

**RESOLUCIÓN 81C/2026, de 14 de abril, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Elortzibar Servicios Deportivos SL.**

Visto el texto del Convenio Colectivo presentado por la empresa Elortzibar Servicios Deportivos S.L, (código número: 31102110012023), con entrada en este registro con fecha 13 de marzo de 2026, suscrito con fecha 20 de febrero de 2026, entre la representación empresarial y mayoría sindical de la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo,

RESUELVO:

Primero.–Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo presentado por la empresa Elortzibar Servicios Deportivos SL, (código número: 31102110012023).

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 14 de abril de 2026.–El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL ELORTZIBAR SERVICIOS DEPORTIVOS, S.L.

### CAPÍTULO PRELIMINAR.–DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Artículo 1. El presente Convenio Colectivo se concierta por la parte económica, por el Presidente del Consejo de Administración de Elortzibar Servicios Deportivos, S.L. Jesus Alberto Abaurrea Oroz y por la parte social, por la representación sindical de la plantilla doña Mercedes López Perea, doña Josune Erro Extremado, doña Yessica Ovelar Bogado y doña Esperanza Tovar Aponte.

### CAPÍTULO PRIMERO.–DISPOSICIONES GENERALES

Art. 2.º Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio es de aplicación a todos las/os trabajadores de Elortzibar Servicios Deportivos, S.L. tanto las/os que ahora prestan sus servicios en la empresa como las/os que puedan ser contratados en el futuro, independientemente de que su relación laboral sea a través de un contrato temporal o indefinido.

Art. 3.º Ámbito territorial.

El presente Convenio es de ámbito regional siendo de aplicación en los centros de trabajo de la Empresa dentro de la Comunidad Foral de Navarra.

Art. 4.º Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2025, manteniendo su vigencia hasta 31 de diciembre de 2027.

No obstante, de conformidad con lo regulado en el artículo 86.3.4 del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio mantendrá su vigencia de manera indefinida hasta la suscripción por ambas partes de otro convenio que lo sustituya.

A efectos de lo previsto en el artículo 86.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio se entiende denunciado desde el día de su firma.

Art. 5.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En tales circunstancias el conjunto de mejoras de este Convenio forma un todo compensable con las que rigieran con anterioridad por cualquier circunstancia, debiendo hacerse la comparación en totales anuales, a rendimiento normal y asistencia total.

En cuanto a las disposiciones futuras, que impliquen variaciones económicas, únicamente tendrán eficacia, si globalmente consideradas, son superiores en cómputo anual a las establecidas en el presente Convenio.

Art. 6.º Compensación.

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad con las que existían con anterioridad a la vigencia del mismo, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Art. 7.º Garantías personales.

Se respetarán a título individual todas las condiciones que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

En relación a los salarios se respetarán igualmente las condiciones económicas que existan en la empresa por encima de los salarios pactados en convenio. No tendrán carácter absorbible ni compensable. Tampoco podrán ser eliminados por la vía de la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

#### Art. 8.º Periodo de prueba.

El ingreso de los/as trabajadores en la Empresa se considerará a título de prueba si así se establece por escrito en el contrato de trabajo no pudiendo exceder la duración de este periodo de prueba de:

- 6 meses para el personal perteneciente al grupo profesional 1 de los fijados en el artículo 10 de este Convenio relativo a la clasificación del personal.
- 2 meses para el personal perteneciente al grupo profesional 2.
- 1 mes para el personal perteneciente a los grupos profesionales 3, 4 y 5.
- 15 días naturales para el personal perteneciente al grupo profesional 6.

Durante los mencionados periodos de prueba cualquiera de las partes podrá resolver el contrato de trabajo sin necesidad de preaviso y sin derecho a ningún tipo de indemnización.

Una vez transcurrido el periodo de prueba sin que ninguna de las dos partes haya desistido del contrato de trabajo, éste surtirá plenos efectos.

#### Art. 9. Comisión paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria del presente Convenio que tendrá la función de interpretar y vigilar la aplicación del Convenio en las divergencias que se puedan suscitar sobre su contenido, así como de las cuestiones recogidas en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir se someterá previamente al informe de la Comisión Paritaria antes de iniciar cualquier reclamación ante la jurisdicción competente.

La Comisión estará compuesta por dos miembros, uno de ellos elegidos por la representación empresarial y otro elegido por la representación de los trabajadores/as firmantes del presente Convenio, pudiendo ser asistidos, uno y otro, por los asesores/as de ambas representaciones, con voz, pero sin voto.

Dicha Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, cuando se produzcan divergencias sobre el resto de materias reguladas en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, con un preaviso mínimo de una semana y resolverá los asuntos en un plazo no superior a dos semanas.

Las cuestiones debatidas deberán ser aprobadas por ambas partes, y en caso de llegarse a acuerdo, estos se incorporarán al texto del Convenio y formarán parte de éste.

## CAPÍTULO SEGUNDO.-CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

#### Art. 10.º Niveles funcionales.

Los trabajadores comprendidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio, serán clasificados en seis niveles funcionales, identificados con las denominaciones de “grupo 1”, “grupo 2”, “grupo 3”, “grupo 4”, “grupo 5” y “grupo 6”, cuya configuración se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como por la formación o la especialización exigida para ejercerlas.

##### –GRUPO 1:

Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas que implican el más alto nivel de competencia profesional.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de las funciones realizadas por un conjunto de colaboradores.

Formación: la formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior o medio, titulación de grado medio o demostrada experiencia.

Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos: Directores de instalación, Gerente, Responsable de proyecto.

##### –GRUPO 2:

Criterios Generales: Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, como la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluyen también la realización de tareas complejas pero homogéneas, que sin implicar mando exigen una elevada preparación específica.

Formación: formación académica de grado medio o titulación específica del puesto de trabajo, completada con un periodo de práctica o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos: Coordinador deportivo, Fisioterapeuta, A.T.S.–D.U.E., Responsables de departamento.

–GRUPO 3:

Criterios Generales: Funciones que requieren un alto grado de autonomía en su diseño, programación, preparación y ejecución, y que pueden suponer la integración, coordinación y supervisión de tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo reducido de colaboradores.

Formación: la formación básica requerida será la titulación específica a las tareas desempeñadas o la equivalente a formación profesional de segundo grado (FP II), pudiendo suplirse con una experiencia mínima de un año dentro de la Empresa u otras Empresas del sector ejerciendo tareas de la misma naturaleza.

Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes al Técnico de Actividad deportiva (monitor) en todas sus especialidades.

