

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO, SEGURIDAD LABORAL Y EMPLEO  
BO. del Principado de Asturias 8 marzo 2010, núm. 55;

DEPORTES. Ordena la inscripción del Convenio Colectivo para el sector del Grupo Deportes del Principado de Asturias en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo (código Convenio número 3300325)

**Texto:**

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de (código 3300325, expediente: C10/10) Grupo de Deportes del Principado de Asturias, presentado en el Registro General de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo el 11-02-2010, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 09-02-2010 y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 RCL 1995\997 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (RCL 1995\997), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (RCL 1981\1305; ApNDL 3093), sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de septiembre de 2007 (LPAS 2007\326), por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo, en el titular de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, por la presente, resuelvo:

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

ACTA

**De Otorgamiento del Convenio del Sector Grupo de Deportes del Principado de Asturias**

En Oviedo, siendo las 18 horas del día 9 de febrero de 2010, se reúnen en las instalaciones del Centro Asturiano de Oviedo, sito en el Naranco, la Asociación de Empresas Recreativas, Culturales y Deportivas del Principado de Asturias, y la Central Sindical CCOO, partes integrantes de la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo del Sector Grupo de Deportes del Principado de Asturias, y,

**Manifiestan**

*Primero.*<sup>3/4</sup>Que la Comisión negociadora del Convenio Colectivo del Sector Grupo de Deportes del Principado de Asturias, está integrada, por la parte Empresarial por la Asociación de Empresarios Deportivos del Principado de Asturias, con un total de 9 miembros, y la Asociación de Empresas Recreativas, Culturales y Deportivas del Principado de Asturias, con un total de 6 miembros. Y por la parte Social, por las Centrales Sindicales CCOO con un total de 8 miembros, y UGT con un total de 7 miembros.

*Segundo.*<sup>3/4</sup>Que en este acto comparecen:

Por la parte EMPRESARIAL.

En representación de la Asociación de Empresas Recreativas, Culturales y Deportivas del Principado de Asturias:

...

Asesores:

...

Y por la representación SOCIAL.

En representación de CCOO:

...

Asesores:

...

En calidad de Secretario de Acta comparece:

...

*Tercero.*<sup>3/4</sup>Que el resto de los componentes de la Mesa de Negociación no asisten.

Y como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo, los aquí comparecientes,

Acuerdan

Por voluntad mayoritaria de la parte social, CCOO, y minoritaria de la parte empresarial, Asociación de Empresas Recreativas, Culturales y Deportivas del Principado de Asturias,

1.<sup>o</sup><sup>3/4</sup>Reconocerse plena capacidad legal y representatividad suficiente para llevar a cabo la suscripción en todo su ámbito y extensión, del texto que a continuación se hace figurar, del Convenio Colectivo del Sector Grupo de Deportes del Principado de Asturias, cuyo ámbito temporal se extiende desde el 1 de enero de 2009, hasta el 31 de diciembre del 2012, sustituyendo, en la fecha de su publicación, en cuanto a las partes firmantes del presente acuerdo, al anterior convenio colectivo que fue publicado en el BOPA de 3 de agosto de 2005.

2.<sup>o</sup><sup>3/4</sup>Proceder en este acto a la firma del texto íntegro del citado Convenio Colectivo, cuyo texto se adjunta a la presente Acta, e iniciar los trámites preceptivos para su registro ante la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias, Dirección General de Trabajo y Empleo, solicitando su publicación en el BOPA, trámites para los que se mandata a D.<sup>a</sup> ...

Lo cual firman en representación de cada una de las partes, las personas indicadas.

## **Convenio Colectivo Grupo de Deportes del Principado de Asturias**

### **CAPÍTULO I**

#### **Disposiciones Generales**

##### ***Artículo 1.Ámbito de aplicación.***

El presente Convenio Colectivo obliga a todas las Empresas del Principado de Asturias que estén en el ámbito de aplicación de la Reglamentación Nacional de Trabajo de Espectáculos, Agrupación de Deportes y que comprende los siguientes subgrupos:

Federaciones deportivas del Principado de Asturias, Piscinas, Frontones, Boleras, Campos de Golf, Campos de Fútbol, Canódromos, Velódromos, Palacios de Deportes, Sociedades Polideportivas, Tennis, Tiro Pichón, Sociedades Hípicas, Empresas de Deporte de Aventura, Sociedades o Agrupaciones de Caza Deportiva, Gimnasios y empresas cuyo objeto sea la realización de actividades afines, auxiliares o conexas en instalaciones deportivas, etc.

El Convenio afectará a todos los trabajadores, sea cual fuera su categoría profesional, que durante su vigencia, presten servicio bajo la dependencia y por cuenta de las empresas citadas, sin más excepción que las previstas en la Ley.

##### ***Artículo 2.Vigencia.***

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2009 y finalizará el 31 de diciembre de 2012.

Se entenderá tácitamente prorrogado de año en año si por cualquiera de las partes no se denunciara por escrito ante la otra parte con dos meses de antelación a la expiración de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Cuando no exista denuncia, las tablas salariales se incrementarán conforme al índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para cada año. Si al 31 de diciembre de ese año el incremento del I.P.C. real resultase superior al inicialmente previsto, se efectuará una revisión, con carácter retroactivo al 1 de enero de ese año, por la diferencia entre los dos porcentajes.

