club, de solicitar permisos retribuidos, que deban de ser disfrutados en los días en los que es requerida por convocatorias oficiales de la Federación deportiva, u organismos correspondientes, siempre y cuando tengan una relación directa con los objetivos deportivos y culturales que impulsa el RGCC.

A efectos de su concesión, se valorará la importancia y relevancia de las competiciones y/o, las actuaciones a realizar por la persona empleada, siendo la persona encargada de cada área la que remita un informe de las necesidades y costes que suponga dicha petición.

La Comisión Paritaria adquiere el compromiso, dentro de este apartado, de facilitar en todo lo posible el desarrollo de la persona empleada, así como el posterior aprovechamiento de las experiencias vividas en el conjunto de nuestro colectivo laboral.

*Procedimiento de actuación.* Cada parte formulará a su respectiva representación las cuestiones que se susciten en relación a los puntos reseñados en el enunciado de sus funciones.

En el caso de ausencia de algunos de las personas de la Comisión, ésta será sustituida por otra nombrada por cada parte de entre sus representadas.

La Comisión se reunirá en un plazo no superior a las 72 horas de días hábiles, siempre que lo solicite alguna de las partes.

El plazo para emitir la resolución que se tome será de 30 días a contar desde su reunión.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de las personas de cada una de las representaciones, y serán comunicados a las personas interesadas mediante copia del acta de la reunión.

## Capítulo VII.—Seguridad y salud laboral

### Artículo 49.—*Salud Laboral.*

En materia de Prevención y Salud Laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

Se pacta la obligación de realizar anualmente y con cargo a la empresa, una revisión médica a cada persona trabajadora, por el Servicio de Prevención Externo del Club. Aquella persona trabajadora que no quiera realizar reconocimiento médico deberá renunciar por escrito, a no ser que, según la legislación vigente, dicho reconocimiento sea obligatorio o que no exista certificado de aptitud.

### Artículo 50.—*Embarazo.*

La situación de embarazo de la mujer trabajadora se regulará por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Si por prescripción facultativa la trabajadora se viera imposibilitada para realizar sus labores habituales, la Empresa con la colaboración de la representación de las personas trabajadoras, estudiará la posibilidad de facilitar un trabajo compatible con su categoría profesional y situación, si lo hubiere.

Podrá, asimismo, y en conformidad a lo previsto en el artículo 37 – 4.º del Estatuto de los Trabajadores, acumular en jornadas completas, la reducción de su jornada de trabajo, por lactancia de su hija/o menor hasta que cumpla nueve meses y, según lo establecido en el artículo 8, l) del presente Convenio.

### Artículo 51.

En el supuesto de que algún artículo del presente Convenio sea declarado nulo por resolución judicial, extrajudicial o administrativa, tan solo quedará inaplicable el artículo viciado, comprometiéndose las partes a iniciar inmediatamente las negociaciones para sustituirlo.

## *Disposiciones adicionales*

### Primera.—*Derecho supletorio.*

Se pacta la aplicación supletoria del Convenio Colectivo Nacional de Entidades Deportivas y Gimnasios, para todo aquello que no esté expresamente regulado en el presente acuerdo.

### Segunda.—*Procedimiento para solventar discrepancias que pudieran surgir en la aplicación o interpretación del presente Convenio.*

En caso de desacuerdo entre las partes relativo a la aplicación o interpretación de los contenidos del presente Convenio, incluida la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes resolverán sus discrepancias de acuerdo a los procedimientos establecidos por el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de conflictos de Asturias (AISECLA), o los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio.



Tercera.—*Cláusula de resolución extrajudicial de conflictos.*

Ante la importancia que pueda tener la resolución pacífica de los conflictos colectivos laborales, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a la mediación del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

## Anexo I

### GRUPOS PROFESIONALES

La clasificación profesional dentro de las diferentes Áreas de Actividad en que se organiza la Entidad, se clasifican en Grupos Profesionales y Niveles Salariales aplicando factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras en función del puesto de trabajo que desarrollen serán adscritas a una determinada Área de Actividad y a un Grupo Profesional de los establecidos en el presente Convenio, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

La descripción de funciones es, en todo caso, enunciativa.

El sistema de clasificación profesional de El Real Grupo de Cultura Covadonga se clasifica en atención a las siguientes áreas de actividad, grupos profesiones y niveles salariales:

Las áreas de actividad son cuatro: Área de Dirección, Área de Deportes y Actividad Social, Área de Administración y Área de Servicios Generales.

Área de Dirección-A: En la que se integran aquellas personas trabajadoras que lideran el equipo directivo del Club, responsabilizándose del buen funcionamiento del mismo.

Grupo Profesional 1-A: Dirección General. Lidera el equipo directivo del Club en la gestión técnica, ejecuta las instrucciones de la Junta Directiva, propone planes de actuación con arreglo al programa electoral y representa a la Entidad en todos aquellos actos o asuntos para los que sea requerido.