–GRUPO 4:

Criterios Generales: Funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo reducido de colaboradores o aquellas que, sin implicar responsabilidad de mando, requieren un alto grado de autonomía en su ejecución.

Formación: la formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de segundo grado (FP II) o la titulación específica a las tareas desempeñadas, pudiendo suplirse con una experiencia mínima de un año dentro de la Empresa u otras Empresas del sector ejerciendo tareas de la misma naturaleza.

Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos: Técnico de Sala, Masajistas, Oficial de Primera administrativo, Oficial de primera de oficios varios y Socorrista.

–GRUPO 5:

Criterios Generales: tareas consistentes en la ejecución de tareas de contenido homogéneo que se realicen con autonomía, siguiendo instrucciones precisas.

Formación: la formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado (FP I) o la titulación específica a las tareas desempeñadas, pudiendo suplirse con una experiencia mínima de seis meses dentro de la Empresa u otras Empresas del sector ejerciendo tareas de la misma naturaleza.

Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos: Auxiliar administrativo, Operario de servicios generales, Ayudante de monitor.

Con el fin de clarificar qué se entiende por “Operario de servicios generales” se define como el trabajador polivalente que realiza funciones correspondientes a los grupos 5 y 6.

–GRUPO 6:

Criterios Generales: tareas que consisten en la ejecución de tareas siguiendo un método de trabajo preciso, concreto y preestablecido que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Formación: la formación requerida es la equivalente a graduado escolar, que podrá suplirse con experiencia en el desempeño de las funciones.

Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos: Conserje, Portero y Peón de limpieza.

Art. 11.º Polivalencia.

Dado que, por la propia naturaleza de los servicios que se prestan en el sector, existe un alto porcentaje de prestación de servicios a tiempo parcial con jornadas muy reducidas lo que dificulta entre otras cosas la profesionalización del sector, ambas partes consideran fundamental regular expresamente la polivalencia de los trabajadores del sector con el fin de que los límites de la movilidad funcional y de

la regulación de la polivalencia no sean un obstáculo para posibilitar, bien la ampliación de jornadas en contratos a tiempo parcial ya suscritos, bien la posibilidad de contratar inicialmente una jornada mayor.

En base a la manifestación anterior, se acuerda que, con el fin de posibilitar la contratación o la ampliación posterior de un mayor número de jornadas en los contratos a tiempo parcial y siempre dentro de los límites de los supuestos que se definen a continuación, se podrá pactar entre empresa y trabajador la realización de funciones correspondientes a varios grupos profesionales, siempre que así lo acuerden expresamente las partes y se documente, bien en el contrato inicial de trabajo, bien en un documento posterior de novación contractual en el que se amplíe la jornada inicialmente contratada.

En concreto se establecen los siguientes supuestos de polivalencia:

- a) Técnico de actividad deportiva (grupo 3) y Coordinador deportivo (grupo 2).
- b) Grupos 3 y 4.
- c) Técnico de actividad deportiva (grupo 3) y Operario de servicios generales (grupo 5).
- d) Socorrista (grupo 4) y Operario de Servicios generales (grupo 5).

En los supuestos y con los límites contemplados en este artículo, y dado el interés de ambas partes en posibilitar la contratación o ampliación de jornadas que este sistema de polivalencia permite, se pacta expresamente que, con independencia de las funciones que en cada caso pudieran considerarse como prevalentes, la retribución a abonar en cada caso, será la establecida para cada grupo profesional y nivel retributivo proporcionalmente al tiempo de realización efectiva de las funciones propias de cada grupo.

Cuando no concurren las circunstancias previstas en este artículo, será de aplicación lo dispuesto para los supuestos de polivalencia y movilidad funcional en la legislación general.

## CAPÍTULO TERCERO.–CONDICIONES ECONÓMICAS

### Art. 12.º Salarios.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá durante el año 2025 las retribuciones que, para cada grupo profesional, se establecen en las tablas salariales del Anexo I de este Convenio. Dichas retribuciones se corresponden con prestación de servicios a jornada completa.

En el supuesto de que las antiguas percepciones computadas en su conjunto anualmente, sean superiores a las establecidas en el texto de este Convenio, la diferencia a favor del trabajador integrará un complemento “ad personam” denominado “Complemento Personal”.

En el citado Anexo se establece, a título orientativo, para cada grupo profesional, el precio bruto por cada hora efectiva de trabajo con inclusión de la parte proporcional de la retribución por descanso semanal, pagas extraordinarias, vacaciones y festivos.

En este precio hora no se incluye ni el plus de nocturnidad del artículo 15, ni los pluses por festivo o domingo efectivamente trabajados establecidos en los artículos 16 y 17 de este Convenio.

### Art. 13.º Incremento salarial.

El incremento salarial anual será el mismo que el de las personas empleadas del sector público, aplicándose el incremento que proceda con carácter retroactivo del 1 de enero de cada año.

Para el año 2025 se aplicará una subida del 2'5%.

Para 2026 se aplicará un incremento fijo del 1,5% sobre los importes vigentes a finales de 2025, al que podría añadirse un 0,5% adicional si la inflación de ese año alcanza o supera el 1,5%. El abono de este 0'5% adicional si se produjera, se realizaría en el primer trimestre de 2027.

Para 2027, la subida será de 4'5%, según la subida prevista para las personas empleadas del sector público.

Si el incremento salarial en el Convenio de Gestión Deportiva fuera inferior al Convenio del Sector Público, se aplicaría este último.

El monitorado verá incrementados sus salarios reales en los mismos porcentajes.

#### Art. 14.º Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal devengará tres pagas extraordinarias al año, denominadas paga de junio, paga de diciembre y paga de marzo, cuyo importe será el que para cada nivel retributivo se establece en la Tablas Salariales que figuran como Anexos al presente Convenio.

Para estas pagas extraordinarias se establece el siguiente régimen:

##### 1. Pagas extraordinarias de junio y diciembre:

Estas pagas extraordinarias se percibirán en los meses de junio y diciembre del año en curso, pudiendo ser prorrateadas y abonadas mensualmente en el recibo individual de salarios si la duración del contrato de trabajo fuera inferior a un año.

Ambas pagas se devengarán por semestres y para su pago, cómputo o prorrateo por liquidación, ingreso o cese, se considerará la de junio, de 1 de enero a 30 de junio, y la de diciembre, de 1 de julio a 31 de diciembre.

La paga extraordinaria de junio se abonará, en los supuestos en los que no esté prorrateada, antes del 20 de junio del año en curso.

La paga extraordinaria de diciembre se abonará, en los supuestos en los que no esté prorrateada, antes del 20 de diciembre del año en curso.

