

Convenio Colectivo de la entidad Club de Tenis de Pamplona

Boletín Oficial de Navarra número 60, de 16 de marzo de 2021

**CONVENIO COLECTIVO DEL CLUB DE TENIS PAMPLONA
PARA LOS AÑOS 2021-2023
AMBOS INCLUIDOS**

Artículo 1. Ámbito.

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de todo el personal que preste sus servicios bajo contrato de trabajo por cuenta ajena con el Club Tenis de Pamplona.

Artículo 2. Vigencia.

Este Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2021 y finalizará el 31 de diciembre de 2023.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo, sin que opere la ultraactividad prevista en el artículo 86.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Denuncia.

A los 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.

Artículo 4. Inaplicación o Descuelgue.

En lo referente a las posibilidades de descuelgue o inaplicaciones de convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Antes de presentar el descuelgue el Club expondrá e intentará buscar soluciones con los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa) en el plazo de 15 días, prorrogable, en su caso, por acuerdo mutuo entre las partes durante el período de consultas, sometiendo en caso de discrepancia en el acuerdo la mediación del Tribunal Laboral de Navarra.

Artículo 5. Compensación.

Para todos los trabajadores contratados con anterioridad al 1 de enero de 2012, 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".

Este complemento no será absorbible ni compensable y revalorizable de igual manera que el resto de conceptos.

Artículo 6. 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.

Artículo 7. Periodo de prueba.

El ingreso de los trabajadores en el Club 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 9 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, 5 y 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.

Artículo 8. 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.

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 como máximo por ocho miembros, dos representantes de la Junta Directiva, el Gerente del Club y los cinco miembros elegidos como representación de los trabajadores pudiendo ser asistidos, unos y otros, por los asesores de ambas representaciones, con voz, pero sin voto.

Dicha Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, 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 la mayoría simple de cada una de las partes que la forman. Cuando los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria, supongan una importante modificación de las condiciones de este Pacto, o cuando así lo solicite una de las partes, serán refrendados por la Asamblea de trabajadores y por la Junta Directiva del Club.

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria se incorporarán al texto del Convenio y formarán parte de este.

Clasificación del personal

Artículo 9. Clasificación profesional y 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 o demostrada experiencia.

Por equiparación se incluyen en este grupo:

- Gerente.

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 superior o titulación específica del puesto de trabajo, completada con un periodo de práctica o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Por equiparación se incluyen en este grupo: Limpieza y Mantenimiento:

- Responsable Mantenimiento.

Profesionales deportivos y de actividades dirigidas:

- Responsable de Deportes (coordinador deportivo).

Administración y portería.

- Responsable de Administración y RRHH.
- Responsable de Comunicación y Actividades sociales.
- Responsable 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 del Club u otros Clubs del sector ejerciendo tareas de la misma naturaleza.

Por equiparación se incluyen en este grupo: Limpieza y Mantenimiento:

- Encargado.

Profesionales deportivos y de actividades dirigidas:

- Técnico de actividad deportiva (Monitores con titulación oficial).

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 Club u otros Clubs del sector ejerciendo tareas de la misma naturaleza.

Por equiparación se incluyen en este grupo: Limpieza y Mantenimiento:

- Oficial de primera de oficios varios

Profesionales deportivos y de actividades dirigidas:

- Técnico de Sala, Masajistas y Socorrista.

Administración y portería.

- Oficial de Primera administrativo, Oficial de primera de conserjería.

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 del Club u otros Clubs del sector ejerciendo tareas de la misma naturaleza.

Por equiparación se incluyen en este grupo: Limpieza y Mantenimiento:

- Operario de servicios generales.

Profesionales deportivos y de actividades dirigidas:

- Monitor de tiempo libre.

Administración y portería.

- Auxiliar administrativo.

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.

Por equiparación Se incluyen en este grupo: Limpieza y Mantenimiento:

- Peón y Peón de limpieza.

Administración y portería.

- Conserje, Portero, Camarero.

Artículo 10. 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 el Club y el 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 para 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 respetando los salarios de grupo profesional superiores.

