

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 25 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Empresa Club Deportivo Brezo Osuna (código número 28000622011986).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Club Deportivo Brezo Osuna, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 30 de octubre de 2023, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 25 de enero de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “CLUB DEPORTIVO BREZO OSUNA”**Artículo Preliminar. Determinación de las partes que lo conciertan**

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo tienen la representación que determina el artículo 88.1 del Estatuto de los Trabajadores y son:

- a) Los representantes legales del “Club Deportivo Brezo Osuna”, por una parte Juan Ignacio Martín Martín como presidente de la Junta Directiva, Gerardo Prieto Blanco y Miguel Prieto Blanco como vocales de la misma.
- b) Los miembros que conforman la representación de las personas trabajadoras del centro de Trabajo de dicho Club, situado en la calle Brezos número 1 de Madrid, siendo Juan Carlos Rodríguez Reyes el Delegado de Personal,

CAPÍTULO I*Disposiciones generales***Artículo 1. Ámbito funcional**

La eficacia y obligatoriedad de este convenio afecta a todas las actividades pertenecientes al único centro de trabajo de la citada empresa, con la excepción señalada en el artículo 4.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio es de aplicación para toda la prestación de servicios que se concreta al complejo deportivo social “Club Deportivo Brezo Osuna” situado en el nº 1 de la Calle Brezos 28042 Madrid

Artículo 3. Ámbito temporal y forma, plazo y condiciones de denuncia del Convenio

3.1 El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, y con efectos económicos a partir del 1 de enero de 2024. La duración del presente convenio se fija en dos años, teniendo fecha de finalización de vigencia 31/12/2025.

3.2 A partir de la fecha de finalización de vigencia, el Convenio Colectivo se prorrogará de año en año, incluyendo la tabla salarial que se revisará y actualizará anualmente, con fecha de efectos del 1 de enero de cada año, si no mediara denuncia formulada por cualquiera de las partes con al menos dos meses de antelación a la finalización de la vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia proponiendo la revisión o rescisión del convenio deberá presentarse ante el organismo laboral competente, con una antelación de dos meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de sus prórrogas.

Una vez efectuada la denuncia de acuerdo con el apartado anterior, se establecerán las negociaciones en un plazo de dos meses después de la presentación de la denuncia.

Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo, se aplicará el Convenio Colectivo vigente.

Artículo 4. Ámbito Personal

Comprende a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de la empresa, incluidos dentro del ámbito funcional y territorial del “Club Deportivo Brezo Osuna” con la excepción del director ó puesto de similares características, al cual no se le aplicara ni la parte económica ni social del presente convenio.

Artículo 5. Concurrencia de convenios

Las partes no reguladas en este convenio se atenderán a lo establecido en el IV Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios, o normativa legal que la sustituya, y en su defecto en el Estatuto de los Trabajadores. Se aplicará el principio de condiciones más beneficiosas dispuesto apartado b) del artículo 5 del Convenio Sectorial:

Las condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras establecidas en los convenios colectivos de ámbito inferior, consideradas globalmente y en cómputo anual, deberán ser respetadas siempre y cuando superen o igualen a las dispuestas en el convenio anteriormente mencionado.

Artículo 6. Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en general, y las retributivas en particular, en este Convenio tienen el carácter de mínimos. Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o algunos de los conceptos pactados en el presente Convenio o supusiera la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este Convenio. En caso contrario se consideran absorbidos por el presente Convenio.

Artículo 7. Garantías personales

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del Convenio manteniéndose estrictamente "ad personam" las que vengán implantadas por disposiciones legales o derechos adquiridos cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador. En todo caso, serán respetadas con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva, las vacaciones de mayor duración, así como las mejoras económicas.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son un todo orgánico e indivisible. En el supuesto que algún artículo del presente Convenio sea declarado nulo por resolución judicial, extrajudicial o administrativa, quedará inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio, hasta que las partes firmantes del mismo le den contenido conforme a la legalidad.

Artículo 9. Comisión mixta paritaria

Las partes negociadoras conscientes de la necesidad de seguir desarrollando un clima de buenas relaciones entre las personas trabajadoras y la empresa, acuerdan la creación de una comisión paritaria compuesta por tres representantes del personal e igual número de representantes de la empresa, para de acuerdo a lo regulado en el artículo 85.3 e) del ET, solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, y el régimen de funcionamiento es el que se especifica a continuación:

1. Dicha comisión se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes, al menos con cuatro días hábiles de antelación y deberá incluir el orden del día.