##### 2. Paga extraordinaria de marzo:

Esta paga extraordinaria se percibirá en el mes de marzo del año siguiente a su devengo, pudiendo ser prorrateada y abonada mensualmente en el recibo individual de salarios si la duración del contrato de trabajo fuera inferior a un año.

Esta paga se devengará por el año completo y para su cómputo o prorrateo por liquidación, ingreso o cese, se considerará la de junio, de 1 de enero a 31 de diciembre.

Su pago se realizará siempre conforme a las tablas vigentes en el año del devengo, y su cuantía es la que se establece en las tablas salariales calculándose conforme a los criterios establecidos en el artículo 12 del presente convenio.

La paga extraordinaria de marzo se abonará, en los términos expuestos, junto con la nómina ordinaria del mes de marzo del año siguiente del devengo.

#### Art. 15.º Plus de nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

El personal que preste servicios en horario nocturno, percibirá un complemento salarial por hora efectivamente trabajada en horario nocturno, denominado "Plus de nocturnidad" proporcional al tiempo de prestación de servicios en horario nocturno, por importe bruto de 5euros/hora durante la vigencia del presente convenio. Se establece en la Tablas Salariales que figuran como Anexos al presente convenio.

#### Art. 16.º Plus festivo.

Tendrán la consideración de festivos a los efectos de lo establecido en este artículo, exclusivamente los 14 festivos oficiales fijados anualmente y el sábado de Semana Santa.

Los trabajadores del sector que presten servicios en alguno de los 14 festivos oficiales o el sábado de Semana Santa, percibirán un Plus Festivo, igual para todas las categorías, por importe bruto de 7 euros/hora durante la vigencia del presente convenio. Este plus festivo se percibe por hora efectivamente trabajada en alguno de los 14 festivos oficiales o el sábado de Semana Santa.

#### Art. 17.º Plus domingo.

Los trabajadores del sector que presten servicios en domingo, percibirán un Plus Domingo, por hora efectivamente trabajada, igual para todas las categorías, por importe bruto de 7 euros/hora durante la vigencia del presente convenio. Este plus domingo se percibe por hora efectivamente trabajada en domingo.

#### Art. 18.º Plus especial.

Las personas de la plantilla que presten sus servicios después del horario habitual de cierre o en horario de cierre de la instalación, percibirán un Plus Especial por hora efectivamente trabajada en ese tiempo, igual para todas las categorías de 8euros/hora durante la vigencia del presente convenio.

Art. 19. Complemento por incapacidad temporal y riesgo por embarazo.

A) IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Se establece un complemento a las prestaciones de Incapacidad Temporal derivadas de Accidente de Trabajo y Enfermedad profesional a cargo de la Empresa, hasta el 100% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes si no estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

B) IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

Se establecen los siguientes complementos a las prestaciones de Incapacidad Temporal derivadas de Enfermedad Común y Accidente no laboral, en función del número de bajas de trabajador en el año natural y su duración:

1.ª Baja: los 10 primeros días de la primera baja del año, la empresa complementará hasta el 80% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes si no estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

Entre los días 11 y 60 incluidos, la empresa complementará hasta el 100% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes si no estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

2.ª Baja: los 10 primeros días de la segunda baja del año la empresa complementará hasta el 75% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes si no estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

Entre los días 11 y 30 incluidos, la empresa complementará hasta el 90% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes si no estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

Del día 31 en adelante la empresa complementará hasta el 80% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes si no estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo.

3.ª Baja: En la tercera baja del año, la empresa complementará hasta el 75% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes si no estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

Del día 31 en adelante la empresa complementará hasta el 90% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes si no estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo.

En la Cuarta baja y siguientes no habrá ningún complemento a cargo de las empresas, percibiendo el trabajador, únicamente, las prestaciones correspondientes.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que conlleven ingreso del trabajador en centro hospitalario y exclusivamente dure la hospitalización, la Empresa complementará las prestaciones de Incapacidad Temporal hasta el 100% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes si no estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

C) IT de larga duración derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

En los supuestos de Incapacidad Temporal de larga duración (a partir del 2.º mes de baja), la empresa complementará hasta el 100% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes si no estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

D) Riesgo por embarazo:

En los supuestos en que el INSS reconozca que una trabajadora se encuentra en situación de riesgo por embarazo, las empresas complementarán las prestaciones hasta el 100% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir a la trabajadora en ese mes si no estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

E) Bajas por enfermedades graves u oncológicas:

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de una enfermedad grave (cerebrovasculares, cardiovasculares o degenerativas) u oncológica, la empresa complementará hasta el 100% del salario

bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador/a en ese mes si no estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

Art. 20. Kilometraje.

En los supuestos en que, como consecuencia de su trabajo, sea preciso el desplazamiento del trabajador, éste percibirá la cantidad de 0,21 euros por kilómetro durante 2025.

A partir del 1 de enero de 2026 este valor sufrirá los mismos incrementos que los pactados en el artículo 13 de este Convenio.

Art. 21. Ropa de trabajo.

Con carácter general para el personal que precise llevar ropa de trabajo en el desempeño de sus funciones, se le facilitarán dos uniformes por año.

El uniforme de Socorrista estará compuesto por: camiseta, pantaloneta, chancletas y gorra. El uniforme de Monitor/a de natación estará compuesto por: camiseta, bañador y chancletas.

La ropa de trabajo de uso ocasional se repondrá en función de su estado.

Para los/as Técnicos de actividad deportiva (monitores/as) considerando la variedad de uniformidad que puede existir atendiendo a la diversidad de actividades existentes, se podrá sustituir la entrega de uniformidad por un suplido de 60 euros brutos al año que se harán efectivos a razón de 0,17 euros brutos por día de alta en la empresa con independencia de la jornada diaria de trabajo efectivo.

## CAPÍTULO CUARTO.-JORNADA, DESCANSOS, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y VACACIONES

Art. 22. Jornada.

Para el año 2026, se establece una jornada anual de 1.682 horas.

Y, a partir del 1 de enero de 2027 se reducirá la jornada anual de trabajo en 7 horas para cada uno de los colectivos de trabajadores/as. Por tanto, con carácter general y de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se establece a partir de esta fecha una jornada anual a tiempo completo de 1.675 horas al año de trabajo efectivo para toda la vigencia del Convenio.

Atendiendo a las condiciones, fundamentalmente el importante esfuerzo físico, que requieren las actividades desarrolladas por los/as Técnicos de Actividad deportiva (monitores/as), se establece una Jornada anual a tiempo completo específica para este colectivo de:

- 1591 horas al año de trabajo efectivo para el año 2026.
- 1584 horas al año de trabajo efectivo para el año 2027.