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.

Artículo 11. Análisis de puestos.

El Club se compromete a la realización de un análisis de la adecuación de la plantilla a los puestos de trabajo, categorías, funciones y responsabilidades de cada uno de los puestos de trabajo.

Condiciones económicas

Artículo 12. Salarios.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá las retribuciones que, para cada grupo profesional, se establecen en la tabla salarial del Anexo I a este Convenio. Dichas retribuciones se corresponden con prestación de servicios a jornada completa y se actualizarán anualmente.

En el año 2021 la subida que se aplicará será el 0,75%. Si a 31 de diciembre de 2021 el IPC de Navarra fuera superior a 0,75% se revisará los salarios con carácter retroactivo a 1 de enero de 2021, garantizando una subida igual al IPC. Para los años 2022 y 2023 la subida salarial será la resultante de incrementar el IPC de Navarra publicado al final de cada año de esos ejercicios en un 0,25%. En cualquier caso, independientemente del porcentaje resultante de añadir el margen del 0,25% al IPC, la subida mínima de cada año será del 0,75% y la máxima será para el 2022 del 1,60% y para 2023 del 2%.

Los incrementos salariales para los años 2021, 2022 y 2023 serán de aplicación en todos los conceptos reflejados en el presente convenio (pagas extraordinarias, antigüedad, plus domingos y festivos, ayuda escolar, kilometraje, etc.).

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias.

Las pagas extraordinarias anuales serán tres: una a percibir en el mes de julio y otra en diciembre, más una tercera fraccionada en dos partes iguales que se percibirán el 15 de marzo y el 15 de octubre, respectivamente y que incluirán el salario base, la antigüedad y capacitación en su caso y el complemento personal que cada trabajador viniera percibiendo en ese momento.

Adicionalmente y para los trabajadores indefinidos, en el mes de enero de cada año se percibirá una paga, resultado de sumar una cuantía fija y otra variable, calculadas de la siguiente manera:

Para el año 2021 provisionalmente el importe fijo es de 601,17 euros, que en los años sucesivos será actualizado anualmente según lo indicado en el artículo 12 del presente convenio, y otro variable hasta el mismo importe en función del grado de absentismo individual medido del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior y calculado de acuerdo a la siguiente tabla:

| ABSENTISMO | IMPORTE |
|------------|---------|
| < 5% | 100% |
| 5-10% | 75% |

| ABSENTISMO | IMPORTE |
|------------|---------|
| 10-15% | 55% |
| 15-20% | 30% |
| 20-25% | 10% |
| > 25% | 0% |

La paga extraordinaria por absentismo referida en este párrafo para trabajadores contratados a partir del convenio anterior (1 de enero de 2012) será proporcional a la jornada laboral que posean. Los trabajadores con jornadas parciales contratados por el Club con anterioridad a dicha fecha percibirán el 100% de la paga y no de forma porcentual por considerarse un derecho anterior consolidado.

El importe de esta gratificación se actualizará anualmente conforme al resto de conceptos.

A los efectos de este artículo no se computarán a los efectos del absentismo las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja venga motivada por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Artículo 14. Antigüedad.

Por cada trienio vencido cada trabajador/a tendrá derecho a percibir la cantidad fija que a tal efecto se indica en las tablas salariales de forma proporcional a su jornada de trabajo. El complemento de antigüedad se abonará en 15 pagas anuales. El importe íntegro de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes siguiente al del cumplimiento del trienio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador/a en la empresa.

Por el concepto de antigüedad, los trabajadores/as fijos y fijos discontinuos con fecha de ingreso posterior a 2012, percibirán, desde la fecha de comienzo de prestación de su servicio, los trienios conforme a la siguiente tabla, hasta un máximo de 5 trienios:

| AÑOS DE ANTIGÜEDAD | IMPORTE A COBRAR EN PROPORCIÓN A LA JORNADA |
|--------------------|---|
| 3 | 57,17 euros |
| 6 | 114,34 euros |
| 9 | 171,51 euros |
| 12 | 228,68 euros |
| 15 | 285,85 euros |

El complemento de antigüedad no será en ningún caso compensable ni absorbible, pero se tendrá en cuenta a los efectos de complemento de IT.