2. Las funciones de la comisión serán las siguientes:

a. Interpretación de la totalidad de las cláusulas del convenio.

b. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las funciones o actividades de la comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

3. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria del convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse con consecuencia de la interpretación del convenio para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes. Todos los trámites conciliatorios no rebasaran en su conjunto el plazo de 30 días, salvo acuerdo de todas las partes prorrogando dicho plazo.

4. El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria se establece en la sede social del Club Deportivo Brezo Osuna, sito en la Calle Brezos, nº1 Madrid 28042

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de la Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid.

CAPÍTULO II*Organización del trabajo***Artículo 10. Facultades de la Dirección**

La organización del trabajo en el centro de trabajo, dependencias y unidades de la empresa es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

CAPÍTULO III*Contratación***Artículo 11. Forma de contrato**

La admisión de personas trabajadoras en la empresa, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, se realizará mediante contrato formalizado por escrito.

Igualmente se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación, ampliación o prórroga de los contratos temporales.

Se hará entrega de las copias básicas de los contratos a la RLPT, así como de las comunicaciones de prolongación, ampliación o prórroga de los contratos temporales.

Artículo 12. Condiciones generales de ingreso

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 13. Pruebas de aptitud

La empresa, previamente al ingreso de las personas trabajadoras, podrán realizar a los mismos las pruebas de selección y prácticas psicotécnicas que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y preparación son los adecuados para la categoría profesional y el puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Artículo 14. Período de prueba y preaviso de cese voluntario

15.1 Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de:

Grupos 1 y 2: Tres meses

Grupos 3,4 y 5: Dos meses

15.2 Las personas trabajadoras que decidan extinguir su relación laboral de forma voluntaria deberán notificarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima a la fecha de su efectividad y según grupo profesional de:

Grupos 1 y 2: Un mes

Grupos 3,4 y 5: 15 días

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO IV*Jornadas de trabajo, descanso, permisos y vacaciones***Artículo 15. Jornada de trabajo**

La jornada normal de trabajo efectivo será de 1.752 horas al año.

15.1 La jornada podrá ser partida o continuada

15.2 En la jornada partida, la persona trabajadora tendrá al menos una hora de interrupción en su trabajo para comida.

15.3 En la jornada continuada y partida, se concederá un descanso de veinte minutos para bocadillo considerándose tiempo efectivo de trabajo.

15.4 El trabajo en días festivos, considerándose los domingos trabajados fuera de cuadrante como tal, será recompensado con 2 días de descanso y, en el supuesto que la persona trabajadora prefiera percibir contraprestación económica, le será abonado el salario de la jornada como si se tratase de horas extras festivas.

15.5 La empresa, siguiendo la legislación vigente expondrá en el tablón de anuncios los calendarios laborales del año en curso de cada sección. De igual forma la empresa entregará a cada persona trabajadora su cuadrante de días de trabajo al mes, si su jornada es de turno de mañana o tarde, los cuadrantes serán comunicados a las personas trabajadoras con tres meses de antelación. El cambio de ropa de trabajo será considerado trabajo efectivo.

Un mes antes de empezar cada año natural, las empresas, previa deliberación con la RLPT, tendrán elaborado el calendario laboral del año siguiente, en el que se concreten horarios y descansos y en el que deberán figurar los diferentes turnos existentes en el centro de trabajo, los días festivos y laborales del año, los períodos de vacaciones orientativos, así como, los demás aspectos relativos al calendario que se reflejan en este convenio. Dicho calendario deberá estar expuesto en el correspondiente tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

Artículo 16. Descanso semanal y festivos

16.1 Descanso semanal, las personas empleadas tendrán derecho a un día y medio ininterrumpido como mínimo. Las personas empleadas que tengan descanso acumulable les serán respetados, de forma que trabajen 11 días seguidos y descansen tres seguidos, viernes, sábado, y domingo.

16.2 Los días de Navidad y Año Nuevo, se suspenderá la actividad del Club disfrutando todas las personas empleadas de jornada libre. Los días 24 y 31 de diciembre se cerrarán las instalaciones del Club a las 14:00 horas, no siendo esas tardes susceptibles de compensación.