Técnico/a de sala:

- 1615 horas al año de trabajo efectivo para el año 2026.
- 1608 horas al año de trabajo efectivo para el año 2027.

El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En jornadas diarias continuadas de más de 6 horas, se establece un tiempo de descanso de 15 minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Los turnos para realizar estos descansos serán acordados entre el responsable de la Empresa y los trabajadores, atendiendo a las necesidades del servicio.

Se establecen tres días de asuntos propios.

Estos días estarán condicionados a la prestación de servicio mínimo durante 3 meses para acceder al disfrute de 1 día, de 6 meses para el disfrute de 2 días y 9 meses para el disfrute de los 3 días. Todo ello dentro del mismo año natural, durante los años de vigencia del presente convenio, de carácter no recuperable. Estos días, se podrán disfrutar el día solicitado por el trabajador/a, de acuerdo con la

empresa, siempre que no quede el servicio desatendido, siguiendo los mismos criterios que para el disfrute de las vacaciones.

Se tendrán que solicitar con al menos 7 días de antelación. En caso de concurrencia la preferencia se determinará por orden de solicitud y en caso de coincidencia, por el puesto.

El criterio para el disfrute será el mismo que para el disfrute de las vacaciones.

Si al final de año no se han disfrutado, se remunerarán a precio de hora extra.

Art. 23. Jornada irregular.

De conformidad con lo regulado en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que la jornada se distribuirá de modo irregular en un 10%.

Art. 24. Calendario laboral.

Se realizará antes del 31 de enero de cada año. Para el personal de actividades se realizarán calendarios por campaña. En estos calendarios se establecerán como mínimo los días de trabajo, descanso y horarios de trabajos.

El exceso de jornada que pudiese producirse se disfrutará en días completos, con la misma mecánica de solicitud y disfrute que los días de asuntos propios.

Art. 25. Descanso semanal.

Se establece que el disfrute del descanso semanal de día y medio ininterrumpido se podrá acumular por periodos de hasta catorce días, procediendo en estos supuestos un descanso de tres días en cada periodo de catorce.

Art. 26. Vacaciones.

Se establece un periodo anual de vacaciones retribuidas de 31 días naturales.

Con excepción de los trabajadores contratados específicamente para la campaña escolar, el periodo de vacaciones a señalar por la empresa se señalará entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive.

El trabajador/a elegirá la totalidad de sus vacaciones de acuerdo con la empresa sin más limitaciones que la no coincidencia del 50% de los y las trabajadoras del mismo puesto. En caso de desacuerdo, cada parte elegirá 15/16 días naturales.

La empresa podrá señalar vacaciones fuera de estos periodos, pero en tal caso los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, en compensación por esta circunstancia, de dos días adicionales en el caso de que todos los días de vacaciones fueran señalados fuera del periodo de referencia.

Si el número de días señalados fuera del periodo de referencia fuera inferior a ocho la compensación será de un día adicional de vacaciones.

Estas compensaciones adicionales sólo operarán en los supuestos de disfrute efectivo de vacaciones y no en los casos en que se proceda a la liquidación de las mismas.

En cuanto a los días de vacaciones solicitados, deberán solicitarse en bloques 7 días, 8 días, 15 días o 16 días. Siempre que se cubran las necesidades del centro y de acuerdo con la empresa, deberán ser comunicados a la empresa por escrito no más tarde del día 31 de marzo del año natural. En caso de no señalarse para la indicada fecha, éstos pasarán automáticamente a ser señalados por la empresa, conforme a los criterios establecidos anteriormente.

La empresa deberá contestar a las solicitudes de vacaciones a los trabajadores no más tarde del último día del mes siguiente al vencimiento del plazo para presentar las solicitudes, es decir, del 30 de abril. En caso de no contestarse dentro de ese plazo, las vacaciones solicitadas por el trabajador se entenderán automáticamente concedidas.

En cuanto a la elección por los trabajadores de los días de vacaciones se establecen los siguientes criterios:

1. En los términos expuestos, las vacaciones deberán señalarse en bloques de 7 días, 8 días, 15 días o 16 días.

2. Dentro de cada centro de trabajo no podrán coincidir en período vacacional más del 50% de los trabajadores que ocupen un mismo puesto de trabajo existente en el centro. En caso de número impar, se redondeará a la cifra inferior (en caso de tres trabajadores, sólo podrá disfrutar de vacaciones uno).

En caso de concurrir un número de solicitudes superior a la que resulta de aplicar los criterios anteriores, se establecen los siguientes criterios de preferencia:

a) Con carácter principal tendrán preferencia aquellos trabajadores que hayan presentado la solicitud con anterioridad en día, y en caso de coincidencia, en hora de presentación.

b) En caso de concurrencia tanto en día como en hora, tendrá preferencia el trabajador que tenga mayor antigüedad en la empresa.

c) En caso de existir también concurrencia en antigüedad, por sorteo que será realizado por la empresa en presencia de los trabajadores afectados.

3. En caso de cierre del centro de trabajo, las vacaciones se disfrutarán, en todo caso y por todos los trabajadores de la empresa afectados en el periodo de cierre.

Si el periodo de cierre fuera inferior a 31 días naturales de vacaciones, se consumirán primero a efectos de lo establecido en el párrafo anterior los días cuyo señalamiento corresponda a la empresa, y sólo agotados éstos, los correspondientes al trabajador.

La retribución de vacaciones estará formada por el salario base y los complementos salariales fijos del trabajador.

La coincidencia de una baja y las vacaciones dará derecho a un nuevo señalamiento de vacaciones, al término de la incapacidad temporal.

#### Art. 27. Horas extraordinarias.

Las Horas Extraordinarias se compensarán a razón de una hora y media por cada hora extraordinaria realizada, tanto si se compensan con tiempo de descanso como si se retribuyen.

Si las horas extraordinarias se realizaran en alguno de los 14 festivos oficiales fijados anualmente, estas se compensarán a razón de dos horas por cada hora extraordinaria realizada en alguno de estos días.

El periodo de compensación se establece en 4 meses desde su realización. Las horas extraordinarias tienen carácter voluntario.

#### Art. 28. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Por matrimonio del trabajador: 18 días naturales.

B) Por nacimiento de hijo: lo dispuesto en los artículos 37.4 y 37.5 del E.T.

C) Por fallecimiento de:

–Cónyuge e hijos: 6 días naturales.

