

I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 23 de abril de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de 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 Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de empresa Real Grupo de Cultura Covadonga (expediente C-009/2025, 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 el 28 de marzo de 2025, 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; 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 y en el Decreto 23/2025, de 16 de abril, del Presidente de Principado de Asturias, de quinta modificación del Decreto 22/2023, de 31 de julio, de reestructuración de Consejerías que integran la Administración de la Comunidad Autónoma, corresponden a la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo las competencias en materia de coordinación de las relaciones laborales, la Dirección General existente mantendrá su denominación y competencias, bajo la dependencia orgánica resultante del citado Decreto. Asimismo, continúa siendo válida la delegación de competencias otorgada en su día en virtud de Resolución de 3 de octubre de 2023, hasta que sea expresamente revocada o nuevamente otorgada. Por ello, se entiende que el órgano competente para emitir la presente resolución es la titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales por delegación autorizada en su día,

RESUELVO

Primero.—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 Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, a 23 de abril de 2025.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA núm. 195, de 10/10/2023).—Cód. 2025-03309.

III 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 y concejo de Gijón.

Artículo 2.—Vigencia.

El presente Convenio, tendrá una vigencia de cuatro años, extendiéndose, por ello, desde el 1 de enero del 2025 al 31 de diciembre del año 2028.

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.

Si durante la vigencia del presente convenio, se modificara por disposición legal, la jornada máxima legal, se adaptará a lo que establezca la Ley vigente en ese momento.

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. Sí 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 haya sido 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 19 horas.

El personal que trabaje los días 25 de diciembre y/o 1 y 6 de enero, comenzará su jornada a las 12 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 5,41 euros, a partir del 1 de enero de 2025.



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) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, y otros, como por funciones sindicales o de representación del personal, exámenes prenatales o de preparación al parto, que podrán ser disfrutados de manera continuada o no hasta la fecha del alta médica y durante un período máximo de 2 meses desde el hecho causante. El mismo período de 5 días laborales se aplicará en caso de fallecimiento del cónyuge o hijas/os. 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. Dentro de este crédito horario se incluirán las asistencias a tutorías de menores de edad en colegios durante el calendario escolar, para su justificación se deberá presentar documento acreditativo de la asistencia emitido por la entidad escolar. También quedarán incluidas en este crédito horario las asistencias a exámenes de oposición y pruebas para la obtención del carné de conducir clase B. Una vez consumidas las 16 horas, las situaciones especiales se llevarían a la comisión paritaria Art 37.3d) del Estatuto del Trabajadores, que hace referencia a los deberes inexcusables de carácter público y personal.
- 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.
- m) Por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo caso de catástrofe o fenómeno meteorológico adverso, y actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos, 4 días.

Toda persona trabajadora avisando con una antelación mínima de 15 días, tendrá derecho a una licencia de 14 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.

En todo caso, en este artículo, se hace expresa remisión, como derecho supletorio, a lo previsto en el artículo 37 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en lo sucesivo TRET.

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.



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.

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.

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 con un mes de antelación 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.

En caso de solicitar excedencia para cubrir un puesto en la Administración Pública al estar la persona trabajadora inscrita en alguna de las bolsas de empleo, el período de preaviso se podrá reducir al tiempo mínimo imprescindible siempre y cuando la jornada laboral no sea igual o superior al 85,71% de la jornada laboral a tiempo completo comparable, en cuyo caso el plazo de preaviso será el determinado en este artículo.

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 y del servicio del spa: 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 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 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) añadiendo una camiseta más.
- 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 en la instalación del spa: Se le aportará calzado adecuado para su seguridad (zapatillas con suela antideslizante).
- N) 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.
- O) 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 64 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.

En caso de que una persona trabajadora acuda a un curso obligatorio en período de descanso, se compensará el tiempo de duración del mismo coincidente con el descanso.

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. En la realización de horas complementarias, una vez transcurrido un período de 6 meses durante un año u ocho durante 2 años, se convocaría una Comisión Paritaria para consolidar un% determinado de horas en el contrato.