Artículo 15. 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 y por un importe resultante de incrementar el precio hora de cada categoría en un 25%.

Para el cálculo del precio/hora, se dividirá en cada caso el salario bruto anual del trabajador (salario base más plus personal más antigüedad) entre el número de horas anuales.

Como quiera que este plus de nocturnidad solo se perciba por hora efectivamente trabajada.

Ello, no obstante, para aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo se desarrolla en jornada nocturna y poseen un salario específico para la realización del mismo que ya tiene en cuenta dicha circunstancia, no será de aplicación lo señalado en relación al plus de nocturnidad

Así mismo en los casos en los que el trabajador en el ejercicio de su trabajo tuviera que pernoctar fuera de su residencia habitual se establece el derecho de cobro de una dieta por pernocta de 20 euros por noche.

Artículo 16. Plus domingos y festivos.

Todos los trabajadores, excepto aquellos contratados expresamente para prestar sus servicios en fines de semana y festivos, que deban trabajar en Domingos y días festivos percibirán un Plus por cada Domingo y día festivo trabajado, además de disfrutar del día de fiesta sustitutorio, el cual se realizará en el plazo de un mes correspondiente a dicha fecha.

Todos los trabajadores, excepto aquellos contratados expresamente para prestar sus servicios en fines de semana y festivos, disfrutarán de dos domingos de fiesta al mes.

Se fijan las siguientes cantidades:

Domingos: 36,67euros para el año 2021 y para años siguientes será actualizado anualmente según lo indicado en el artículo 12 del presente convenio.

Festivos: 55,74euros para el año 2021 y para años siguientes será actualizado anualmente según lo indicado en el artículo 12 del presente convenio Tendrán la consideración de festivos a los efectos de lo establecido en este artículo, exclusivamente los 14 festivos oficiales fijados anualmente.

Como quiera que este plus sólo se perciba por día efectivamente trabajado, se excluye expresamente de la retribución de vacaciones.

El importe de estos pluses se actualizará anualmente conforme al resto de conceptos.

Artículo 17. Ayuda escolar.

Para todos aquellos trabajadores indefinidos que tengan hijos que den lugar a la deducción por hijos en la declaración de IRPF de Navarra se establece una ayuda para sufragar parte de los gastos ocasionados por estudios.

Los importes provisionales para el año 2021 se resumen en el cuadro siguiente. Para el resto de vigencia del convenio éstos serán actualizados anualmente según lo indicado en el artículo 12 del presente convenio.

| CONCEPTO | AÑO 2021 | |
|-------------------------|----------|-------------|
| | IMPORTE | FUERA PLAZA |
| EDUCACIÓN INFANTIL | 158,08 | 158,08 |
| EDUCACIÓN PRIMARIA | 174,78 | 174,78 |
| ESO, BACHILLER, Y FP | 183,69 | 183,69 |
| CARRERAS UNIVERSITARIAS | 252,70 | 447,53 |

| CONCEPTO | AÑO 2021 | |
|---------------------------|----------|-------------|
| | IMPORTE | FUERA PLAZA |
| CARRERAS TEC. GRADO MEDIO | 252,70 | 447,53 |
| CARRERAS TEC. GRADO SUP. | 252,70 | 447,53 |

| CONCEPTO | AÑO 2021 | |
|--------------------------|----------|-------------|
| | IMPORTE | FUERA PLAZA |
| ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS | 183,69 | 344,00 |
| OTROS ESTUDIOS | 183,69 | 183,69 |

El concepto fuera de plaza se establece en un radio superior a 90 kilómetros de Pamplona.

Los estudios no contemplados en este cuadro o los que se realicen fuera del país se estudiarán caso a caso.

El importe de esta paga se actualizará anualmente conforme al resto de conceptos.