–Padres, padres políticos, abuelos y hermanos: 3 días naturales.

–Resto de familiares de segundo grado de afinidad y consanguinidad: 2 días naturales.

D) Por enfermedad grave u hospitalización:

–Según lo dispuesto en el artículo 37.3 del E.T.

A los efectos del disfrute de estas licencias, se entenderá como un único supuesto la intervención quirúrgica y las posibles hospitalizaciones preparatorias previas. Asimismo, se establece expresamente que en ningún caso la duración del permiso excederá de la del periodo de hospitalización.

El disfrute de la licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del periodo de tiempo que dure la hospitalización. En ningún caso por virtud de este sistema de disfrute diferido, podrá el trabajador tener derecho a más días laborables de licencia de los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

Si fuera necesario efectuar un desplazamiento entre dos localidades distantes entre sí 200 km o más, los permisos contemplados en los apartados C) y D) precedentes, podrán incrementarse:

–En 1 día si la distancia entre localidades es entre 200 y 400 km.

–En 2 días si la distancia entre localidades es superior a 400 km.

E) Por traslado de domicilio habitual (no coincidente con el de matrimonio): 1 día.

F) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: 1 día natural.

G) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

H) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes para la obtención de un título académico o profesional, reconocido oficialmente por el Ministerio de Educación y Ciencia o el Gobierno de Navarra, no siendo objeto de permiso retribuido el tiempo necesario para el desplazamiento, salvo que dicho desplazamiento tenga lugar dentro de los límites de la Comunidad Foral de Navarra, en cuyo caso el tiempo necesario para el desplazamiento tendrá la consideración de permiso retribuido.

I) Licencia retribuida con limitación horaria de hasta un máximo de 10 horas al año, para asistir a consulta médica o para acompañar a consulta médica a su cónyuge y a parientes de primer grado por línea directa por consanguinidad. En caso de necesitar más horas por este motivo, éstas se podrán disfrutar, pero deberán ser recuperadas dentro del año.

J) Dos días en caso de cirugía ambulatoria que precise reposo domiciliario de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad.

En los supuestos contemplados en los apartados A), B), C) y E), los días de permiso comenzarán a contar a partir del hecho causante.

Las licencias contempladas en este artículo referidas al cónyuge se harán extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador/a con al menos un año de antelación al hecho causante y acrediten estas circunstancias con una certificación del Ayuntamiento de su residencia.

Dados los cambios legislativos en materias de permisos, los mismos se adaptarán en cada momento de su disfrute a la legislación vigente, siempre que no sea inferior a lo estipulado en este convenio.

#### Art. 29. Excedencia voluntaria.

En esta materia resultará de aplicación lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, los/as trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un periodo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años con 2 años de reserva de puesto de trabajo y sin derecho a cómputo a efectos de antigüedad y derecho preferente a reingreso en vacantes de igual o similar categoría. Además, cada persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Tanto en la excedencia por cuidado de hijo como en la de cuidado de familiar al cargo, serán computables a efectos de antigüedad.

El trabajador/a excedente no podrá utilizar esta excedencia para trabajar en empresas del sector o similares como gimnasios o clubes deportivos.

El derecho al disfrute de esta excedencia solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a una vez transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Además, y por una sola vez durante la vigencia del Convenio, los/as trabajadores podrán disfrutar de una sola excedencia voluntaria de una duración mínima de dos meses y máxima de cuatro años, con reserva de puesto de trabajo durante dos años.

La persona trabajadora deberá solicitar la excedencia, con al menos 15 días de antelación, y comunicar a la empresa su nueva incorporación, con un mes de antelación.

Art. 30. Permiso sin retribución ni cotización.

Se establece un nuevo permiso sin retribución ni cotización de entre 15 días y 4 meses para los/as trabajadores con contrato fijo, como complemento a la conciliación familiar y personal, que deberá ser acordado con la empresa.

Art. 31. Reducción de jornada por cuidado de un menor.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado algún menor o minusválido/a físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la correspondiente reducción de salario, de entre un medio y un octavo de la duración de la jornada habitual. El derecho a reducción de jornada persistirá hasta que el/la menor cumpla los 12 años y podrá ampliarse hasta la finalización del curso escolar (mes de junio) en el que el hijo/a cumpla dicha edad.

Art. 32. Permiso de lactancia.

Las trabajadoras que tengan derecho al permiso de lactancia establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrán optar por disfrutarlo en los términos establecidos en el mismo o bien sustituirlo por un permiso retribuido, a disfrutar a continuación del permiso por maternidad.

La duración del permiso retribuido será durante la vigencia del presente convenio de 15 días naturales. Este permiso se verá incrementado proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Esta opción deberá solicitarse con una antelación mínima de quince días antes de la finalización del permiso por maternidad.

Art. 33. Permiso de paternidad.

Se adaptará a la legislación vigente.

## CAPÍTULO QUINTO.-CONTRATACIONES Y CESES

Art. 34. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

La retribución de los/as trabajadores contratados en prácticas será del 100% de la retribución establecida en el presente convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Art. 35. Contratos fijos discontinuos.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que adquirirán la condición de fijos discontinuos aquellos/as trabajadores que hayan sido contratados para realizar trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Atendiendo a las peculiaridades del sector, la empresa podrá suscribir con sus trabajadores/as contratos de trabajo fijos discontinuos, tanto a jornada completa, como bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, todo ello de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente y concordante de aplicación.

Los llamamientos al personal se irán efectuando conforme las necesidades de producción y de trabajo lo requieran, en función del desarrollo del trabajo de cada año, mediante las oportunas comunicaciones individuales a cada trabajador llamado. A tal efecto, al inicio de cada campaña, los trabajadores fijos discontinuos serán llamados con una antelación a 15 días a la fecha de inicio de la actividad laboral. Durante el desarrollo de la actividad y cuando así se requiera los llamamientos podrán seguir realizándose con 2 días de antelación o con la antelación máxima posible cuando las circunstancias no permitan dicho plazo. Dicho llamamiento deberá realizarse por escrito a través de cualquier medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada, siendo válido cualquier sistema de notificación incluida la telemática como WhatsApp o sistema de mensajería similar, pactado previamente entre las partes.

El orden de llamada de las personas contratadas bajo esta modalidad contractual se realizará de conformidad con las necesidades productivas de la empresa en función de la antigüedad en la contratación y por secciones de la propia empresa, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron contratadas.