Artículo 17. Permisos retribuidos y Licencias

Se consideran permisos retribuidos los siguientes:

Matrimonio ó Registro de Pareja de Hecho: Quince días naturales

Nacimiento ó adopción: en este caso se estará a lo estipulado en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, que regula la Suspensión con Reserva de puesto de trabajo.

Bodas familiares en primer y segundo grado: un día natural, ampliables a dos si es fuera de la provincia de Madrid.

Hospitalización de familiares en primer o segundo grado cinco días laborables. En este apartado se recoge por accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, u hospitalización. Se entiende por hospitalización, el período de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa. Este permiso podrá dividirse en dos plazos, siempre y cuando exista la justificación pertinente y se mantengan las condiciones que originaron el derecho a obtener este permiso, y previa comunicación a la empresa.

Defunción del cónyuge: seis días hábiles

Defunción resto parientes en primer grado de consanguinidad/afinidad: cuatro días hábiles ampliables a seis días hábiles si es fuera de la provincia de Madrid

Defunción de parientes en segundo grado de consanguinidad/afinidad: dos días hábiles ampliables a cuatro días hábiles si es fuera de la provincia de Madrid.

Primer grado de consanguinidad /afinidad: Padres- hijos- cónyuges- suegros

Segundo grado de consanguinidad /afinidad: abuelos-nietos-hermanos- cuñados

Consulta médica: el tiempo estrictamente necesario e imprescindible, y siempre y cuando no sea posible acudir a la consulta médica fuera del horario de trabajo.

Cambio de domicilio: Dos días naturales

Exámenes de estudios: El tiempo necesario y con justificación.

Tres días de asuntos personales, que no serán acumulables a otros periodos de vacaciones, permisos y licencias. Dicha licencia, al tratarse de asuntos personales no requiere justificante oral y documental. Este permiso se deberá solicitar con una antelación mínima de 48 horas para evitar perjuicio a la empresa.

Por el tiempo que establezca la ley, en el derecho a votar del trabajador si está dentro de su jornada laboral, en todas las elecciones ó procedimiento legal similar ó análogo, generales, europeas, municipales y autonómicas de España.

Permisos no retribuidos: Los permisos establecidos en el artículo 37.3 del estatuto de los Trabajadores se podrán ampliar, en función de las circunstancias y si existe desplazamiento de más de 75 km, en tres días de permiso no retribuido y con posibilidad de recuperación según acuerdo entre empresa y trabajador.

A la vista de la nueva legislación, en concreto del RDL 5/2023, referente al reconocimiento de las parejas de hecho, ampliación de la adaptación de la jornada, nuevos permisos, nueva causa de suspensión, ejercicio simultáneo de ciertos derechos de conciliación y la ampliación de la nulidad del despido, se incluye el cumplimiento de dicha regulación expresamente en este convenio.

Artículo 18. Vacaciones

Todas las personas trabajadoras del Club Deportivo Brezo Osuna disfrutarán de 31 días naturales al año, de los que al menos se garantiza a cada persona trabajadora 23 días continuados entre el 1 de julio y 30 de septiembre, ambos inclusive. Las vacaciones que se deseen disfrutar entre las fechas anteriormente citadas, deben hacerse en periodos consecutivos, sin más espacio entre cada uno de ellos que la libranza semanal la persona trabajadora que se incorpora o del que se marcha de vacaciones. El cómputo de inicio de las vacaciones no se podrá realizar en festivo o en un día de descanso la persona trabajadora.

18.1 Las vacaciones anuales se disfrutarán en uno o dos periodos, siendo la fecha máxima de disfrute el 31 de enero del año siguiente al devengo de las vacaciones. En el caso de que alguna persona trabajadora desee incorporar a sus vacaciones un tercer periodo, este deberá ser aprobado por la empresa.

18.2 La elección de los turnos de vacaciones se realizará mediante un sistema rotativo y siguiendo el orden de antigüedad en la empresa, de forma que la persona trabajadora que un año escoja en primer lugar, no lo hará el año siguiente. Este sistema se aplicará entre las personas trabajadoras de un mismo departamento (accesos, pistas, oficina, mantenimiento).

