



## III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS



VICENTE JAVALOYES:  
PROFESOR TITULAR INEFC LLEIDA

**H**an pasado ocho años desde que el 27 de julio de 2006 se firmara el II Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios. Durante este largo período sucesivas prórrogas con la actualización de las tablas salariales parecían ser suficientes para satisfacer los intereses de todas las partes implicadas. El artículo pretende destacar los cambios más importantes de este nuevo acuerdo sectorial así como señalar algunas cuestiones por resolver.

### Principales modificaciones

La primera cuestión que llama la atención es la inclusión en el marco funcional junto a los servicios relacionados con la práctica física deportiva amateur o voluntaria, la profesional. Habría que preguntarles a los redactores que se incluye dentro de este concepto, ciertamente amplio y ambiguo. También se produce la ampliación del ámbito funcional englobándose las actividades deportivas de golf, puertos deportivos y marinas (lo que lleva a incorporar 29 nuevas categorías en los 5 grupos profesionales existentes). Como consecuencia de estas ampliaciones el Convenio es prácticamente aplicable a todos los trabajadores y empresas (personas físicas y jurídicas) que trabajen en el sector de la actividad física y el deporte. Sigue sin aplicarse este convenio al personal que contra-

te su actividad como arrendamiento de servicio (autónomos) y cualquier otro que se considere como relación laboral de carácter especial.

Interesante es la modificación sobre el calendario laboral al dar la posibilidad de elaborar para monitores y socorristas cuadrantes de temporada (invierno: meses de septiembre a junio y verano: meses de julio y agosto), en los que se concrete la jornada y horario, y en el que deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo, los horarios y descansos de cada trabajador. Además por causas organizativas o de producción se podrán alterar estos cuadrantes. Esta última coetilla aporta la necesaria flexibilidad a las particularidades de cada empresa e instalación deportiva.

Se establece para 2015 un incremento salarial igual al IPC

más 0,50% sobre todos los conceptos salariales del convenio (antes estaba establecido en el IPC+0,25%). A su vez no se autoriza la compensación y absorción en la subida del IPC en aquellos salarios pagados por encima del convenio (artículo 6).

Se acuerda un progresivo descenso de las horas anuales de trabajo. Así la jornada de trabajo pasa de 1.779 horas a 1.760 en 2014 y 1.752 horas en 2015.

En jornadas continuadas de seis o más horas se establece un descanso, que se considera como tiempo efectivo de trabajo, de 20 minutos (antes 15 minutos).

Se pactan incrementos en el plus transporte (de 1,69 euros a 2,5 euros/día), en la nocturnidad (15% del coste de la hora ordinaria por cada hora trabajada de la jornada nocturna) y actualización de dietas.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo o en festivo oficial pasan a compensarse a razón de 1,75 horas de descanso

por cada hora de trabajo (antes 1,50). Las horas extraordinarias realizadas en días que no sean domingo o festivo oficial se compensarán a razón de 1,50 horas de descanso por cada hora de trabajo (antes 1,00).

Se mejoran los permisos retribuidos por fallecimiento, hospitalización o enfermedad (pasan de 2 a 3 días); se permite el disfrute de 3 jornadas de licencia retribuida por asuntos propios sin justificación previa por año natural y se compensan las tardes del 24 y 31 de diciembre si se trabaja.

Las vacaciones pasan de 30 días naturales a 23 laborables. En el caso de los puertos deportivos y marinas, teniendo en cuenta su alta actividad en el período estival, el personal náutico contratado todo el año, tendrá derecho a 25 días laborales cuando su disfrute no pueda realizarse en dicho período.

Se incluye un nuevo artículo (30 bis) por el que se autoriza al

personal fijo, con al menos un año de antigüedad en la empresa, a solicitar una licencia sin salario de una duración mínima de un mes y máxima de 1 año, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Lógicamente esta licencia no se concederá para poder trabajar en empresas cuyo ámbito funcional se encuentre recogido en el convenio.

Se acuerda la reducción del plazo de preaviso en las bajas voluntarias para los grupos profesionales 3, 4 y 5 de 1 mes a 15 días.

En materia de igualdad se introduce la definición del acoso sexual y por razón de sexo y se desarrolla el procedimiento de actuación (artículo 54).

Los delegados sindicales pasan a tener un crédito horario de 20 horas mensuales (antes estaba en 15 horas).

El Convenio Colectivo tiene vigencia hasta 31 de diciembre de 2015 y podrá ser prorrogado expresa o tácitamente.



### Algunos aspectos para la reflexión. Problemas a resolver

La mayoría de centros están abiertos al público los siete días de la semana lo que dificulta en algunos casos poder cumplir con el derecho de los trabajadores a un descanso semanal mínimo de dos días consecutivos. La solución pasa porque los días no sean consecutivos o porque sólo sea un día y medio.

En cuanto a la variabilidad en el lugar de la prestación de los servicios en diferentes centros de la misma empresa ya sea en días diferentes o en el mismo día, entiendo que las características del sector recomiendan el máximo de flexibilidad analizando cada caso concreto y no establecer a priori con carácter general un complemento económico en concepto de movilidad.

Aunque se reduce de 7 a 3 días el plazo de preaviso para que el trabajador conozca el día y hora de realización de horas complementarias, hay imprevistos (casos de fuerza mayor) en que no se puede cumplir este plazo. Además se acuerda que sólo se podrán formalizar pactos sobre horas comple-



mentarias en contratos a tiempo parcial de duración indefinida, es decir, con trabajadores fijos en la empresa. Seguro que esta circunstancia generará conflictos.

El derecho a ausencias remuneradas del trabajo por lactancia o la posibilidad de acumularlas en 15 días laborales debería de valorarse en función del número de horas diarias que realice el trabajador (no parece lo mismo si se trabajan 2 horas al día que 8).

Como se ha comentado, los delegados sindicales pueden disfrutar de 20 horas mensuales retribuidas para representar y defender los intereses de los trabajadores. En los casos en que deba buscarse un sustituto para cubrir esas horas, piénsese por ejemplo en una clase de natación o de Pilates, el empresario soporta el coste/hora de dos

personas (delegado y sustituto) además del tiempo invertido y las gestiones necesarias para encontrar el sustituto, misión que en ocasiones es muy complicada.

Se aprecian ciertas incongruencias entre las faltas cometidas por los trabajadores y las sanciones aplicables al no tenerse en cuenta las características de cada puesto de trabajo. Por ejemplo, los perjuicios ocasionados a los clientes y al empresario son mayores por el retraso del socorrista que abre la piscina o del instructor que debe impartir una actividad en una hora concreta y que debe suspenderse, que el de un administrativo.

Como en cualquier ámbito de la vida para alcanzar un acuerdo las partes implicadas han de adaptar sus pretensiones iniciales y ser capaces de ceder. El sector tiene un nuevo convenio con un ámbito funcional mayor y con un cierto margen de mejora, ahora deberán ser empresarios y trabajadores los que lo apliquen desde la lógica y las particularidades de cada centro deportivo. 📌