La paga extraordinaria por ayuda escolar referida en este párrafo para trabajadores contratados a partir del convenio anterior (1 de enero de 2012) será proporcional a la jornada laboral que posean. Los trabajadores con jornadas parciales contratados por el Club con anterioridad a dicha fecha percibirán el 100% de la paga y no de forma porcentual por considerarse un derecho anterior consolidado.

Artículo 18. Complemento por Incapacidad Temporal y riesgo por embarazo.

A) En los supuestos de Incapacidad Temporal como consecuencia de accidente o enfermedad, los trabajadores percibirán el complemento necesario para alcanzar el 100% del salario que les hubiera correspondido no estando de baja. El derecho se extinguirá en caso de extinción de la relación laboral.

B) Riesgo por embarazo:

En los supuestos en que el INSS reconozca que una trabajadora se encuentra en situación de riesgo por embarazo, el Club complementará 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.

C) Control de la gestión de la I.T. por la Mutua:

–La inspección de la I.T. se realizará únicamente por parte de Mutua Navarra o aquella con la que el Club tenga contratadas las contingencias comunes.

–Las comprobaciones de las I.T. en el domicilio del trabajador en los casos de baja por enfermedad y/o accidente deberán contar con el consentimiento previo del afectado.

–Cuando el trabajador no se pueda trasladar a la Mutua será suficiente un justificante del médico de cabecera.

–En los casos en que la Mutua proponga el Alta Médica a la Inspección Médica tendrá que informar previamente a la persona afectada del contenido de la propuesta de Alta.

–Los trabajadores y sus representantes serán informados de los mecanismos para garantizar la confidencialidad de los datos de la salud en relación Mutua-Club.

–La Mutua deberá pasar periódicamente a los delegados de prevención preservando la confidencialidad de los datos individuales, la información siguiente:

- Número de personas en I.T. (por edad, sexo, categoría, sección, etc.), tanto por accidente de trabajo como por enfermedad común.
- Listado de causas de baja (duración de las bajas y tratamiento aplicado).
- Propuestas de Alta presentadas a la Inspección médica, las aceptadas y las denegadas.
- Memoria anual con toda esta información.

Artículo 19. Kilometraje.

Se acuerda fijar la cantidad provisional de 0,29 céntimos de euro por kilómetro recorrido en coche particular y al servicio del Club para el año 2021 en el resto de vigencia del convenio éste será actualizado anualmente según lo indicado en el artículo 12 del presente convenio.

El importe de este concepto se actualizará anualmente conforme al resto de conceptos.

*Jornada, descansos, permisos excedencias y vacaciones***Artículo 20. Jornada de Trabajo.**

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo será de un máximo de 8 horas diarias y un máximo de 40 semanales, distribuidas de lunes a domingo, con los días de descanso establecidos legalmente.

Dentro de la jornada se considerarán 15 minutos de descanso para todos los trabajadores de jornada completa continuada, no computándose como reducción de jornada efectiva diaria.

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

La jornada anual se fija en 1.692 horas.

La distribución de la jornada anual se efectuará de acuerdo al calendario laboral a elaborar por el Club de Tenis, sobre la base de que su actividad propia requiere mantenerlo abierto todos los días del año, compensándose los excesos o defectos de la aplicación de la jornada, de mutuo acuerdo, entre el Club y los trabajadores afectados.

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.

La distribución de la jornada anual se efectuará de acuerdo al calendario laboral a elaborar por el Club de Tenis, previa negociación con la representación sindical, que será entregado a los trabajadores antes del 15 de diciembre del año anterior y sobre el que los trabajadores individualmente podrán hacer las correspondientes alegaciones.

Artículo 21. Descanso semanal.

Se establece que el disfrute del descanso semanal dos días ininterrumpidos, se podrá acumular por periodos de hasta catorce días, procediendo en estos supuestos un descanso de cinco días en cada periodo de catorce.

Artículo 22. Vacaciones.

Se establece un periodo anual de vacaciones retribuidas de 30 días naturales, cuyo calendario de establecerá anualmente.

Se pacta que salvo acuerdo de los trabajadores las vacaciones serán rotativas. En cualquier caso, se seguirá lo pactado en los calendarios de cada servicio.