18.3 En el tablón de anuncio se expondrá el calendario de vacaciones, para conocimiento del personal con al menos tres meses de antelación al inicio de las mismas

18.4 Se establece un período general para entregar la solicitud de las vacaciones hasta el 28 de Febrero del año en curso. Como excepción, para aquellas personas trabajadoras que quieran disfrutar vacaciones antes del 31 de mayo, deberían entregar la solicitud antes del 30 de diciembre.

CAPÍTULO V

Régimen económico

Artículo 19. Estructura salarial

Tendrán la consideración de salario los siguientes conceptos:

Salario base: es el establecido para cada categoría dentro del grupo profesional correspondiente que se indica en las tablas salariales del anexo 1 del presente convenio.

Plus de nocturnidad: es el establecido en el artículo 21 cuya cuantía se fija en el anexo 1 del presente convenio.

Complementos salariales: son las cantidades devengadas a la persona trabajadora, además y con independencia del salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo como las del puesto de trabajo o de calidad en el trabajo. Estos complementos tienen el carácter de no consolidables en el salario la persona trabajadora pudiendo ser objeto de compensación y absorción.

No tienen la consideración de salario las percepciones extrasalariales: Éstas son las cantidades de carácter indemnizatorio o de gastos que percibe la persona trabajadora como consecuencia de la prestación de su trabajo sin que, en ningún caso, formen parte de las bases de cotizaciones a la Seguridad Social. Así, dentro de este concepto, se establecen, las dietas y un plus de kilometraje.

Complemento de antigüedad: se fija un complemento por cumplir única y exclusivamente el primer trienio, para la tabla salarial del ANEXO I, fijado en un 10% sobre el salario base y devengado en las 14 pagas acordadas.

Artículo 20. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias realizadas en domingo o en festivo oficial se compensarán a razón de 2 horas de descanso por cada hora de trabajo.

Las horas extraordinarias realizadas en días que no sean domingo ó festivo oficial se compensarán a razón de 1,70 horas de descanso por cada hora de trabajo.

Las horas extraordinarias no compensadas en tiempo de descanso se retribuirán por los importes establecidos en los anexos 1 y 2 según corresponda, en función de que las mismas sean realizadas en jornadas ordinarias, en domingo o en alguno de los 14 festivos oficiales.

Artículo 21. Nocturnidad

Se considerará persona trabajadora nocturna aquella que realice, entre las 22 y las 6 horas, una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo.

La empresa, en este caso, abonará a la persona trabajadora un plus de nocturnidad en la cuantía del valor equivalente al 25% del coste de la hora ordinaria por cada hora trabajada de la jornada nocturna.

Las partes, no obstante lo antedicho, acuerdan que para aquellas personas trabajadoras que no tengan la consideración de persona trabajadora nocturna, pero su jornada acabe después de las 22 horas, o se inicie antes de las 6 de la mañana, percibirán en su nómina un complemento por cada hora de trabajo efectivo que realicen comprendida en el horario antes mencionado que ascenderá a la cuantía de que figura en el anexo 1, o se calculará expresamente para las personas trabajadoras acogidos a la tabla salarial Anexo 2.

Los menores de 18 años no podrán realizar la jornada nocturna. No se podrán realizar horas extraordinarias dentro de dicha jornada.

Artículo 22. Pagas extras

Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, de 30 días de salario base y mejora voluntaria, siempre y cuando la perciba la persona trabajadora, cada una de ellas, que se devengarán semestralmente: la correspondiente a junio, del día 1 de enero al 30 de junio de cada año, y la correspondiente a diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre, igualmente, de cada año.

El abono de dichas pagas se efectuará, como máximo la de junio el día 15 del mes de julio, y la de diciembre el día 15 de dicho mes.

Las pagas extras podrán ser prorrateadas mensualmente, si así se acuerdan entre empresa y la persona trabajadora.

Artículo 23. Incrementos salariales

Las tablas salariales de aplicación en el momento de entrada en vigor de este convenio quedan reflejadas en el anexo 1 de este convenio para todas aquellas personas trabajadoras de nueva incorporación. Las personas trabajadoras que figuren de alta en la empresa a fecha de publicación, en cualquier caso se registrarán por la tabla salarial recogida en el anexo 2

Para cada uno de los siguientes años de vigencia del presente convenio o de sus prórrogas se establece, con fecha de efectos del 1 de enero de cada año, un incremento del régimen retributivo tanto salarial como extrasalarial, igual al IPC real del año inmediatamente anterior. Las partes acuerdan fijar un mínimo de un 1,00% y un máximo de un 2,50% anual. Los incrementos serán en el caso del anexo I para el salario base, y en el caso del anexo II para el salario base y el complemento puesto de trabajo. Se actualizará en cada caso aquellos importes que sean un porcentaje de esos conceptos (horas extras, antigüedad...).