Si una persona fuese llamada para prestar sus servicios y no acudiese a trabajar ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a 7 días de la fecha de incorporación al trabajo, perderá la condición de fijo discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria, extinguiéndose su contrato de trabajo con la empresa.

Se hace constar, y así se pacta, que en cada suspensión de trabajo del trabajador/a fijo-discontinuo no se considerará extinguida sino tan sólo interrumpida la relación laboral, independientemente de que la persona trabajadora tenga acceso al desempleo durante el período de inactividad.

La retribución de fijos discontinuos será por hora efectivamente trabajada, incluyéndose en su retribución la parte proporcional de pagas extras y beneficios, descanso semanal, festivos y vacaciones, en relación al salario anual del respectivo grupo y nivel profesional.

#### Art. 36. Contratos eventuales.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá 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.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Se acuerda expresamente que los contratos eventuales por circunstancias de la producción imprevisibles, tendrán una duración máxima de 9 meses desde que se produzca la causa concreta que justifica el contrato.

En los contratos se expresará, con precisión y claridad la causa sustentadora y generadora de la contratación.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en este convenio colectivo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima establecida.

#### Art. 37. Ceses y preavisos.

Los/as trabajadores comunicarán a la Empresa su decisión de causar baja voluntaria en la misma por escrito y con una antelación mínima de 15 días.

La falta de preaviso facultará a la empresa a deducir de la liquidación final el número de días de falta de preaviso.

Igualmente, la Empresa deberá comunicar al trabajador/a la finalización de su contrato por escrito y con una antelación mínima de 15 días, excepto en los supuestos en que tuviera concertado con el trabajador/a un contrato de interinidad en el que no se pueda prever la fecha de finalización de la causa de la sustitución y en los supuestos de despido disciplinario.

#### Art. 38. Medidas de garantía de empleo y aplicación de las condiciones de trabajo.

Desde el Ayuntamiento del Valle de Elorz se comunica que, en caso de volver a optar por una gestión a través de una empresa privada, introducirá en el pliego de condiciones, la subrogación obligatoria por parte de la nueva concesionaria de todo el personal que preste sus servicios en Elortzibar Servicios Deportivos, S.L., de todos los niveles funcionales del artículo 10 del presente convenio y que en ese momento tenga 4 meses o más de antigüedad, con las garantías establecidas en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 39. Cobertura de vacantes.

Los y las trabajadoras con contrato fijo o fijo discontinuo con contrato a tiempo parcial, en caso de tener la capacitación profesional necesaria, tendrán derecho a cubrir las vacantes que se produzcan, aumentándose de forma definitiva las horas de su jornada de trabajo, siguiendo para ello el siguiente procedimiento:

Se anunciará la vacante a la plantilla con un plazo de antelación suficiente para que quien esté interesado/a se pueda apuntar como solicitante de la misma.

En ese anuncio se establecerán los requisitos necesarios, qué se va a valorar, y las condiciones de trabajo del puesto (horario, salario...).

La valoración de las personas candidatas se hará en base a los requisitos exigidos. En caso de que haya igualdad en más de un candidato/a, se tendrán en cuenta los siguientes criterios por el orden siguiente:

- Mayor antigüedad en la empresa.
- Mayor edad.
- Menor porcentaje de jornada contratada.

En el caso de que se vaya a cubrir una vacante de forma temporal se realizará siguiendo el procedimiento siguiente:

Las personas interesadas en cubrir esas vacantes temporales lo manifestarán a la dirección de la empresa. Con ese personal se realizará una lista con un orden de llamamiento y los puestos que puede cubrir cada persona.

Para poner el orden de llamamiento se primará el menor porcentaje de jornada contratada. Se irán realizando los llamamientos siguiendo el orden establecido.

La aceptación de la vacante temporal ofertada tendrá carácter voluntario. Si alguien no lo aceptase, esta persona pasará al último lugar de la lista.

Si alguien quiere entrar a la lista de sustituciones con posterioridad a haberse establecido el primer orden de llamamiento, podrá hacerlo, situándose en el último lugar.

Los/as delegados de personal estarán informados de la evolución y la finalización del procedimiento.

Ningún trabajador/a superará el 100% de la jornada por cubrir alguna vacante.

## CAPÍTULO SEXTO.–VARIOS

Art. 40. Abono de nómina.

El abono de la nómina mensual se realizará dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de devengo.

Art. 41. Formación.

La empresa se compromete a elaborar anualmente un plan de formación para sus trabajadores/as.

La formación que venga obligada por ley correrá, tanto en el tiempo invertido, como en el coste de la misma, a cargo de la empresa.

Art. 42. Salud laboral.

A la firma del presente convenio se constituirá una Comisión en la que se propongan y definan las posibles actuaciones a desarrollar en materia de salud laboral.

La empresa contratará una póliza de seguro colectivo de los trabajadores.

Art. 43. Acumulación de horas sindicales.

El crédito horario mensual del que disponen los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal de una empresa de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, podrá acumularse en uno o varios miembros de la representación de los trabajadores siempre que exista acuerdo favorable al respecto entre los representantes de un mismo colegio electoral.

Cuando tal pacto se produzca se deberá comunicar por escrito a la Dirección de la Empresa.

#### Art. 44. Cláusula de descuelgue.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse de forma unilateral a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 E.T., debiendo intentar en primera instancia la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 del E.T.

En caso de no llegarse a acuerdo en el ámbito de la empresa, las partes acuerdan expresamente que los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo del Tribunal Laboral de Navarra. El procedimiento de arbitraje se aplicará en caso de acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Así mismo se podrá someter la cuestión a la Comisión Consultiva Nacional o Autonómica en caso de acuerdo entre ambas partes.

#### Art. 45. Infracciones y sanciones.

–Serán consideradas faltas leves, las siguientes:

- A) Tres faltas de puntualidad cometidas durante un periodo de treinta días.
- B) No notificar con la suficiente antelación, los motivos que justifiquen la falta al trabajo.
- C) El abandono de los servicios sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios o riesgos que ocasione a la Empresa, a los usuarios o a sus propios compañeros de trabajo, no deba ser considerada falta grave o muy grave.

D) Omisión en la obligación de fichar.

E) Negligencia en el cumplimiento de las normas o instrucciones recibidas.

F) No comunicar a su debido tiempo los partes de baja o de confirmación de Incapacidad Temporal, así como los cambios de residencia y domicilio, y en general cuantos datos de estado civil y situación familiar puedan ser relevantes a efectos fiscales y de seguridad social.

G) Incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, siempre que por sus circunstancias o consecuencias no merezca ser calificada como grave o muy grave.