El derecho de disfrute de las vacaciones devengadas finalizará el 31 de enero del año siguiente a su generación.

En los casos en los que por necesidades del club y previo acuerdo con el trabajador se modifique el calendario de vacaciones pactado anteriormente, se compensará al trabajador con un día adicional de descanso por cada 8 días modificados. La compensación operará en los supuestos de disfrute efectivo de vacaciones, y no en los casos en que se proceda a la liquidación de las mismas.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensarán a razón de una hora y tres cuartos por cada hora extraordinaria realizada, tanto si se compensan con tiempo de descanso como si se retribuyen y estarán cotizadas a la Seguridad Social.

Si por necesidad del Club un trabajador, de forma voluntaria, cubre un turno perdiendo un día de su descanso semanal, se le considerarán como horas extras o se le compensarán con dos días de fiesta por día trabajado. En este último caso el Club deberá dar el V.º B.º a la fecha del disfrute del descanso.

El periodo de compensación se establece en 3 meses desde su realización. Las horas extraordinarias tienen carácter voluntario.

Artículo 24. Licencias retribuidas.

Se establecen las siguientes licencias y permisos retribuidos:

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: 20 días naturales.

B) Por fallecimiento de:

- Cónyuge, hijos y padres: 4 días naturales.
- Padres políticos, nietos, hermanos, hermanos políticos y abuelos: 2 días naturales.
- Tíos, primos y sobrinos: 1 día natural.

C) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de:

- Padres, hijos, hermanos o cónyuge: 4 días naturales.
- En caso de cirugía ambulatoria de los anteriores y de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

A los efectos del disfrute de estas licencias, se entenderá como un único supuesto la intervención quirúrgica y las posibles hospitalizaciones preparatorias previas y las posteriores por el mismo proceso.

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

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

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

Se equiparán a todos los efectos los matrimonios a las parejas de hecho para el disfrute de las todas licencias retribuidas redactadas en el presente artículo a excepción de lo recogido en el apartado A.

Estos permisos serán de hasta 4 días naturales máximo para aquellas personas que tengan que desplazarse un mínimo de 300 kilómetros.

Los trabajadores a jornada completa dispondrán de 24 horas o 3 días laborables anuales de licencia retribuida (asuntos propios) que serán disfrutados, una vez salvadas las necesidades del servicio, en la fecha acordada entre el Club y el empleado que haya de disfrutarlos. No obstante, aquellos trabajadores cuya contratación sea parcial, por horas o por temporada les corresponderán como asuntos propios las horas proporcionales a su jornada respecto a una jornada completa. La solicitud de esta licencia retribuida se hará por escrito y con una antelación de 5 días.

Los permisos por ingresos se cogerán, previa solicitud al Club, cuando el trabajador lo crea conveniente desde el primer día del ingreso hasta el día de alta del paciente. Asimismo, los justificantes deberán entregarse al Club especificando el día de alta del paciente.

Todas las licencias y permisos retribuidos se corresponden con días naturales y su disfrute se realizará de manera ininterrumpida.

Artículo 25. Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. En esta excedencia existe reserva de puesto de trabajo y no existe cómputo a efectos de antigüedad.

Los trabajadores comunicarán al Club su decisión de solicitar excedencia voluntaria por escrito y con una antelación mínima de 15 días.

El trabajador excedente no podrá utilizar esta excedencia para trabajar en otros Clubs similares como gimnasios o clubes deportivos.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 26. Reducción de jornada por cuidado de un menor.

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

Artículo 27. 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 inmediatamente a continuación del permiso por maternidad.

La duración del permiso retribuido será de 15 días naturales y deberá solicitarse con una antelación mínima de quince días antes de la finalización del permiso por maternidad. No se tendrá derecho al disfrute de la acumulación de lactancia en el supuesto en que el/ la trabajadora no se encuentre en activo en el Club hasta que el menor alcance 9 meses.

Artículo 28. Contratos fijos discontinuos.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que adquirirán la condición de fijos discontinuos aquellos trabajadores que hayan sido contratados para realizar trabajos que se repitan en fechas ciertas, en el momento del llamamiento para la tercera temporada en que hayan prestado servicios de forma temporal.