A tal fin, la comisión negociadora se reunirá anualmente en el mes de enero, para proceder al cálculo y publicación de las tablas salariales anuales. Si transcurridos tres meses dichas tablas no hubiesen sido publicadas, las subidas redactadas en el presente artículo serán de aplicación inmediata y retroactiva.

Artículo 24. Plus transporte

Las personas trabajadoras a las que sea de aplicación este convenio percibirán, en concepto de complemento plus transporte por cada día efectivamente trabajado, la cantidad de 2,90 euros establecidos en el anexo 1 del presente convenio.

Artículo 25. Dietas

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter extrasalarial que se debe a la persona trabajadora que por razones del trabajo deba desplazarse a un lugar distinto de aquel donde habitualmente preste sus servicios.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de desayuno, comida, cena o pernoctación, siempre que concurren alguna de las siguientes circunstancias:

1º) que el Club decida un desplazamiento al que deba acudir la persona trabajadora por razón de su puesto de trabajo.

2º) que por razones organizativas de la empresa, la persona trabajadora dentro del centro de trabajo se vea obligado a permanecer más allá de su jornada laboral.

El derecho a la percepción del importe de las dietas nacerá y tendrá efectos únicamente a partir del día siguiente a la publicación de este convenio y en las siguientes cantidades:

Desayuno: 4,00 euros

Comida: 15,00 euros

Cena: 15,00 euros

Los importes de los desplazamientos en transporte público durante la jornada laboral y/o como consecuencia de ésta, será el valor de los billetes de ida y vuelta en el transporte decidido por la empresa.

Artículo 26. Plus de kilometraje

Las personas trabajadoras que, a petición de la empresa y durante la jornada laboral, voluntariamente acepten hacer sus desplazamientos en vehículo propio, percibirán como gasto de locomoción la cantidad de 0,19 euros por kilómetro o aquella que establezca la Agencia Tributaria como exenta de tributación.

El derecho a la percepción del importe de este plus nacerá y tendrá efectos únicamente a partir del día siguiente de la publicación del presente convenio.

Artículo 27. Acción Social

1. Gratificación por matrimonio. Toda persona empleada que prestando servicio en la empresa contraiga matrimonio ó se registre como pareja de hecho recibirá una gratificación, igual para todas las personas empleadas sin distinción de categoría de 150€.

2. Las personas empleadas de la empresa que se jubilen, percibirán una gratificación de dos mensualidades brutas íntegras.

3. Ayuda de estudios y cursillos. La empresa proporcionará a la persona empleada que lo solicite una ayuda económica de un 30%, de la totalidad del gasto de matrícula y libros para todo estudio que desee realizar siempre y cuando la empresa lo considere beneficiosos para el club brezo osuna. Dicha ayuda se concederá previo justificante.

4. Fondo para préstamos reintegrables. Todas las personas empleadas podrán solicitar, por escrito, a la Junta Directiva un préstamo sin intereses.

La Junta Directiva, junto con la comisión de seguimiento del convenio, estudiará cada caso y lo concederá o no.

CAPÍTULO VI

Cláusulas de formación

Artículo 28. Formación continua

Ambas partes se comprometen a desarrollar acciones formativas o proyectos de naturaleza formativa de interés general para este sector productivo, con el fin de satisfacer necesidades específicas de cualificación de los trabajadores y trabajadoras a lo largo de toda la vida.

CAPÍTULO VII

Salud laboral e IT

Artículo 29. Complemento en caso de Incapacidad Laboral Transitoria

En caso de incapacidad laboral transitoria por el motivo que sea (accidente laboral, enfermedad profesional, enfermedad común, etc...), la empresa concederá el complemento necesario para cubrir el 100 por 100 del salario bruto mensual.