–Serán consideradas faltas graves, las siguientes:

A) Una falta de puntualidad, siempre que suponga un grave perjuicio para la empresa o las personas usuarias o entrañe riesgo para éstas.

B) Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad cometidas en un período de treinta días.

C) Falta injustificada al trabajo de un día en un periodo de treinta días.

D) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicios, con perjuicio para la empresa o los usuarios.

E) La reiteración o reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

F) La reiteración o reincidencia en falta leve, aun cuando sean de distinta naturaleza, en un plazo de sesenta días, siempre que haya mediado sanción por escrito.

G) Fichar por otro trabajador/a.

H) Incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, siempre que por sus circunstancias o consecuencias no merezca ser calificada como muy grave.

–Serán consideradas faltas muy graves, las siguientes:

A) Dos o más faltas de puntualidad, siempre que supongan un grave perjuicio para la Empresa o las personas usuarias, o entrañen riesgo para éstas.

B) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un periodo de doce meses.

C) La falta injustificada al trabajo de tres días en un período de treinta días.

- D) La simulación de enfermedad o accidente.
- E) El abandono del trabajo o la negligencia en su desempeño cuando cause o pueda causar graves perjuicios a la Empresa o a los usuarios.
- F) Los malos tratos de palabra u obra a los usuarios, superiores o compañeros.
- G) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en el trabajo desarrollado.
- H) El hurto, robo o complicidad, tanto a la Empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la Empresa, o centro de trabajo donde se desarrolle la actividad.
- I) El abuso de autoridad.
- J) La realización de trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de baja laboral, así como realizar cualquier acto fraudulento tendente a conseguir o a prolongar dicha situación.
- K) La reiteración o reincidencia en faltas graves, aun cuando sean de distinta naturaleza, en un plazo de noventa días.

La enumeración de las faltas de los artículos anteriores es enunciativa.

#### Sanciones:

La Empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador, indicando los hechos, la graduación de la falta y la sanción adoptada.

Las faltas graves y muy graves, deberán ser comunicadas previamente a la representación del personal, cuyas consideraciones serán escuchadas por la Empresa con anterioridad a la imposición de la sanción, que en todo caso será facultad de ésta.

Las sanciones máximas que podrá imponer la Empresa, según la gravedad y circunstancias de la falta, serán las siguientes:

#### a. Faltas Leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

#### b. Faltas Graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

#### c. Faltas Muy Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Despido.

#### Art. 46. Prescripción de las faltas.

Atendiendo a su grado, las Faltas Leves prescribirán a los diez días, las Faltas Graves a los veinte días, y las Faltas Muy Graves a los sesenta días.

En todos los casos a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Art. 47. Jubilación parcial y contrato de relevo.

A partir de la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de Navarra los/as trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en cada momento por la legislación vigente podrán acceder a la jubilación parcial por su voluntad siempre que se jubilen al menos al 50% de su jornada en el momento de la solicitud.

Si pretende jubilarse a un porcentaje inferior al 50%, será preciso acuerdo entre el trabajador/a y la empresa.

El jubilado o jubilada parcial podrá acumular el periodo de trabajo, previo acuerdo entre el trabajador /a y la empresa.

En cualquiera de los supuestos contemplados, el trabajador/a que pretenda acceder a la situación de jubilación parcial deberá preavisarlo con una antelación mínima de seis meses a la fecha que desee jubilarse.

Art. 48. Legislación subsidiaria.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Empresas y Entidades gestoras de Servicios y Equipamientos Deportivos Propiedad de Otras Entidades de Navarra, el Estatuto de los/as Trabajadores y demás legislación aplicable.

En caso de que el Convenio Sectorial mejorase al de Elortzibar Servicios Deportivos, S.L. en algún aspecto, estas mejoras se incorporarían al Convenio de empresa de forma automática.

Disposición final primera.–Se establece un plus denominado “Plus de Vinculación” a percibir en cada una de las doce mensualidades para los/as trabajadores que cumplan unos determinados requisitos de vinculación con la empresa en los términos siguientes:

Los/as trabajadores que tengan una vinculación con la empresa de 2 años y un día, percibirán por este concepto un 2% del importe del salario base mensual de las tablas del presente convenio correspondiente a su nivel, o en su caso la parte proporcional a la jornada contratada.

Los/as trabajadores que tengan una vinculación con la empresa de 3 años y un día, percibirán por este concepto un 4% del importe del salario base mensual de las tablas del presente convenio correspondiente a su nivel, o en su caso la parte proporcional a la jornada contratada.

Los/as trabajadores que tengan una vinculación con la empresa de 4 años y un día, percibirán por este concepto un 6% del importe del salario base mensual de las tablas del presente convenio correspondiente a su nivel, o en su caso la parte proporcional a la jornada contratada.

Los/as trabajadores que tengan una vinculación con la empresa de 10 años y 1 día, percibirán por este concepto un 8% del importe del salario base mensual de las tablas del presente convenio correspondiente a su nivel, o en su caso la parte proporcional a la jornada contratada.

Los/as trabajadores que tengan una vinculación con la empresa de 13 años y 1 día, percibirán por este concepto un 10% del importe del salario base mensual de las tablas del presente convenio correspondiente a su nivel, o en su caso la parte proporcional a la jornada contratada.

Los expresados porcentajes no son acumulativos.

Para percibir este plus en cada uno de los porcentajes fijados se deben haber completado íntegramente cada uno de los tramos de vinculación de, 2 años y 1 día, 3 años y 1 día, 4 años y 1 día, 10 años y un día y 13 años y 1 día.