### ***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 de oficio y subalterno, tanto en jornada continuada como partida, y de 35 horas semanales para el personal administrativo y técnico. La distribución de las citadas horas será pactada en forma flexible entre las Empresas y los Trabajadores, respetándose en todo caso los derechos adquiridos.

La reducción de jornada del personal de oficio y subalterno 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 del trabajador siempre y cuando se garantice la cobertura del servicio, no consecutivos, y debiéndose solicitar 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.

En aquellas empresas que voluntariamente así lo acuerden entre la representación de los trabajadores y la empresa, se podrá pactar otro sistema de aplicación de los días compensatorios. Dicho pacto deberá constar por escrito, entregando copia del mismo a cada uno de los trabajadores afectados.

Sin que ello signifique ninguna reducción de la jornada semanal establecida en el presente Convenio, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos y consecutivos. Se respetarán aquellas condiciones más beneficiosas que sobre esta materia los trabajadores ya viniesen disfrutando.

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

En jornada continuada se establece un período de descanso no inferior a 20 minutos, en las condiciones que en la actualidad se están disfrutando.

Sin perjuicio de lo pactado se estará a lo que en cada momento disponga la legislación vigente y se aplicará a partir de la entrada en vigor de la misma.

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 al trabajador, a excepción de aquellos trabajadores contratados 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 o Delegados de Personal para su tramitación ante la Autoridad Laboral.

El precio de la hora extra se mantendrá en el importe del 75% sobre el valor de la hora ordinaria que a cada uno le corresponda en el año en curso.

Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo aquél en que se permanezca a disposición de la empresa, realizando cualquiera de las tareas profesionales para las que fue contratado, y por lo tanto computable como jornada laboral las que sean necesarias para la realización de las funciones encomendadas.

Las personas a quienes les corresponda desarrollar su jornada normal de trabajo de tarde durante los días 24 y 31 de diciembre, la terminarán a las 20 horas, con única excepción de aquellos clubes que ofrezcan cena y/o baile para sus socios en dichos días.

El personal que trabaje los días 25 de diciembre y/o 1 de enero, comenzará su jornada a las 10 horas de la mañana, salvo en aquellos Clubes que ofrezcan cena y/o baile para sus socios en los días contemplados en el párrafo anterior, en cuyo caso comenzarán a las 12 horas.

El personal administrativo disfrutará de jornada de verano del 15 de junio al 15 de septiembre, con los horarios siguientes. El 50% de este personal la hará en jornada continuada de 8 a 15 horas y el 50% restante a jornada partida con el horario actual. Durante el mes de agosto el 100% de este personal hará jornada continuada de 8 a 15 horas.

El personal que tenga que desarrollar su trabajo en la noche del día 31 de diciembre, percibirá una compensación económica de 114,62 euros, siendo dicho plus complementario a lo establecido en Convenio.

#### ***Artículo 5. Turnicidad.***

El trabajador que preste sus servicios en régimen de turnos (de forma rotativa o alterna, con cambios de festivos y descansos, durante cualquier día natural del año y dentro de la jornada máxima señalada en el artículo cuatro) percibirá por día efectivo de trabajo en este régimen de turnos la cantidad de 4,06 euros.

Cuando por razones organizativas o técnicas no pudiera disfrutarse el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes, 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 día festivo trabajado o de descanso no disfrutado.

#### ***Artículo 6. Absentismo laboral.***

Ambas partes se comprometen, por equilibrio compensatorio, a no superar el absentismo del pasado año y a mantener, al menos, la actividad del mismo período.

#### ***Artículo 7. Vacaciones.***

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, o sean fraccionadas por necesidades de la empresa durante el período comprendido entre el 1 de octubre al 30 de abril (ambos inclusive) serán incrementados en tres días naturales más.

El salario a devengar en la nómina de vacaciones será el salario real, y lo integrarán el salario base, 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 el trabajador.

Fijado el calendario vacacional, si el trabajador se encontrase en el momento de comenzar su disfrute en situación de Incapacidad Temporal o en situación de suspensión de su contrato de trabajo por maternidad, no se iniciará su período vacacional hasta que sea dado de alta médica o finalice la suspensión del contrato por maternidad, pasando a disfrutar las vacaciones dentro del año natural, según necesidades del servicio, salvo en el supuesto de que el disfrute de sus vacaciones estuviera fijado para el último trimestre del año, en cuyo caso se considerará hábil a estos efectos el primer cuatrimestre del año siguiente.

El personal que durante sus vacaciones suspenda su contrato de trabajo por maternidad o incurra en situación de Incapacidad temporal derivada de enfermedad grave que determine o no su hospitalización y con una duración superior a diez días o deba ser operado de urgencia y su período de hospitalización sea superior también a diez días, interrumpirá el cómputo de vacaciones, disfrutando lo no transcurrido de acuerdo con la empresa, dentro del año natural y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

En caso de que la Empresa por necesidades del servicio debidamente justificadas, modifíquese la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, previo informe a los Delegados de personal o Comité de empresa, el trabajador afectado 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.