Artículo 30. Uniformes

Las personas empleadas que por decisión de la empresa deban llevar uniforme recibirán al año dos equipos completos de verano e invierno, siendo el de verano entregado en el mes de abril, y el de invierno en el mes de octubre de cada año. El personal de mantenimiento recibirá ropa de abrigo, guantes, calzado, y ropa de agua, protección para el sol como gorras, o prenda similar, mascarillas para productos tóxicos o peligrosos. Las peticiones se realizarán personalmente por escrito que cada empleado remitirá a la oficina del club brezo.

La empresa, escuchara y tendrá en cuenta, la opinión del personal en relación a la calidad y color del uniforme, así como particularidades personales, como alergias, u otras que sean incompatibles con la salud de la persona trabajadora.

Artículo 31. Lugar de uso exclusivo de las personas empleadas

Las personas empleadas del Club, tendrá un lugar digno y exclusivo para el uso personal (taquillas para sus pertenencias, aseos de empleados y empleadas, y separados de los aseos públicos), así como comedor o lugar habilitado para tal fin.

Artículo 32. Personal del Club y contrata o subcontratas.

No se permitirá que las personas empleadas del Club Brezo Osuna realicen trabajos de y/o para las contrata o subcontratas que la empresa tenga en la actualidad o utilice en el futuro (limpieza, piscina, obras, seguridad, cafetería-restaurante, etc...) solo en caso de una urgencia puntual.

Artículo 33. Uso del Club y restaurante-cafetería

Las personas empleadas del Club tendrán derecho a utilizar las instalaciones deportivas del Club Brezo Osuna en las condiciones económicas y de acceso de un socio, no pudiendo ejercer este derecho en horario de trabajo y siendo este derecho de uso exclusivo de la persona trabajadora.

Las consumiciones de todo el personal de plantilla tendrán un descuento del 25% sobre los precios establecidos, siempre que así lo tenga el club establecido en su correspondiente contrato con el concesionario del restaurante-cafetería.

Artículo 34. Ordenes de un o una superior

Todos las personas empleadas del Club, recibirán por escrito sus funciones, específicas de trabajo, no pudiendo recibir órdenes más que de su inmediato/a superior o directamente del director o directora.

Artículo 35. Trabajo de superior categoría.

1.-El cambio a un puesto de superior categoría conllevara que la persona empleada reciba el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

2.- Al objeto de favorecer la profesionalidad del personal en plantilla, así como su estímulo económico, las vacantes se cubrirán, siempre que sea posible con personal propio de igual o inferior categoría, sirviendo en su caso la comisión de seguimiento del convenio como órgano para tal efecto.

Artículo 36. Creación de puestos de trabajo o aumento de plantilla

Siempre que por necesidades de la empresa se necesitase aumentar la plantilla o cubrir un nuevo puesto de trabajo, este será obligatoriamente ofrecido en primer lugar a las personas empleadas en plantilla, sin discriminación de sexo, edad, o categoría siempre que reúna las condiciones que solicite la empresa.

Artículo 37. Vigilancia de la Salud

La empresa es responsable de la vigilancia de la salud de las personas empleadas a su servicio en función a los riesgos inherentes al trabajo y por tanto resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de las personas empleadas del Club Brezo.

La vigilancia de la salud individual se practicará anual, será de carácter voluntario y la persona empleada preste su consentimiento, siendo obligatorio para las personas empleadas cuando existan indicios de que su estado de salud pueda derivarse un riesgo para la vida o integridad física o psíquica propia o de otros, previo informe del representante de las personas trabajadoras.

Las empleadas del Club Brezo, tendrá derecho a un examen ginecológico anual.

Artículo 38. Igualdad de trato y oportunidades

El Club Deportivo Brezo Osuna se compromete a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Artículo 39. Procedimientos para solventar discrepancias en las condiciones de trabajo

El Club Deportivo Brezo Osuna se compromete a cumplir con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal ó autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

Disposición transitoria 1. Retribuciones Generales

Teniendo en cuenta la voluntad de las partes de alcanzar un acuerdo en este apartado y siendo, un apartado complejo. Para las personas empleadas que ya estén de alta en la empresa, les serán de aplicación las estipulaciones que se desarrollan en las disposiciones transitorias de este convenio y con la tabla salarial que se acuerda en esas disposiciones, en este caso la nombrada como ANEXO 2.

Salario: es el que corresponde a la jornada completa. Cuando la jornada sea inferior a la jornada completa, las retribuciones se reducirán proporcionalmente al tiempo realmente trabajado.