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 video 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.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas:

- a) Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto c) siguiente. Por las funciones que desempeñan queda excluido el personal perteneciente al Área de Dirección.
- b) Con carácter general, las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo. En consecuencia, deberá evitarse, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto c), la realización de llamadas telefónicas, el envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral. Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación una vez finalizada su jornada laboral diaria.
- c) Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un riesgo para las instalaciones físicas cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.
- d) Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se procurará la adopción de las siguientes medidas:
 - Programar respuestas automáticas, durante los períodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.
 - Evitar las convocatorias de reuniones, videoconferencias, presentaciones, etc., fuera de la jornada laboral ordinaria diaria de cada persona trabajadora.
 - Convocar las sesiones indicadas en el párrafo anterior con la antelación suficiente para que las personas puedan planificar su jornada.
 - Incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización.

Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral sea efectivo, se garantizará que las personas que ejerzan ese derecho no se verán afectadas por ningún tipo de sanción, motivada por el ejercicio del mismo, ni se verán perjudicadas en sus posibilidades de promoción.

Como complemento de estas medidas, en el ámbito del Club se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este derecho.

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.

Incremento salarial en los años 2025 – 2026 – 2027 – 2028. Que se establece en los siguientes porcentajes, para los 4 años de vigencia del Convenio:

- Año 2025: el 2,9 % (dos coma nueve por ciento) sobre los salarios a 31 de diciembre del año anterior (2024), en todos los conceptos retributivos, excepto aquellos que expresamente se excluyan en este Convenio.
- Años 2026, 2027 y 2028: 3,4 %, 3,5 % y 3,8 % respectivamente en cada uno de en cada uno de los tres ejercicios sobre los salarios a 31 de diciembre del año anterior, en todos los conceptos retributivos, excepto aquellos que expresamente se excluyan en este Convenio.

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, publicada en el BOPA núm. 55 de 8 de marzo de 2010.

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 1,5 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. Asimismo, quedan incluidas en este apartado aquellas tareas urgentes de mantenimiento de instalaciones cuando en cualquiera de los centros de trabajo del Club no se encuentre ninguna persona trabajadora del área de mantenimiento, siempre y cuando este servicio mantenga la misma distribución que tiene actualmente (lunes a viernes en horario de mañana y tarde). Su importe será de 957,48 euros anuales por persona trabajadora a jornada completa y se abonará mensualmente en 12 pagas.



Independientemente de este plus, se crea con la denominación de “trabajos especiales” un complemento de bolsa de horas cuyo valor por estas franjas horarias sea de 4,45 €/hora. Estos trabajos serán encomendados por la persona Encargada de Instalaciones.

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 1,49 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 (3 – B) y técnico deportivo de actividades socio cultural (4 – 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 trabajadoras 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.

En caso de que la persona trabajadora sea, además, integrante de un equipo de competición del Club y sufriera un accidente no laboral durante la disputa de una competición de carácter oficial o un entrenamiento del primer equipo absoluto de la Sección deportiva del Club, se abonará el complemento al 100% desde el primer día de la baja.

El complemento de IT se percibirá durante la vigencia de la relación laboral entre persona trabajadora y empresa, dejando de percibirse al extinguirse el contrato de trabajo, incluida asimismo como causa de extinción de dicho complemento, los plazos legales establecidos en la Ley de Seguridad Social sobre pagos de IT.

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.

El complemento de IT se percibirá durante la vigencia de la relación laboral entre persona trabajadora y empresa, dejando de percibirse al extinguirse el contrato de trabajo, incluida asimismo como causa de extinción de dicho complemento, los plazos legales establecidos en la Ley de Seguridad Social sobre pagos de IT.

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 trabajadoras del Área de Deportes y Actividad Social, abonándoles una cantidad por desplazamiento, de 37 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 17,5 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.