Grupo Profesional 2-A: Dirección Deportiva. Dependiendo de la Dirección General, diseña y dirige toda la actividad física y deportiva de la Sociedad, representando, con arreglo a las instrucciones de la Junta Directiva, al R. G. C. ante aquellas organizaciones u organismos donde se requiera.

Grupo Profesional 3-A: Encargada/o de Instalaciones. Dependiendo de la Dirección General, se responsabiliza del adecuado funcionamiento de las instalaciones del Club y de su correcto mantenimiento.

Área de Deportes y Actividad Social-B: En la que se integra el personal dedicado a la actividad deportiva y social del club.

Grupo Profesional 1-B: Coordinador/a deportivo. Dependiendo de la Dirección Deportiva, coordina toda la actividad física y deportiva del Club.

Grupo Profesional 2-B: Personal técnico deportivo de actividades especiales. Personas empleadas que encontrándose en posesión de título que les capacite para realizar funciones que requieran de una programación específica y cualificada por las especiales características de sus usuarios; tales como: Cursos a personas con discapacidad; Actividades que requieran la planificación y seguimiento de la actividad de personas con patologías o en situaciones especiales (p. e., embarazo), etc.

Grupo Profesional 3-B: Personal técnico deportivo. Persona técnica capacitada para organizar y desarrollar acciones en el ámbito de la actividad física deportivo-recreativa orientadas a distintos grupos de usuarios, de acuerdo a diferentes requerimientos y necesidades (p. e., edad); elaboración de proyectos y administración y optimización de recintos de actividad física, deporte y recreación, formación deportiva o entrenamiento deportivo, así como de los recursos a su disposición.

Grupo Profesional 4-B: Personal técnico de actividad socio cultural. Persona técnica capacitada para organizar y desarrollar acciones en el ámbito de la actividad sociocultural orientadas a distintos grupos de personas usuarias, de acuerdo a diferentes requerimientos y necesidades (p. e., coros y danzas, orfeón, pintura, fotografía, Servicio de Apoyo a Deportistas, etc.).

Área de Administración-C: En la que se integra el personal adscrito a los servicios de administración, comunicación, y recursos humanos del club.

Grupo Profesional: 1-C: Encargada/o de Área. Persona responsable de un área específica de gestión del Club (administración, comunicación, RR. HH., financiero-contable).

Grupo Profesional 2-C: Oficial/a de Primera Administrativa/o. Persona empleada que actúa a las órdenes de personal superior y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa propia.

Grupo Profesional 3-C: Oficial/a de Segunda administrativa/o. Persona empleada que con iniciativa y responsabilidad restringida y bajo las órdenes de personal superior, realiza trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Grupo Profesional 4-C: Auxiliar Administrativa/o. Persona empleada con conocimientos básicos de su profesión que, a las órdenes de personal superior colabora con este, realizando las tareas administrativas elementales para el correcto funcionamiento de la unidad, y personal de atención en la centralita del Club.

Área de Servicios Generales-D: En la que se integra el personal que se encarga de la vigilancia, mantenimiento y conservación de las instalaciones del club.

Grupo Profesional 1-D: Encargada/o de Servicios y Mantenimiento. Tiene encomendada la vigilancia de la conservación, mantenimiento y, en su caso, explotación de las instalaciones del centro, así como el buen uso y economía de los materiales, utensilios y demás enseres a su cargo. Ejerce funciones de iniciativa y responsabilidad, en su caso, con mando sobre el personal adscrito a su ámbito de competencia, cuidando de que el personal a su cargo realice su labor de forma profesional; vigilando la higiene y uniformidad del mismo, responsabilizándose de la debida ejecución de los trabajos que se le asigne. Es la persona responsable directa del programa de trabajo a realizar pudiendo ordenar su ejecución al personal del que es responsable.

Grupo Profesional 2-D: Socorristas. Especialista en posesión del correspondiente título que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para desarrollar las labores de vigilancia y prevención de accidentes en el agua y recinto de baño; responsabilizarse de las tareas de salvamento que fueran precisas, colaborando con el personal sanitario de la instalación; vigilancia y control de las Normas de Seguridad, Higiéno-Sanitarias y de funcionamiento interno en la instalación, procurando que se cumpla la normativa por las personas usuarias y comunicándolo a la dirección en caso de incumplimiento.

Grupo Profesional 3-D: Oficial/a de Primera de Oficios Varios. Personal con conocimientos teóricos prácticos de un oficio, que lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permita llevar a cabo trabajos propios del mismo, sino aquellos otros que suponen un conocimiento general.