Las vacaciones comenzarán el día programado en el calendario laboral salvo que coincida en domingo, festivo, descanso programado y/o víspera de estos, en cuyo caso comenzará al día siguiente.

Aquellos trabajadores que en años anteriores hubiesen acordado en su empresa el disfrute de las vacaciones en quincenas, se les respetará dicho acuerdo. Asimismo, la Empresa debe garantizar a sus trabajadores, siempre que así lo soliciten el disfrute de 15 días de vacaciones en el período comprendido entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre.

El calendario anual de vacaciones será negociado en los primeros meses del año y será de conocimiento público de los trabajadores.

### ***Artículo 8.Licencias.***

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) En caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos, tanto afines como consanguíneos, y en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento: 3 días laborales. Si acaeciera fuera de Asturias o a más de 100 kilómetros: 5 días laborales. Si el permiso se solicitase antes de media jornada esta se considerará completa y si es con posterioridad, se contará a partir del día siguiente.

b) En caso de matrimonio: 20 días.

c) Para efectuar exámenes: 1 día por cada día de exámenes.

d) Por matrimonio de hijos, padres, nietos, abuelos, hermanos, tanto afines como consanguíneos: 1 día laborable. Si acaeciera fuera de Asturias o a más de 100 kilómetros: 3 días laborables.

e) Por fallecimiento de tío/a, 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 laborales, que se incrementarán en 4 días más en el caso que los trámites se realicen fuera de Asturias o a más de 100 kilómetros y 10 días laborables más en el caso de realizar los trámites fuera de España.

h) Todo trabajador que mantenga una unión de hecho, notificada por escrito a la Empresa, podrá faltar o ausentarse del trabajo, avisando con antelación y justificándolo adecuadamente, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que se establece en los apartados a), b), e), f) y g).

i) Asuntos propios: 2 días laborables, que podrán ser fraccionados en medias jornadas. Estos días completos o fraccionados serán de libre elección por el trabajador, siempre y cuando se garantice la cobertura del servicio, debiendo solicitarse con 72 horas de antelación, pudiéndose acumular a cualquiera de los siete días compensatorios por reducción de jornada siempre y cuando no se sumen al descanso semanal.

j) Los trabajadores jubilados a tiempo parcial y que a tal fin hayan formalizado el contrato de relevo en las condiciones establecidas en este convenio, disfrutarán si así lo desean de un permiso retribuido

equivalente al tiempo de jornada pactada.

Todo trabajador avisando con una antelación mínima de 15 días, tendrá derecho a una licencia de 6 días naturales no retribuidos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En caso de negativa, la Empresa informará al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal.

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

Para la admisión de personal se dará preferencia en igualdad de condiciones, que apreciará la Empresa, a los huérfanos/as y viudos/as de trabajadores fallecidos estando en activo, debiendo los aspirantes someterse a las formalidades exigidas por las disposiciones vigentes.

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 sindical.

#### ***Artículo 10. Trabajos de superior e inferior categoría.***

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, reclasificará y consolidará la categoría, excepción hecha de estar cubriendo una Incapacidad Temporal, en cuyo caso se consolidará la categoría profesional cuando al trabajador sustituido se le haya reconocido una incapacidad permanente. Durante todo el período en que realice funciones de categoría superior percibirá el total de retribuciones y demás derechos derivados de esa categoría.

Si por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los Representantes de los Trabajadores.

#### ***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 trabajadores, tanto individual como colectivamente, será necesario el acuerdo previo con los Representantes de los Trabajadores.

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

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

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

Cuando una Empresa pretenda despedir a un trabajador por causas objetivas, ésta deberá conceder un plazo de preaviso de cuarenta y ocho días naturales, de los cuales los dieciocho primeros serán para negociar con el afectado y los Representantes de los Trabajadores, los treinta días restantes tendrán los mismos efectos que lo establecido en el artículo 53RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores.

Si no se llegara a ningún tipo de acuerdo en este tiempo y el trabajador decide recurrir contra el despido, se le abonará su salario habitual hasta la resolución judicial definitiva.

#### ***Artículo 13. Excedencias.***

A todo trabajador de plantilla con dos años de antigüedad en la misma, previa petición escrita, se le reconoce el derecho a excedencia con reserva de plaza por un período superior a cuatro meses e inferior a cuatro años, debiendo solicitar el reintegro con treinta días de antelación a la fecha de finalización de la

excedencia. Para volver a ejercitar ese derecho deberán transcurrir al menos dos años desde la terminación de la anterior excedencia.

Los casos especiales que puedan plantearse serán tratados por las Empresas y los Representantes de los Trabajadores.

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

#### ***Artículo 13 bis. 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. En este caso, el Juez 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 14. Contrato de relevo.***

A los trabajadores que cumplan los requisitos legales para acceder a la jubilación parcial, la empresa, de forma obligatoria, les ofrecerá la posibilidad de acogerse a la misma en su porcentaje máximo, en el supuesto en que los afectados acepten voluntariamente esta oferta; suscribirán un contrato a tiempo parcial por el resto de la jornada, formalizándose simultáneamente el correspondiente contrato de relevo.