Quedan excluidos del seguro aquellos casos en los que el propio asegurado haya sido quien se ha provocado el daño (autolesionándose o incluso en el caso de una tentativa de suicidio), los accidentes derivados de participación en actos criminales y delictivos o en peleas, salvo que se pruebe que se ha actuado en legítima defensa, los accidentes producidos a causa de la embriaguez y las drogas. Tampoco los derivados de la conducción de motocicletas de gran cilindrada o de la práctica de deportes (salvo que se correspondan a su trabajo) que ponen especialmente en riesgo la integridad física (carreras con vehículos a motor) o de actividades de aventura: escalada, rafting, tirolina, paracaidismo, puenting, submarinismo.

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 anticipada:

Si dentro de la normativa vigente sobre las diferentes jubilaciones una persona trabajadora de alta en la empresa se jubila 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 38.—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 39.—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 40.—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 41.—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 42.—*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 43.—*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 44.—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.
 - 2. Suspensión de empleo y sueldo de un (1) día si hubiera una amonestación anterior por la misma causa, en un período de doce meses.
- B) Por faltas graves:
 - 1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince (2 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 45.—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 46.—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 47.—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 48.—*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 49.—*Embarazo:*

La situación de embarazo de las personas progenitoras, personas trabajadoras o persona progenitora distinta de la madre biológica, se regulará por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación.

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, se viera imposibilitada para realizar sus labores habituales, la Empresa con la colaboración de la representación de los trabajadores, 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 TRET, 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, 1) del presente Convenio.

Se incluye asimismo en este artículo, la situación de adopción y/o acogimiento.

Artículo 50.—*No discriminación de personas LGTBI:*

Las partes muestran el más profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. Con el objetivo de dar cumplimiento a la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI, las partes negociarán en el seno de la Comisión Paritaria un protocolo en el que se establecerán un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) en el Club, estableciéndose, a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso. El protocolo formará parte del cuerpo de normas del Sistema de Protección (Compliance) del Club.

Se incluye asimismo en este artículo, la obligación, por parte de la Comisión Negociadora, de incluir, como modificación del presente Convenio, y por razón de la entrada en vigor del Real Decreto 1026/2024 del 8 de octubre, la aplicación de las medidas de su anexo I y el protocolo de su anexo II.

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 Real Decreto Legislativo, 2/2015 del 23 de octubre, que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como el 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 resolverían 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.C. ante aquellas organizaciones u organismos donde se requiera.
 - Grupo Profesional 3-A: Encargada/o de Área de Gestión. Dependiendo de la Dirección General, se responsabiliza del adecuado funcionamiento del Área de Gestión del Club de la que tenga encomendadas las responsabilidades de coordinación, organización y gestión.
- 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 1-C: Coordinador/a de Fitness y Safys. Dependiendo de la Dirección Deportiva, se encarga de la organización y coordinación de la actividad física de Fitness y del Servicio de Actividad Física y Salud (SAFYS).
 - 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 Departamento. Persona responsable de un departamento específico 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 les 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, Higiéneo-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 2025

Área de Dirección:

- Director/a General (G. P. 1-A): 49.872,93 €.
- Director/a Deportivo (G. P. 2-A): 49.872,93 €.
- Encargada/o de Área de Gestión (G. P. 3-A): 41.258,01 €.

Área de Deportes y Actividad Social:

- Coordinador/a Deportivo: (G. P. 1-B): 32.987,58 €.
- Coordinador/a de Fitness: (G. P. 1-C): 29.215,97 €.
- Personal Técnico Deportivo de Actividades Especiales: (G. P. 2-B):

- Nivel I: 16.681,91 €.
- Nivel II: 21.015,12 €.
- Nivel Definitivo: 25.348,35 €.

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

- Nivel I: 16.009,52 €,
- Nivel II: 19.670,39 €,
- Nivel Definitivo: 23.331,32 €,

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

- Nivel I: 16.009,52 €,
- Nivel II: 19.670,39 €,
- Nivel Definitivo: 23.331,32 €,

Área de Administración:

- Encargada/o de Departamento: (G. P. 1-C): 29.215,97 €.
- Oficial/a de Primera de Administración: (G. P. 2-C): 27.611,58 €.
- Oficial/a de Segunda de Administración: (G. P. 3-C): 23.331,22 €.
- Auxiliar Administrativa/o: (G. P. 4-C):

- Nivel I: 15.548,67 €.
- Nivel II: 18.748,65 €.
- Nivel Definitivo: 21.948,63 €.