Artículo 29. Contratos eventuales.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente que los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos regulados en el citado artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores tendrán una duración máxima de 9 meses dentro de un periodo de 12 meses desde que se produzca la causa concreta que justifica el contrato.

Artículo 30. Ceses y preavisos.

Los trabajadores comunicarán al Club su decisión de causar baja voluntaria en el mismo por escrito y con una antelación mínima de 15 días.

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

Igualmente, el Club deberá comunicar al trabajador 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 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.

*Varios***Artículo 31. Abono de nómina.**

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

Artículo 32. Salud laboral.

A la firma del presente convenio se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, formado por dos representantes de los trabajadores y dos del Club en el que se propongan y definan las posibles actuaciones a desarrollar en materia de salud laboral.

Se realizará una revisión médica anual de carácter voluntario, con cargo al Club. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y al propio trabajador y en cualquier caso a lo que se establezca en la LOPD o en la legislación que la sustituya.

El Club facilitará al personal la ropa adecuada y el calzado especial que cada categoría profesional o puesto necesite.

Los trabajadores que reciban esta ropa de trabajo tendrán la obligación de llevarla para la ejecución de su trabajo.

El Club, en todo caso habiendo realizado previamente una consulta al comité de seguridad y salud, establecerá el tipo de ropa a entregar y el número de prendas a distribuir.

Artículo 33. Acumulación de horas sindicales.

El crédito horario mensual del que disponen los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal 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 del Club.

Artículo 34. Días especiales de Navidad.

Con el fin de que los empleados puedan disfrutar de las festividades de Navidad y Año Nuevo con sus familias, se acuerda que estos días el Club permanezca cerrado, teniendo en cuenta que dichas festividades no serán acumulables al calendario anual de festivos.

Artículo 35. Jubilaciones.

Todos los trabajadores que lo deseen podrán acogerse a un plan de jubilación mediante contrato de relevo, siempre que la Ley lo permita.

Artículo 36. Vacantes.

El personal fijo tendrá derecho preferente a cubrir las vacantes que puedan producirse o cuando se cree algún nuevo puesto de trabajo, siempre que el Club lo considere capacitado para el desempeño de dicha vacante. El Club informará de todos los cambios o vacantes que se produzcan en los diferentes departamentos.

Artículo 37. Formación.

El Club y los trabajadores, conscientes de la importancia de la formación para el mejor desarrollo del Club, fomentarán la formación profesional de los empleados mediante programas que puedan impartirse en el Club Tennis o a través de programas y cursos externos desarrollados por organismos competentes.

Para ello, ambas partes acuerdan la elaboración de un Plan de Necesidades de Formación del que se deriven planes de formación para todo el personal.

Para la realización de cualquier curso que entre dentro del ámbito de análisis del presente convenio, será necesaria la autorización previa del encargado del departamento correspondiente, quien velará por la cobertura de los servicios y la idoneidad o no del curso solicitado.

Se considerarán como horas de trabajo las destinadas a los cursos realizados por los trabajadores siempre y cuando estos cursos sean requeridos y propuestos por el Club al trabajador. Los cursos o formación efectuada por el trabajador de forma voluntaria y sin haberlo propuesto la dirección del Club no se computarán como horas de trabajo.

Los costes referidos a los cursos que el Club proponga a sus trabajadores y facture la empresa formadora, correrán por cuenta del Club de Tennis dentro de las consignaciones presupuestarias establecidas.

El Club promocionará la formación profesional de sus empleados mediante programas que puedan impartirse en el Club o a través de programas nacionales desarrollados por organismos competentes.

En el caso de que por interés del Club y/o por imperativo legal sea necesaria la realización de cursos o acciones formativas, estas serán obligatorias para el trabajador hasta un máximo de 30 horas anuales.

Artículo 38. Concesión de préstamos.

El Club facilitará al personal indefinido y a jornada completa que lo solicite, para destinarlo a necesidades extraordinarias y acreditadas, préstamos de hasta un máximo de 6.000 euros anuales, en los casos de contrataciones parciales o por horas el importe del préstamo será proporcional a su jornada/horas con respecto a una jornada completa.