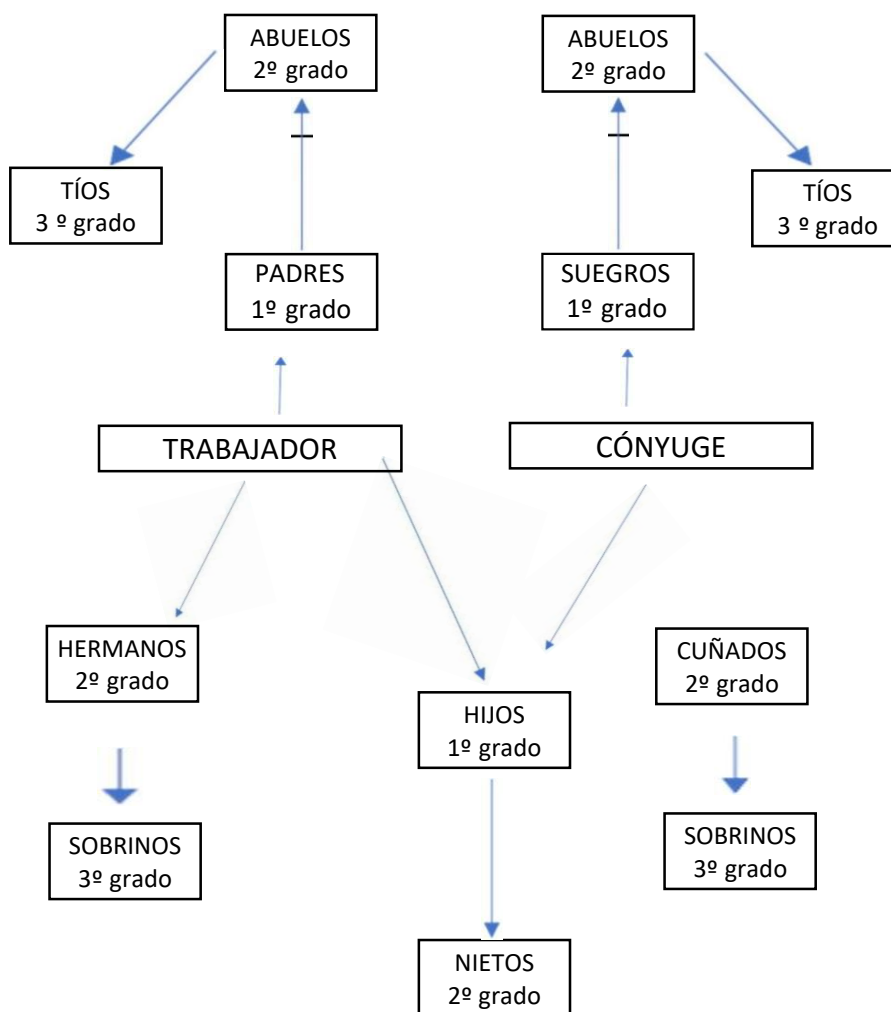
Si se diera el caso de que en el Convenio de Gestión Deportiva incluyeran en el concepto de Plus Vinculación un tramo más del existente, la empresa pública Elortzibar Servicios Deportivos, s.l. se comprometerá a incluir un siguiente escalón al 12% del salario base mensual.

A efectos de antigüedad se tendrá en cuenta la antigüedad en terceras empresas que hayan gestionado la instalación anteriormente, en base a los derechos de subrogación de los y las trabajadoras contemplados en el artículo 35 del convenio sectorial provincial.

Disposición final segunda.–Planes de igualdad.

Se estará a lo establecido en el Convenio Sectorial Provincial en relación a esta disposición.

CUADRO DE GRADOS DE PARENTESCO CONSANGUINIDAD AFINIDAD



ANEXO 1.–TABLA SALARIAL 2025

Tabla salarial actualizada a subida 2,5% 2025

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE (12 pagas)	PAGA JULIO NAVIDAD	PAGA PRIMAVERA (100,00%)	TOTAL AÑO*	JORNADA	SALARIO HORA BRUTO
Grupo 1	1.988,98 euros	1.988,98 euros	1.988,98 euros	29.834,77 euros	1.690,00	17,65 euros
Grupo 2	1.814,50 euros	1.814,50 euros	1.814,50 euros	27.217,50 euros	1.690,00	16,11 euros
Grupo 3 general	1.535,35 euros	1.535,35 euros	1.535,35 euros	23.030,25 euros	1.690,00	13,63 euros
Monitor	1.535,35 euros	1.535,35 euros	1.535,35 euros	23.030,25 euros	1.599,00	14,40 euros
Grupo 4 general	1.535,35 euros	1.535,35 euros	1.535,35 euros	23.030,25 euros	1.690,00	13,63 euros
Técnico sala	1.535,35 euros	1.535,35 euros	1.535,35 euros	23.030,25 euros	1.623,00	14,19 euros
Grupo 5	1.465,53 euros	1.465,53 euros	1.465,53 euros	21.982,99 euros	1.690,00	13,01 euros
Grupo 6	1.395,77 euros	1.395,77 euros	1.395,77 euros	20.936,56 euros	1.690,00	12,39 euros

<b>PLUS FESTIVO/DOMINGO</b>	7,00 euros
<b>PLUS ESPECIAL</b>	8,00 euros
<b>NOCTURNO</b>	5,00 euros
<b>KM</b>	0,21 euros

<b>Precio hora natación</b>	18,55 euros
<b>Precio hora natación adaptada</b>	25,63 euros
<b>Precio hora actividades "seco"</b>	24,88 euros
<b>Precio hora clases particulares/entrenador personal</b>	22,55 euros

## ANEXO 2.-TABLA SALARIAL 2026

### Tabla salarial actualizada a subida 1,5% 2026

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE (12 pagas)	PAGA JULIO NAVIDAD	PAGA PRIMAVERA (100,00%)	TOTAL AÑO*	JORNADA	SALARIO HORA BRUTO
Grupo 1	2.018,82 euros	2.018,82 euros	2.018,82 euros	30.282,29 euros	1.682,00	18,00 euros
Grupo 2	1.841,72 euros	1.841,72 euros	1.841,72 euros	27.625,76 euros	1.682,00	16,42 euros
Grupo 3 general	1.558,38 euros	1.558,38 euros	1.558,38 euros	23.375,70 euros	1.682,00	13,90 euros
Monitor	1.558,38 euros	1.558,38 euros	1.558,38 euros	23.375,70 euros	1.591,00	14,69 euros
Grupo 4 general	1.558,38 euros	1.558,38 euros	1.558,38 euros	23.375,70 euros	1.682,00	13,90 euros
Técnico sala	1.558,38 euros	1.558,38 euros	1.558,38 euros	23.375,70 euros	1.615,00	14,47 euros
Grupo 5	1.487,52 euros	1.487,52 euros	1.487,52 euros	22.312,73 euros	1.682,00	13,27 euros
Grupo 6	1.416,71 euros	1.416,71 euros	1.416,71 euros	21.250,61 euros	1.682,00	12,63 euros

<b>PLUS FESTIVO/DOMINGO</b>	7,00 euros
<b>PLUS ESPECIAL</b>	8,00 euros
<b>NOCTURNO</b>	5,00 euros
<b>KM</b>	0,21 euros
<b>Precio hora natación</b>	18,83 euros
<b>Precio hora natación adaptada</b>	26,01 euros
<b>Precio hora actividades "seco"</b>	25,25 euros
<b>Precio hora clases particulares/entrenador personal</b>	22,89 euros