Área de Servicios Generales:

- Encargada/o de Servicios y Mantenimiento: (G. P. 1-D): 27.611,58 €.
- Socorristas (G. P. 2-D):

- Nivel I: 16.681,91 €.
- Nivel II: 21.015,12 €.
- Nivel Definitivo: 25.348,35 €.

Oficial/a de Primera de Oficios Varios: (G. P. 3-D): 25.348,35 €.

Oficial/a de Segunda de Oficios Varios: (G. P. 4-D): 23.215,71 €.

Especialistas: (G. P. 5-D):

- Nivel I: 15.548,67 €.
- Nivel II: 18.748,65 €.
- Nivel Definitivo: 21.948,63 €.

Durante la vigencia del presente convenio ninguna persona trabajadora percibirá un salario, en cómputo anual y por todos los conceptos, por debajo del SMI vigente en cada ejercicio.

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.



ACTA MESA NEGOCIACIÓN CONVENIO

Registro: R06.8.4

En Gijón, a 24 de marzo de 2025

Se inicia la reunión, que tiene lugar en las instalaciones de la empresa, siendo las 17:30 horas de la fecha señalada en el encabezamiento, en la que las partes negociadoras,

Manifiestan

Primero.—Que el 7 de octubre de 2024 se celebró la primera reunión para la negociación del III Convenio Colectivo propio de la empresa Real Grupo de Cultura Covadonga, constituyéndose la Mesa Negociadora del mismo.

Segundo.—Que desde dicha fecha se ha 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 III 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. Joaquín Miranda Cortina con NIF ***3820**.

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

Asistentes:

Por la parte empresarial:

Presidente: Joaquín Miranda Cortina

Vicepresidente: Alfredo Enrique Fernández Santos

Vocal: Carlos Manjarín Pereda

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



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 2 de enero de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de modificación 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 de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Visto el Acta de la Comisión negociadora del convenio colectivo de empresa Real Grupo de Cultura Covadonga (Expediente C-009/2025, código 33100512012018), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 22 de diciembre de 2025, en la que se acuerda la modificación del convenio para dar cumplimiento a las medidas en materia LGTBI, previstas por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, así como la modificación de diferentes artículos del texto del convenio, 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 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Primero.—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 Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, a 2 de enero de 2026—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA núm. 98, de 23/05/2025).—Cód. 2026-00055.

ACTA MESA NEGOCIACIÓN CONVENIO

Registro: R06.8.4

En Gijón, a 22 de diciembre de 2025.

La reunión da comienzo a las 18:00 horas, pasando a realizar una lectura, de los puntos del orden del día a tratar que básicamente se corresponden con la necesidad de corregir errores y adaptar el articulado del III Convenio Colectivo del RGCC a la normativa vigente.

Toma la palabra la representación empresarial para informar que cuando se registró el III Convenio Colectivo del RGCC y se publicó en el BOPA se constató la existencia de un error en el punto a) del artículo 8, puesto que se eliminó involuntariamente, una frase completa del citado artículo, que hacía referencia al permiso por fallecimiento de madre o padre.

Asimismo, tal y como refleja la redacción actual del artículo 50 del III Convenio Colectivo del RGCC: "... la obligación, por parte de la Comisión Negociadora, de incluir como modificación del presente Convenio, y por razón de la entrada en vigor del Real Decreto 1026/2024 del 8 de octubre, la aplicación de las medidas de su anexo I y el protocolo de su anexo II", por ello ambas partes acuerdan una nueva redacción para el citado artículo que se acompaña como anexo al presente acta. En este mismo sentido, se ha dado una nueva redacción al Protocolo de Acoso vigente en el RGCC para su adaptación a la regulación establecida en el citado R. D. 1026/2024.

La representación empresarial plantea la necesidad de incluir dos nuevas definiciones de puestos en el grupo profesional 1C (encargada/o de departamento) en el Área de Deportes y Actividad Social, concretamente se trataría de incluir los puestos de Psicóloga/o deportiva/o y Coordinador/a deportiva del área de diversidad funcional. La representación social no ve inconveniente en dicha ampliación del grupo profesional citado y con las definiciones de puestos propuestas.