Desde el momento en que el trabajador pase a la jubilación parcial y hasta la fecha en que acceda a la jubilación ordinaria, con el límite de los 65 años de edad, devengará con cargo a la empresa el salario correspondiente a la jornada fijada en el contrato parcial sobre la jornada establecida en la empresa, es decir el porcentaje bruto calculado sobre los conceptos salariales ordinarios, cantidad que se actualizará en función del incremento salarial del convenio.

La realización de la jornada y su distribución será de libre elección del trabajador.

#### ***Artículo 15. Ropa de trabajo.***

Las empresas están obligadas a suministrar al personal obrero en el mes de marzo, si el trabajo lo requiere, las siguientes prendas: uniforme, 2 pares de guantes de goma, 2 buzos, 2 batas, traje de agua, chándal, 2 bañadores, 2 pantalones cortos, jerséis, 2 pares de playeros y todo tipo de calzado necesario. La duración de los buzos, batas, chándal y bañadores será de un año y para los restantes el tiempo que los mismos exijan, teniendo en cuenta que el deterioro de éstos por negligencia del trabajador, correrá a cargo de éste. En todo caso, la ropa de trabajo tendrá un aspecto digno.

El trabajador que precise para el desarrollo de sus funciones la utilización de un instrumento deportivo, podrá optar por obtenerlo de la Empresa o sustituirlo por la percepción de 53,48 euros semestrales, previa justificación del gasto, aportando entonces dicho trabajador el material preciso.

Las Empresas facilitarán 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 23RCL 1995\997 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, dos veces al año.

El objeto será promover un plan de formación anual que permita a los trabajadores de las distintas empresas 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.

Por parte de las empresas y sus correspondientes comités se intentará que la información de los cursos ofertados llegue a la mayor parte de los trabajadores.

### ***Artículo 17. Personal fijo discontinuo.***

Debido a las especiales características del trabajo de ese personal, en lo relativo a ellos, se estará a lo que expresamente convengan dichos trabajadores o los Representantes de los Trabajadores, con las respectivas Empresas. Hasta en tanto no se llegue a los pactos aludidos, este personal continuará rigiéndose por los derechos reconocidos en los convenios anteriores (Ref. 2009).

## **CAPÍTULO III**

### **Retribuciones**

#### ***Artículo 18. Retribuciones.***

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio sustituirán a las que venían figurando en el Convenio anterior y tendrán el carácter de mínimas. Se devengarán por el trabajo ejecutado a rendimiento y jornada normal.

Para el año 2009 estas retribuciones son las establecidas para cada nivel que figura en el anexo II (tabla salarial 2009), las cuales representan para este año un incremento del 1,25% sobre las tablas salariales actualizadas del 2008.

Las retribuciones para el año 2010, serán las que figuren en la tabla salarial revisada del año 2009, incrementadas en el 1,50% de subida porcentual (Anexo III).

Si a 31 de diciembre de 2010 el IPC real supera el porcentaje pactado para este año (1,50%), se efectuará una revisión de las tablas salariales con carácter retroactivo a 1 de enero de 2010, garantizando el IPC real del año.

Las retribuciones para el año 2011, serán las que figuren en la tabla salarial revisada del año 2010, incrementadas en el 1,75% de subida porcentual.

Si a 31 de diciembre de 2011 el IPC real supera el porcentaje pactado para este año (1,75%), se efectuará una revisión de las tablas salariales, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2011, garantizando el IPC real del año más el 0,20%.

Las retribuciones para el año 2012, serán las que figuren en la tabla salarial revisada del año 2011, incrementadas en el 2,00% de subida porcentual.

Si a 31 de diciembre de 2012 el IPC real supera el porcentaje pactado para este año (2,00%), se efectuará una revisión de las tablas salariales, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2012, garantizando el IPC real del año, más el 0,25%.

No obstante el carácter absorbible y compensable de las mejoras estipuladas en este Convenio, aquellas que voluntariamente vienen satisfaciendo las Empresas a sus trabajadores, serán respetadas. Asimismo serán respetadas otras condiciones más beneficiosas, de todo género y clase que el personal viniese disfrutando a la entrada en vigor del Convenio.

El "salario total" a devengar en pagas extraordinarias, lo integran los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, Plus de garantía personal, plus de asistencia y plus de turnos quien lo perciba.

#### ***Artículo 19. Gratificaciones.***

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

1. Una mensualidad del salario total, percibido en el mes de julio.
2. Una mensualidad del salario total, percibido en las fiestas de Navidad.
3. Una mensualidad del salario total, percibido en el mes de marzo.
4. Una mensualidad del salario total, percibido en 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.

#### ***Artículo 20. Complemento personal de antigüedad.***

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán por este concepto el 5% por cada trienio de antigüedad en la Empresa, con un tope máximo del 60%.

Se conviene expresamente que, como garantía salarial personal, el trabajador que hubiera ingresado en la Empresa con anterioridad al 29-04-80, paso a percibir a partir del 01-01-91 el importe correspondiente a tres trienios, es decir el 15% del salario base. La acumulación sucesiva de nuevos trienios se efectuará tomando como base los tres trienios citados. Todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo del presente Convenio referido al Plus Salarial de Garantía Personal.