1. Salario Base
2. Complemento puesto de trabajo
3. Antigüedad: Los aumentos de retribuciones por años de servicio en la empresa consistirán en trienios según la tabla.

TABLA DE ANTIGÜEDAD

AÑOS EN LA EMPRESA	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30
% CON RELACIÓN AL S. BASE	10	16	19	22	25	30	40	47	54	60

4. Complementos "ad personam". Con el fin de simplificar los complementos, se revisará persona trabajadora por persona trabajadora, fijando un complemento único para cada una de ellas, que incluiría Quebranto de moneda

Plus de asistencia y Puntualidad

Plus de peligrosidad

Etc.

Este complemento se fijará "ad personam" y no será susceptible de revisión anual.

Este complemento, será revisable única y exclusivamente, en los supuestos de ampliación de la jornada en los casos actuales de jornada parcial. El complemento se recalculará, con la ampliación porcentual de la nueva jornada, con el tope de una jornada completa. En los casos de reducción de jornada, este complemento se mantendrá íntegro en el importe que venga percibiendo el trabajador hasta el momento de la reducción.

5. La persona trabajadora que así lo desee podrá solicitar el prorrateo de la paga extra del mes de Octubre en el resto de las 14 pagas. Esta solicitud deberá quedar registrada por escrito y siempre en el mes anterior del comienzo del nuevo ejercicio para que sea de aplicación desde el primer día.

6. Los importes indicados en el ANEXO I serán los de aplicación ya en enero de 2.024, sin ninguna necesidad de actualizar por razón del IPC.

7. Los importes indicados en el ANEXO II son los que se están aplicando a la plantilla actual, y será susceptible de actualización de acuerdo al artículo nº23.

POR LA EMPRESA, D. Juan Ignacio Martín Martín, D. Gerardo Prieto Blanco, D. Miguel Prieto Blanco.—POR LOS TRABAJADORES, D. Juan Carlos Rodríguez Reyes.

ANEXO 1

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	SALARIO BASE ANUAL EUROS	SALARIO BASE MENSUAL 14 PAGAS - EUROS	SALARIO BASE HORA EUROS/HORA	HORA EXTRA NO FESTIVA - EUROS/HORA	HORA EXTRA FESTIVA - EUROS/HORA	PLUS TRANSPORTE - EUROS	PLUS HORA NOCTURNA - EUROS/HORA	COMPLEMENTO MOVILIDAD 14 PAGAS - EUROS
Grupo 1	-	19.336,97	1.381,21	11,04	16,56	19,31	2,90	1,66	207,18
Grupo 2	1	17.725,55	1.266,11	10,12	15,18	17,71	2,90	1,52	189,92
	2	17.173,07	1.226,65	9,80	14,70	17,15	2,90	1,47	184,00
Grupo 3	1	16.424,86	1.173,20	9,37	14,06	16,41	2,90	1,41	175,98
	2	16.039,30	1.145,66	9,15	13,73	16,02	2,90	1,37	171,85
Grupo 4	1	15.653,74	1.118,12	8,93	13,40	15,64	2,90	1,34	167,72
	2	15.499,51	1.107,11	8,85	13,27	15,48	2,90	1,33	166,07
Grupo 5	-	15.453,00	1.103,79	8,82	13,23	15,44	2,90	1,32	165,57

ANEXO 2

CATEGORÍAS	SALARIO	COM.PTO.	BRUTO	SALARIO CON
	BASE 2023	TRABAJO 2023	MES 2023	PAGAS 2023
Jefe Administrativo	1.750,00 €	337,42 €	2.087,42 €	32.355,01€
Oficial 2º Admon.	952,21 €	332,43 €	1.284,63 €	19.911,89 €
Auxiliar Admon.	839,63 €	273,46 €	1.113,09 €	17.252,92 €
Oficial 1º Mto.	1.017,31 €	357,55 €	1.374,86 €	21.310,40 €
Ayudante Mto.	866,34 €	187,71 €	1.054,05 €	16.337,81 €
Conserje	825,75 €	233,96 €	1.059,70 €	16.425,33 €
Contable (1)	1.551,11 €	107,25 €	1.658,36 €	25.704,61 €

(1) Importe correspondiente a Contrato a tiempo parcial de 35 horas semanales.

(03/1.542/24)