En todo momento debe cumplirse las siguientes condiciones:

–Ningún empleado podrá disponer de más de un préstamo a la vez.

–Se reintegrará como máximo en las 24 mensualidades siguientes a ser concedido, en cuantías iguales, que serán descontadas directamente de la nómina del empleado. En caso de extinción del contrato con anterioridad a la devolución del préstamo y en caso de que hecha la liquidación queden cantidades a devolver por parte del empleado, éste quedará obligado a devolver el principal pendiente en el plazo de una semana desde la fecha efectos de la extinción. En caso de que no proceder con el pago y devolución, el Club podrá reclamar el principal pendiente más un interés equivalente al interés legal del dinero más dos puntos.

–Como máximo podrán disfrutar del préstamo diez empleados a la vez.

–En el supuesto de existir más de diez solicitudes a la vez, tendrán prioridad los trabajadores que acrediten mayor necesidad, a juicio del Club y de ser la misma, tendrán preferencia las solicitudes más antiguas.

Artículo 39. Infracciones y sanciones.

–Serán consideradas faltas leves, las siguientes:

- a) Una falta de puntualidad durante un período 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 al Club, 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) Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
- b) Fumar en tiempo y lugar de trabajo.
- c) Falta injustificada al trabajo de un día en un período 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 el Club 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) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un periodo de doce meses.
- b) La falta injustificada al trabajo de tres días en un período de treinta días.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) El abandono del trabajo o la negligencia en su desempeño cuando cause o pueda causar graves perjuicios a al Club o a los usuarios.
- e) Los malos tratos de palabra u obra a los usuarios, superiores o compañeros.
- f) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en el trabajo desarrollado.
- g) El hurto, robo o complicidad, tanto al Club como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias del Club, o centro de trabajo donde se desarrolle la actividad.
- h) El abuso de autoridad.

i) 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.

j) 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.

El Club 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 el Club con anterioridad a la imposición de la sanción, que en todo caso será facultad de ésta.

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

a) Faltas Leves: Amonestación escrita.

- 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.

Artículo 40. 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 el Club tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 41. Revisión legal.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 42. Sometimiento al Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra.

1.º Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga la empresa, representación sindical y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

2.º Igualmente las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra de los conflictos individuales que surjan entre los trabajadores y el Club en las materias que se contemplan en la Disposición Adicional Segunda del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra.

Firmas: Joaquin Arbeloa, Gerente. Rosa M.^a Baigorri Gerente, Presidenta. Asier Purroy, Vocal. Silvia López, Vocal. Beatriz Garayoa, Secretaria..Christopher Jonathan Delgado, Vocal.

Pamplona, 4 de enero de 2021

ANEXO I

Tablas salariales

La tabla salarial para el año 2021 con la subida provisional del 0,75% es la que a continuación se indica. Para el resto de la vigencia del presente convenio se seguirá actualizando anualmente según lo indicado en el artículo 12 del presente convenio.

| CATEGORÍA PROFESIONAL | AÑO 2021 | | | |
|-----------------------|----------------------------|----------------|-----------------|--------------------|
| | Salario base (12 pagas) | Pagas extras | Total año | Salario hora bruto |
| GRUPO 1 | 2.511,14 euros | 2.511,14 euros | 37.667,10 euros | 22,26 euros |
| GRUPO 2 | 2.071,90 euros | 2.071,90 euros | 31.078,50 euros | 18,37 euros |
| GRUPO 3 | 1.740,39 euros | 1.740,39 euros | 26.105,85 euros | 15,43 euros |
| GRUPO 4 | 1.508,57 euros | 1.508,57 euros | 22.628,55 euros | 13,37 euros |
| GRUPO 5 | 1.390,75 euros | 1.390,75 euros | 20.861,25 euros | 12,33 euros |
| GRUPO 6 | 1.290,84 euros | 1.290,84 euros | 19.362,60 euros | 11,44 euros |