No obstante y salvo para el percibo de este complemento salarial, a todos los demás efectos se computará la antigüedad real en la empresa.

Lo pactado en el presente artículo entró en vigor el 1 de enero de 1991, respetándose hasta entonces las actuales condiciones.

Los trabajadores que alcanzaron en ese año el tope de antigüedad del 130% a que se refería el artículo 16 del Convenio Colectivo vigente hasta el 31 de diciembre de 1989, pasaron a ser considerados con una antigüedad del 60% y el resto de las cantidades que venían percibiendo por este concepto engrosaron el llamado Plus Salarial de Garantía Personal, no devengando posteriores incrementos de antigüedad.

El derecho al Complemento Personal de Antigüedad se entiende devengado desde el día de la fecha de ingreso en la Empresa.

#### ***Artículo 21. Plus de garantía personal.***

El presente plus, que no tendrá el carácter de absorbible ni compensable, estará integrado por las cantidades que resulten por cada uno de los conceptos que se especifican:

A.¾Diferencia entre el importe de tres trienios de antigüedad (15% del salario base) y la cantidad que percibiera a 31-12-1990 por este concepto cada trabajador que hubiera ingresado en la Empresa antes del 29-04-1980.

B.¾Lo estipulado en la disposición final Segunda del Convenio Colectivo de 1989, a saber:

1. La cantidad que, a nivel personal, percibiese el trabajador el 31-12-1990 por el concepto denominado

Plus Salarial de Seguridad Social.

2. La cantidad que, a nivel personal, percibiese el trabajador el 31-12-1990 por el concepto denominado Plus Salarial del IRTP.

Lo pactado en el presente artículo entró en vigor el 1 de enero de 1991.

La cuantía total de este Plus Salarial de Garantía Personal, experimentará el mismo incremento que la Tabla Salarial.

***Artículo 22.Plus de asistencia al trabajo.***

Se establece un plus de asistencia al trabajo cuya cuantía mensual será el resultado de aplicar un porcentaje del 0,8% sobre los mismos conceptos retributivos y sobre la misma base que se ha tenido en cuenta para aplicar el incremento salarial del 1,25% del presente convenio, sin que sea repercutible en el concepto de antigüedad. Para los años 2010, 2011 y 2012, dicho porcentaje será igualmente del 0,8% en los mismos términos y sobre las mismas bases que se establecen para el incremento anual.

***Artículo 23.Plus de domingo.***

El personal que desarrolle su trabajo en domingo percibirá un plus por este concepto de 20 euros para el año 2009, 21 euros para el año 2010, 22 euros para el año 2011 y 23 euros para el año 2012, por cada domingo trabajado.

***Artículo 24.Plus de penosidad.***

Al personal que realice labores de limpieza, incluido el cepillado de caballos, que comprendan al menos la mitad de la jornada laboral, así como en aquellos centros que por necesidades imperativas del servicio sea imprescindible realizar el trabajo a la intemperie en días de lluvia fuerte, intensa y prolongada, nieve, granizo, etc., durante al menos la mitad de la jornada se le abonará un plus de 1,14 euros por día trabajado en esas condiciones.

***Artículo 25.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 le abonará un plus de 1,12 euros por día trabajado.

***Artículo 26.Enfermedad o accidente no laboral.***

Los trabajadores de baja por enfermedad o accidente no laboral, con procesos superiores a 12 días, percibirán a partir del decimotercero día de baja, con una duración que cesará al pasar el productor a la situación de Incapacidad Permanente, 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 y hasta su reincorporación al trabajo.

***Artículo 27.Accidente de trabajo.***

En caso de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo, el trabajador afectado percibirá el 100% de su salario real mientras el trabajador no se incorpore a su puesto de trabajo o en el supuesto de pasar el Tribunal Médico se garantiza un período máximo de seis meses.

El productor de baja por accidente de trabajo percibirá, mientras dure la Incapacidad Temporal y con cargo a la Empresa, la diferencia que exista entre lo que perciba de la entidad aseguradora que cubra el riesgo y el correspondiente a su categoría, según salario total que le correspondiera percibir de encontrarse

en activo.

### ***Artículo 28.Desplazamientos.***

El productor 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.

Por la disponibilidad y responsabilidad que conlleva para los técnicos, entrenadores, monitores, etc. el acompañamiento a los grupos y equipos en las diversas competiciones y eventos deportivos, la empresa compensará al trabajador mediante descansos compensatorios o cualquier otra forma similar, a negociar con los representantes de los trabajadores y/o, cada uno de los trabajadores afectados.

El trabajador 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.

## **CAPÍTULO IV**

### **Póliza de seguros**

#### ***Artículo 29.Póliza de seguros.***

Las Empresas deberán suscribir con carácter obligatorio para sus trabajadores una Póliza de Seguro Colectivo que cubra las siguientes contingencias:

Muerte, Incapacidad Permanente Total para profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez.