Grupo Profesional 4-D: Oficial/a de Segunda de Oficios Varios. Personal que, con conocimientos teóricos prácticos de un oficio, que sin llegar a la especialización y perfección exigida a el/la Oficial/a de 1.ª, ejecuta los cometidos de los distintos oficios.

Grupo Profesional 5-D: Especialistas. Personal empleado que atiende labores de limpieza, se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas, locales e instalaciones de la Entidad, comprueba y cumple las normas establecidas por la dirección del Club para el acceso de las personas socias y terceras personas a las instalaciones; supervisa de forma directa el cumplimiento de la normativa de RRI del Club; atiende puestos tales como guardarropa, porterías y mostradores de acceso, realizando en ocasiones cobros de determinados servicios; asimismo, a modo de ejemplo, colabora con el personal encargado en el montaje y desmontaje de eventos sociales y deportivos de la Entidad/traslado de materiales, montaje y desmontaje de Asambleas.

A su vez, los grupos profesionales señalados en el Área de Deportes y Actividad Social, como 2-B; 3-B y 4-B; en el Área de Administración como 4-C y en el Área de Servicios Generales 2-D y 5-D, se podrán clasificar en los siguientes niveles salariales:

Nivel I o nivel inicial.

Nivel II al que se promocionará automáticamente, desde el Nivel Uno, por el transcurso máximo de un año.

Nivel Definitivo: Al que se promocionará automáticamente desde el Nivel dos, por el transcurso máximo de otro año.

La empresa no podrá contratar dentro de los grupos profesionales señalados, y como Nivel Uno o nivel inicial, al personal que haya prestado servicios, como personas trabajadoras por cuenta ajena, en el R. G. C. C. con anterioridad al 1 de enero del 2018.

Las diferencias salariales de estos concretos grupos profesionales, derivan de un sistema progresivo y temporal de clasificación profesional, al pasar después de 12 meses en cada caso, al siguiente nivel retributivo, para garantizar una adecuada progresión en dicho puesto, que aparece como objetivamente razonable, porque en dichas funciones, el mayor aprovechamiento se da tras los primeros años de vinculación con la empresa, por la complejidad de las funciones que realizan, y ser necesario estar cierto tiempo realizando el trabajo para poder adquirir la experiencia necesaria para un adecuado desarrollo del mismo.

## Anexo II

NIVELES SALARIALES: EN CÓMPUTO ANUAL Y A JORNADA COMPLETA PARA EL AÑO 2022

### ÁREA DE DIRECCIÓN

Director/a General (G. P. 1-A): 45.244,81 €.

Director/a Deportivo (G. P. 2-A): 45.244,81 €.

Encargada/o de Instalaciones (G. P. 3-A): 37.429,34 €.

### ÁREA DE DEPORTES Y ACTIVIDAD SOCIAL

Coordinador/a Deportivo: (G. P. 1-B): 29.926,39 €.

Personal Técnico Deportivo de Actividades Especiales: (G. P. 2-B)

- Nivel I: 15.133,86 €.
- Nivel II: 19.064,96 €.
- Nivel Definitivo: 22.996,07 €



Personal Técnico Deportivo: (G. P. 3-B)

- Nivel I: 14.523,87 €
- Nivel II: 17.845,01 €
- Nivel Definitivo: 21.166,13 €

Personal Técnico de Actividad Socio Cultural: (G. P. 4-B)

- Nivel I: 14.523,87 €
- Nivel II: 17.845,01 €
- Nivel Definitivo: 21.166,13 €

#### ÁREA DE ADMINISTRACIÓN

Encargada/o de Área: (G. P. 1-C): 26.504,78 €.

Oficial/a de Primera de Administración: (G. P. 2-C): 25.049,28 €.

Oficial/a de Segunda de Administración: (G. P. 3-C): 21.166,13 €.

Auxiliar Administrativa/o: (G. P. 4-C)

- Nivel I: 14.105,78 €.
- Nivel II: 17.008,81 €.
- Nivel Definitivo: 19.911,84 €.

#### ÁREA DE SERVICIOS GENERALES

Encargada/o de Servicios y Mantenimiento: (G. P. 1-D): 25.049,28 €.

Socorristas (G. P. 2-D)

- Nivel I: 15.133,86 €.
- Nivel II: 19.064,96 €.
- Nivel Definitivo: 22.996,07 €

Oficial/a de Primera de Oficios Varios: (G. P. 3-D): 22.996,07 €.

Oficial/a de Segunda de Oficios Varios: (G. P. 4-4): 20.381,57 €.

Especialistas: (G. P. 5-D)

- Nivel I: 14.105,78 €.
- Nivel II: 17.008,81 €.
- Nivel Definitivo: 19.911,84 €.

Los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones por áreas de actividad y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

La Comisión Paritaria hará un seguimiento de los niveles I y II de las nuevas contrataciones, verificando que estos nuevos puestos no sean puestos estructurales rotativos de bajo coste económico.