Ambas partes entienden que esta modificación y adaptación del III Convenio Colectivo del RGCC, además de cumplir con la normativa de aplicación, se adecua mejor a la realidad del Club.

En esta reunión, se acuerda dar traslado de la presente modificación del Convenio a la Autoridad Laboral para su registro, depósito y publicación, autorizando para tales gestiones y trámites a D. Joaquín Miranda Cortina con NIF ***3820**, siendo ésta la misma persona que se encargó del registro del III Convenio Colectivo del RGCC.



En principio y, no habiendo más cuestiones a debatir, se procede a dar por finalizada la reunión a las 19:15 horas emplazándose las partes a comunicar cualquier contingencia que se pudiera producir y que afectara a los acuerdos adoptados.

Asistentes:

Por la parte empresarial:

Presidente: Joaquín Miranda Cortina
Vicepresidente: Alfredo Enrique Fernández Santos
Vocal: Carlos Manjarín Pereda
Asesor: Jesús Martínez Muñiz
Asesor: 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

ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REAL GRUPO DE CULTURA COVADOGA, RELATIVO A LA MODIFICACIÓN PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERÍODO 2025-2028

Artículo 8.—*Licencias.*

Se modifica el apartado a), que queda redactado como sigue

- a) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, y otros, como por funciones sindicales o de representación del personal, exámenes prenatales o de preparación al parto, que podrán ser disfrutados de manera continuada o no hasta la fecha del alta médica y durante un período máximo de 2 meses desde el hecho causante. El mismo período de 5 días laborales se aplicará en caso de fallecimiento del cónyuge o hijas/os. 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. En caso de fallecimiento de madre o padre, por afinidad o consanguinidad, 3 días laborales.

Artículo 50.—*Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa.*

Queda redactado como sigue:

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 letra a) del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se establecen las siguientes medidas:

1. La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.
2. La empresa contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.
Los procesos de selección de basarán en criterios objetivos libres de discriminación, priorizando la formación e idoneidad de la persona candidata, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género.
3. El sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio colectivo garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, en tanto en cuanto, se basa en elementos objetivos, garantizando a las personas trabajadoras el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
4. La empresa garantizará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
5. La empresa incluirá en sus planes de formación anuales módulos dirigidos a que sus plantillas tengan el conocimiento necesario sobre igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en relación con las personas LGTBI y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género. En este sentido, proporcionarán formación a toda la plantilla incluyendo, como mínimo:
 - i) difusión de las medidas LGTBI recogidas en el convenio,
 - ii) conocimiento de definiciones y conceptos básicos LGTBI,
 - iii) conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género vigente en la empresa.

6. La empresa garantizará la protección de las personas trabajadoras frente a comportamientos LGTBIfóbicos siendo una de las herramientas para ello, el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.
7. Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; tendrán derecho a disfrutar de cualquier permiso existente en la empresa o beneficio en igualdad de condiciones.
8. Serán causa de sanción las infracciones realizadas por las personas trabajadoras que ejecuten comportamientos que atenten contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género.
9. Protocolo de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI. Se reafirma el compromiso de aplicar una política de tolerancia cero ante cualquier posible conducta que implique acoso o violencia hacia las personas LGTBI. Además, se garantiza el pleno respeto a los principios de protección de la intimidad, la confidencialidad, así como la protección y restablecimiento de los derechos de las personas afectadas.

Con el fin de evitar y prevenir cualquier comportamiento contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, queda absolutamente prohibida toda conducta y comportamiento que pudieran entenderse como LGTBIfobia, considerando, según lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que esta hace referencia a toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Un aspecto crucial para definir el ámbito de protección de este protocolo es la relación causal que existe entre el acoso y el entorno laboral. Por lo tanto, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 8.4 Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa, se deberá aplicar el protocolo de acoso laboral existente en la empresa ante cualquier denuncia que se realice sobre situaciones de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.