La cuantía de la póliza de seguros se amplía a veinticuatro mil euros (24.000,00 ).

Se abonarán según baremo las lesiones y mutilaciones no invalidantes.

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

## **CAPÍTULO V**

### **Acción sindical**

#### ***Artículo 30.Acción Sindical, Cuota Sindical.***

Los trabajadores 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 afiliados.

Asimismo, se facilitará el ejercicio de actividades sindicales de los trabajadores 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.

Los Delegados de Personal tienen derecho:

- a) A ser informados previamente de las sanciones impuestas por la empresa por faltas graves y muy graves.
- b) 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.
- c) Además de las garantías que previenen los apartados a), b), c) y d) del artículo 68RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores dispondrán de un crédito de 30 horas bimensuales.
- d) Se podrán acumular las horas sindicales de dos de los representantes de los trabajadores de la empresa, siempre que esta acumulación tenga como finalidad la participación en cursos de formación sindical.
- e) A la colocación de avisos y comunicaciones en los tablones que la empresa instalará obligatoriamente en el centro de trabajo.
- f) 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 31. 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 seis miembros de la parte social y seis de la representación empresarial, de entre ellos los que hayan negociado el Convenio. Asimismo podrán llevar asesores, cualquiera de las partes si así lo desean.

Dicha Comisión estará integrada por:

Por la parte empresarial:

Representante del Centro Asturiano de Oviedo.

Representante del Real Club de Golf La Barganiza.

Representante del Real Club de Tenis de Oviedo.

Representante del Real Grupo Cultura Covadonga.

Representante del Real Club de Golf Castiello.

Representante del Real Club Astur de Regatas.

Por la parte social:

C.C.O.O.

....

Los domicilios de la misma se fijan en Oviedo, en la calle Santa Teresa número 15-2.<sup>a</sup> planta, y en Gijón, Real Grupo Cultura Covadonga, avda. Jesús Revuelta, s/n.

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.

Sus acuerdos serán vinculantes cuando así se decida por mayoría simple de sus componentes.

## **CAPÍTULO VI**

### **Seguridad y salud laboral**

### ***Artículo 32.Salud laboral.***

En todo lo estipulado en el presente Convenio 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 [RCL 1995\3053]).

Se pacta la obligación de realizar anualmente y con cargo a la Empresa, una revisión médica a cada trabajador que voluntariamente lo solicite, a través de una Mutua Patronal.

### ***Artículo 33.Embarazo.***

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

Si por prescripción facultativa la trabajadora se viera imposibilitada para realizar sus labores habituales, el empresario deberá determinar, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudiera influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

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

Una vez termine el período de baja maternal, la Empresa facilitará a la trabajadora la elección de hacer durante los siguientes 6 meses una jornada continua, si ésta lo desea.

Si por prescripción facultativa la trabajadora 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.

### ***Artículo 34.***

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 del mismo, comprometiéndose las partes a iniciar inmediatamente las negociaciones para sustituirlo.

Disposiciones adicionales.

#### ***Primera.***

Para los años 2010, 2011 y 2012, todos los conceptos económicos pactados en el presente convenio a excepción de lo regulado en los artículos 23, 28 y 29 respecto al plus de domingo, kilometraje y póliza de seguros, experimentarán el incremento pactado en el artículo 18 para retribuciones salariales.

#### ***Segunda.***

Todo aquello que no esté regulado en el presente Convenio, y si en la Ordenanza laboral del ramo, pasará a formar parte íntegra del mismo, aunque la Ordenanza fuese derogada, mientras no se negocie un Convenio de ámbito nacional que lo sustituya.

#### ***Tercera.Cláusula de Descuelgue***

Por las características del sector ninguna Empresa podrá hacer uso de la cláusula de descuelgue, a no ser que sea aprobada por la Comisión Paritaria del Convenio, siendo nulo cualquier pacto entre Empresa y Comité de Empresa o Delegados de Personal.

#### Disposición final.

Los efectos económicos de este Convenio serán de aplicación a cualquier trabajador que haya prestado servicios para las Empresas durante 2009 aunque en la actualidad tenga extinguido el contrato de trabajo

El abono de los atrasos derivados del incremento salarial del Convenio se realizará y liquidará, como máximo, en los treinta días siguientes a la firma del Convenio, sin esperar a su publicación.

#### 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

#### Categorías profesionales

Se establece a continuación la definición de las más comunes categorías de los trabajadores de este sector:

##### Nivel I

Titulado Superior.

Gerente.

Secretario General.

##### Nivel II

Titulado Medio.

Jefe Administrativo.

**Entrenador Titulado:** Es aquel personal que encontrándose en posesión del Título de Entrenado Nacional, realiza funciones de entrenamiento, dirección y/u organización de escuelas, formación técnica de deportistas para la competición de los equipos del Club que participen en competiciones oficiales de la Federación Deportiva correspondiente, imparte clases a distintos niveles, supervisa al entrenador auxiliar y/o monitores e imparte la preparación física en el caso de no existir preparador físico.

**Coordinador Deportivo:** Es aquel que realizar funciones de elaboración de plan deportivo anual y del presupuesto deportivo y su seguimiento, asesora a la Junta Directiva, explota los recursos deportivos, controla el personal deportivo y cuida las relaciones con las federaciones y otras entidades deportivas.

##### Nivel III

**Oficial de 1.ª Administrativo:** Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un superior y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

Jefe de Personal Subalterno.

**Encargado de Mantenimiento:** Es aquel empleado que actúa a las ordenes de un superior, y que con sus conocimientos teóricos prácticos de varios oficios y bajo su responsabilidad, realiza con la máxima perfección trabajos técnicos y burocráticos que requieren iniciativa. Las funciones que realiza son las propias de la denominación y contenido de su puesto de trabajo, y en todo caso, vigilancia de la conservación, mantenimiento y, en su caso, explotación de las instalaciones del centro así como del buen

uso y economía de los materiales, utensilios y demás enseres a su cargo, procediendo al recuento e inventario de los mismos. Ejerce funciones de iniciativa y responsabilidad, en su caso, el mando sobre el personal adscrito a su ámbito de competencia comunicando cada deficiencia que observe, cuidando de que el personal a su cargo realice su labor profesional, vigilando, en su caso, la higiene y uniformidad del mismo, responsabilizándose de la debida ejecución de los trabajos que se le asigne. Es el responsable directo del programa de trabajo a realizar pudiendo ordenar su ejecución al personal de él dependiente.

#### Nivel IV

Oficial de 1.<sup>a</sup> de Oficios Varios (Mantenimiento): Es aquel personal que con conocimientos teóricos prácticos de un oficio, lo practique y aplique 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.

Entrenador Auxiliar: Es aquel personal que encontrándose en posesión del título de Monitor Nacional, realiza funciones propias de un entrenador, bien a las ordenes de éste o bien con carácter autónomo en aquellos casos en que no existiera la figura de entrenador.

Monitor de Actividades Especiales: Es el personal que encontrándose en posesión del título de Monitor, más los correspondientes cursos específicos que le capaciten para realizar funciones propias de un Monitor de Actividades y todos aquellos que requieran de una programación específica y cualificada por sus especiales características, tales como:

Cursos a disminuidos físicos y psíquicos.

Cursos que requieran una planificación y objetivos específicos, bien a las órdenes de un entrenador, médico o fisioterapeuta.

Tendrá la consideración de actividades especiales cuando en la jornada laboral del trabajador estas actividades especiales representen un tercio o más del total de actividades ofertadas y programadas por la Empresa. El monitor que imparta uno o más de estos cursillos y no tenga reconocida tal categoría tendrá derecho a percibir la diferencia económica que exista ente el nivel IV y V, respecto al horario específico de duración de dichos cursillos.

Socorrista Acuático: Es el 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.

Asimismo es el responsable 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 de la Empresa en la instalación, procurando que se cumplan por los usuarios y comunicándolo a la Dirección en caso de incumplimiento.

La exigencia administrativa de pago anual de Licencia y el tiempo de desplazamientos para la renovación de la titulación, correrán a cargo de la Empresa.

Técnico en Actividades Físicas y Animación Deportiva (TAFAD).

#### Nivel V

Monitores: Es aquel personal que encontrándose en posesión del título de Monitor de la Federación Deportiva correspondiente, está capacitado para la docencia de iniciación y perfeccionamiento a distintos niveles, y para la impartir clases y cursillos dentro de las escuelas del club.

Oficial de 2.<sup>a</sup> Administrativo: Es aquel empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y bajo las ordenes de un superior, realiza trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Taquilleros: Es aquel personal cuyas funciones son el control y ventas de Tasas, Billetes y Entradas.

Conserje: Es aquel personal encargado de la vigilancia de las dependencias e instalaciones en general y de

la exigencia del cumplimiento de las normas de régimen interior en cuanto al comportamiento y usos de las mismas.

Tendrá a su cargo la apertura y cierre de las instalaciones, el encendido y apagado de las luces y caldera de calefacción, atenderá el teléfono y controlará su uso. Cuidará y mantendrá al día el tablón de anuncios de las instalaciones.

#### Nivel VI

Oficial de 2.<sup>a</sup> de Oficios Varios (Mantenimiento): Es aquel personal que con conocimientos teóricos prácticos de un oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida al Oficial de 1.<sup>a</sup>, ejecuta los cometidos de los distintos oficios.

#### Nivel VII

Auxiliar Administrativo: Es aquel empleado con conocimientos básicos de su profesión que a las ordenes de un superior colabora con este, realizando las tareas administrativas elementales para el correcto funcionamiento de la unidad.

Ayudante Conserje: Es aquel personal que a las ordenes de un Conserje, colabora con él en las funciones propias del mismo.

Ordenanza: Es aquel personal subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copiar o fotocopiar documentos, realizar los encargos que se le encomienden entre unos y otros departamentos, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales que le sean asignados.

Preparador de Caballos: Es el personal que a las ordenes de un superior realiza las labores de cuidado, limpieza y preparación del caballo, así como la preparación y limpieza de los equipos para la práctica de la equitación.

Guarda Nocturno.

Acomodador.

Calefactor.