Adicionalmente, y como se indica en el mencionado protocolo, en situaciones donde la denuncia no sea realizada directamente por la persona afectada, será necesario contar con su consentimiento expreso e informado para proceder con la activación de las medidas del protocolo. De igual forma, quedan establecidas medidas preventivas para los casos de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI, reforzadas con los compromisos adquiridos en el presente convenio en materia de información, formación, sensibilización y campañas de divulgación y comunicación, entre otras.

En todo lo no dispuesto en este artículo resultarán de aplicación los anexos I y II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Anexo I

GRUPOS PROFESIONALES

Queda redactado como sigue:

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. C. ante aquellas organizaciones u organismos donde se requiera.

Grupo Profesional 3-A: Encargada/o de Área de Gestión. Dependiendo de la Dirección General, se responsabiliza del adecuado funcionamiento del Área de Gestión del Club de la que tenga encomendadas las responsabilidades de coordinación, organización y gestión.

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 Deportiva/o. Dependiendo de la Dirección Deportiva, coordina toda la actividad física y deportiva del Club.



Grupo Profesional 1-C: Coordinador/a de Fitness y SAFYS. Dependiendo de la Dirección Deportiva, se encarga de la organización y coordinación de la actividad física de Fitness y del Servicio de Actividad Física y Salud (SAFYS).

Grupo Profesional 1-C: Psicóloga/o Deportivo. Dependiendo de la Dirección Deportiva, coordina el asesoramiento psicológico a deportistas y su entorno familiar, así como a personal técnico, impulsando los valores del club y coordinando proyectos transversales.

Grupo Profesional 1-C: Coordinador/a Deportiva del Área de Diversidad Funcional. Dependiendo de la Dirección Deportiva, se encarga de la organización y coordinación de la actividad deportiva (cursos, campus, secciones, etc) para personas con discapacidad.

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 Departamento. Persona responsable de un departamento 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 les 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, Higiénico-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 2025

Queda redactado como sigue:

Área de Dirección

Director/a General (G.P. 1-A): 49.872,93 €.

Director/a Deportivo (G.P. 2-A): 49.872,93 €.

Encargada/o de Área de Gestión (G.P. 3-A): 41.258,01 €.

Área de Deportes y Actividad Social

Coordinador/a Deportivo: (G.P. 1-B): 32.987,58 €.

Coordinador/a de Fitness y SAFYS: (G.P. 1-C): 29.215,97 €.

Psicóloga/o Deportiva/o: (G.P. 1-C): 29.215,97 €.

Coordinador/a del Área de Diversidad Funcional: (G.P. 1-C): 29.215,97 €.

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

- Nivel I: 16.681,91 €.
- Nivel II: 21.015,12 €.
- Nivel Definitivo: 25.348,35 €

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

- Nivel I: 16.009,52 €
- Nivel II: 19.670,39 €
- Nivel Definitivo: 23.331,32 €

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

- Nivel I: 16.009,52 €
- Nivel II: 19.670,39 €
- Nivel Definitivo: 23.331,32 €

Área de Administración

Encargada/o de Departamento: (G.P. 1-C): 29.215,97 €.

Oficial/a de Primera de Administración: (G.P. 2-C): 27.611,58 €.

Oficial/a de Segunda de Administración: (G.P. 3-C): 23.331,22 €.

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

- Nivel I: 15.548,67 €.
- Nivel II: 18.748,65 €.
- Nivel Definitivo: 21.948,63 €.

Área de Servicios Generales

Encargada/o de Servicios y Mantenimiento: (G.P. 1-D): 27.611,58 €.



Socorristas (G.P. 2-D)

- Nivel I: 16.681,91 €.
- Nivel II: 21.015,12 €.
- Nivel Definitivo: 25.348,35 €

Oficial/a de Primera de Oficios Varios: (G.P. 3-D): 25.348,35 €.

Oficial/a de Segunda de Oficios Varios: (G.P. 4-D): 23.215,71 €.

Especialistas: (G.P. 5-D)

- Nivel I: 15.548,67 €.
- Nivel II: 18.748,65 €.
- Nivel Definitivo: 21.948,63 €.

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.