Encargado de Palos: Es aquel personal que en el campo de golf está al cuidado del cuarto de palos y sus dependencias, así como encargado del material que éstas albergan.

Encargado de Vestuarios o Personal de Guardarropa: Es aquel personal responsable de recoger la ropa de los usuarios, para ello entrega la percha y contraseña correspondiente. Será su responsabilidad el buen uso y funcionamiento de los vestuarios.

Personal de Limpieza: Es aquel personal que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas, locales e instalaciones de los clubes deportivos.

Portero: Es aquel personal que comprueba y cumple las normas establecidas por la dirección del club para el acceso de los socios y terceras personas a las instalaciones.

Guarda.

Guarda de Campo o Guarda de Caza Deportiva.

#### Nivel VIII

Personal de 16 y 17 años.

### **TABLA SALARIAL**

NIVELES		RETRIBUCIÓN MENSUAL AÑO 2009	RETRIBUCIÓN ANUAL AÑO 2009
I.- TITULADO SUPERIOR, GERENTE Y SECRETARIO	NIVEL A	2.768,87	44.301,98

GENERAL			
NIVEL B	2.313,42	37.014,73	
NIVEL C	1.910,62	30.570,00	
II.- TITULADO MEDIO, JEFE ADMINISTRATIVO, ENTRENADOR TITULADO Y COORDINADOR DEPORTIVO		1.523,91	24.382,62
III.- OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO, JEFE DE PERSONAL SUBALTERNO Y ENCARGADO DE MANTENIMIENTO		1.272,55	20.360,80
IV.- OFICIAL 1ª OFICIOS VARIOS, ENTRENADOR AUXILIAR, MONITOR DE ACTIVIDADES ESPECIALES, SOCORRISTA ACUÁTICO Y TÉCNICO EN ACTIVIDADES FÍSICAS Y ANIMACIÓN DEPORTIVAS (TAFAD)		1.166,72	18.667,58
V.- MONITORES, OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO, TAQUILLEROS Y CONSERJES		1.072,40	17.158,40
VI.- OFICIAL 2ª OFICIOS VARIOS		1.031,96	16.511,36
VII.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO, AYUDANTE CONSERJE, ORDENANZA, GUARDA NOCTURNO, ACOMODADOR, CALEFACTOR PREPARADOR DE CABALLOS, VIGILANTES ENCARGADO DEL CUARTO DE PALOS, ENCARGADO DE VESTUARIOS O PERSONAL DE GUARDARROPA, PERSONAL DE LIMPIEZA, PORTERO. GUARDA, GUARDA DE CAMPO Ó GUARDA DE CAZA DEPORTIVA.		1.007,76	16.124,18
VIII.- PERSONAL DE 16 Y 17 AÑOS		S.M.I.	S.M.I.

Los complementos definitivos para el año 2009 serán:

Turnicidad	4,06
Ropa	53,48 Semestral
Plus Domingo	20
Penosidad	1,14
Nochevieja	114,62
Toxicidad y Peligrosidad	1,12

### **TABLA SALARIAL**

NIVELES		RETRIBUCIÓN MENSUAL AÑO 2010	RETRIBUCIÓN ANUAL AÑO 2010
I.- TITULADO SUPERIOR, GERENTE Y SECRETARIO GENERAL	NIVEL A	2.810,40	44.966,40
NIVEL B	2.348,12	37.569,94	
NIVEL C	1.939,28	31.028,48	
II.- TITULADO MEDIO, JEFE ADMINISTRATIVO, ENTRENADOR TITULADO Y COORDINADOR DEPORTIVO		1.546,76	24.748,16
III.- OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO, JEFE DE PERSONAL SUBALTERNO Y ENCARGADO DE MANTENIMIENTO		1.291,63	20.666,21
IV.- OFICIAL 1ª OFICIOS VARIOS, ENTRENADOR AUXILIAR, MONITOR DE ACTIVIDADES ESPECIALES, SOCORRISTA ACUÁTICO Y TÉCNICO EN ACTIVIDADES FÍSICAS Y ANIMACIÓN DEPORTIVAS (TAFAD)		1.184,22	18.947,53
V.- MONITORES, OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO, TAQUILLEROS Y CONSERJES		1.088,48	17.415,77
VI.- OFICIAL 2ª OFICIOS VARIOS		1.047,43	16.759,03
VII.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO, AYUDANTE CONSERJE, ORDENANZA, GUARDA NOCTURNO, ACOMODADOR, CALEFACTOR PREPARADOR DE CABALLOS, VIGILANTES ENCARGADO DEL CUARTO DE PALOS, ENCARGADO DE VESTUARIOS O PERSONAL DE GUARDARROPA, PERSONAL DE LIMPIEZA, PORTERO. GUARDA, GUARDA DE CAMPO O GUARDA DE CAZA DEPORTIVA.		1.022,87	16.366,02
VIII.- PERSONAL DE 16 Y 17 AÑOS		S.M.I.	S.M.I.

Complementos salariales de cara al año 2010:

Turnicidad	4,12
Ropa	54,28 Semestral
Plus Domingo	21
Penosidad	1,15
Nochevieja	116,34
Toxicidad y Peligrosidad	1,13