

### III. Otras disposiciones y actos

#### CONSEJERÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO E INNOVACIÓN

*Resolución de 12 de julio de 2016, de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de la empresa Logroño Deporte SA de Logroño (La Rioja) para los años 2016, 2017, 2018 y 2019*

201607190049533

III.2067

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la empresa Logroño Deporte SA, de Logroño (La Rioja) para los años 2016, 2017, 2018 y 2019 (Código núm. 26001352012007), que fue suscrito con fecha 30 de marzo de 2016, de una parte, por la representación empresarial y, de otra, por el delegado de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 12 de julio de 2016.- El Director General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, Julio Herreros Martín.

Anexo

## **CONVENIO COLECTIVO LOGROÑO DEPORTE 2016-2019**

### **PREAMBULO.**

El presente Convenio Colectivo en virtud de lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores ha sido negociado por la Comisión Negociadora constituida por las partes a continuación relacionadas:

Representantes de la empresa:

-

Representantes de los trabajadores:

D. Rubén Marco Colmenarejo (Delegado de Personal).

Todo ello de acuerdo con las actas de constitución de mesa negociadora y firma del presente Convenio Colectivo, las cuales se adjuntan.

### **DISPOSICIONES GENERALES.**

#### **Art. 1.- Ámbito de aplicación.**

Las condiciones pactadas y comprendidas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente.

El presente convenio será de aplicación a todo el personal ocupado por la empresa Logroño Deporte, S.A. en la provincia de La Rioja, con independencia del tipo de contrato que una a las partes.

#### **Art. 2. Duración.**

El presente convenio, entrará en vigor el día 1 de enero de 2016 con independencia de su día de publicación en el B.O.R. y tendrá una vigencia de 4 años, extinguiendo sus efectos, salvo que se haga uso de las previsiones que se contienen en los apartados siguientes de este mismo artículo, el día 31 de Diciembre de 2019.

Podrá ser denunciado por escrito por cualquiera de las partes, con un mes de antelación y en su defecto quedará prorrogado.

Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el contenido del texto, todo ello sin perjuicio de las especialidades contenidas en la Legislación vigente.

#### **Art. 3 Retribución**

##### **a) Salario Base**

El salario base estará constituido en base a las siguientes categorías, según se indica en la siguiente tabla, más los complementos correspondientes, que se disfrutará en 14 pagas.

PUESTO DE TRABAJO	2016
Gerente	43584,52
Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Proyectos Europeos	37273,04
Director Técnico Deportivo	35988,32
Director Oficina Técnica	35988,32
Responsable de Planificación, Marketing y Comunicación	35988,32
Responsable Área Instalaciones Y Servicios Generales	35988,32
Gestor	35988,32
Coordinador Deportivo	25191,42
Encargado	25191,42
Encargado General Y apoyo a la Oficina Técnica	30790,86
Coordinadora Administrativo	23201,72
Administrativo	23201,72
Operario	21273,63
Socorrista *	7.070

- Los Socorristas tienen la condición de fijos-discontinuos y su contrato se extiende del 15 de junio al 30 de septiembre.

**b) Complemento por realización de funciones:**

Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Proyectos Europeos	2316
Director Técnico Deportivo	3600
Director Oficina Técnica	3600
Responsable de Planificación, Marketing y Comunicación	3600
Responsable Área Instalaciones Y Servicios Generales	2316
Coordinadora Administrativo	2160

Los puestos sin complemento consolidado, lo harán a los tres años de permanencia en el puesto.

**c) Antigüedad: tabla trienios**

A parte de las retribuciones fijadas para cada categoría recogidas en la tabla del artículo 3, además, cada tres años de permanencia en la empresa, el trabajador tendrá derecho a percibir un trienio

Para el cobro de los mismos se tendrá en cuenta:

**1er. Trienio**

Será un importe mensual igual al que se relaciona en la tabla expuesta a continuación, atendiendo al grupo que se pertenezca.

Grupo 1.- Gerente, Asesoría Jurídica, Responsable de Planificación y Marketing, Gestor, Director Técnico Deportivo, Director Oficina Técnica, Responsable Área Instalaciones y Servicios Generales .....	63,10 euros
Grupo 2.- Coordinador, Encargado de Mantenimiento, Encargado General y apoyo a la oficina técnica, Coordinadora Administrativa.....	43,98 euros
Grupo 3.- Administrativo.....	40,51 euros
Grupo 4.- Operario .....	36,16 euros

Estas cuantías se actualizarán para los años 2016 al 2020 en la misma cuantía y condiciones que las reflejadas en el apartado cuatro de este convenio (parte final del artículo 3, apartado d))

**2º. Trienio y sucesivos**

Será un importe mensual igual al que se relaciona en la tabla expuesta a continuación, atendiendo al grupo que se pertenezca.

Grupo 1.- Gerente, Asesoría Jurídica, Responsable de Planificación y Marketing, Gestor, Director Técnico Deportivo, Director Oficina Técnica, Responsable Área Instalaciones y Servicios Generales.....	58.82 euros
Grupo 2.- Coordinador, Encargado de Mantenimiento, Encargado General y apoyo a la oficina técnica, Coordinadora administrativa.....	43.80 euros
Grupo 3.- Administrativo.....	35.05 euros
Grupo 4.- Operario.....	30.03 euros

Estas cuantías se actualizarán para los años 2016 y 2020 en la misma cuantía y condiciones que las reflejadas en el apartado cuatro de este convenio (parte final del artículo 3, apartado d))

**d) Productividad:**

La valoración de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y la consecución de los resultados u objetivos asignados al mismo. En concreto, se valorarán los siguientes parámetros:

1. Puntualidad- Asistencia
2. Formación
3. Iniciativa
4. Eficacia

La consecución de cada uno de estos parámetros supondrá la obtención de un incremento del 1% sobre el salario base. Estos parámetros serán valorado y abonados al trabajador en caso de conseguirlos, semestralmente.

A partir del segundo año de vigencia del convenio, el porcentaje de valoración de cada parámetro (1%)se incrementará en 0,25 %

La valoración de este complemento será competencia exclusiva del Gerente, previo informe del responsable de área correspondiente, y cada trabajador tendrá derecho a ser informado de las puntuaciones que le han sido asignadas.

Los salarios serán actualizados en enero de cada año, conforme al IPC aprobado del año anterior, siempre y cuando este fuese positivo.

No obstante lo anterior, se podrá llegar acuerdos, pactos y otras medidas de carácter retributivo que impliquen incrementos salariales con independencia de que los mismos no aparezcan reflejados en el presente convenio siempre que las partes estén de acuerdo.

**Art. 4. Pagas Extras**

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, percibirán dos pagas extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe completo de todas las retribuciones (incluido el complemento de antigüedad fijado en el art. 3 que venga percibiendo el trabajador, y se harán efectivas una antes del 1 de julio y la otra antes del 23 de diciembre.

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le abonarán dichas pagas, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio prestado.

**Art. 5.- Jornada de Trabajo**

La jornada de trabajo será de 37.5 horas que se reflejará anualmente en el calendario laboral de Logroño Deporte y que será aprobado por el Consejo de Administración.

Ninguna jornada de trabajo podrá ser superior a 8 horas,

Entre las jornadas de trabajo habrá al menos una diferencia de 12 horas.

El descanso concedido para aquellos empleados con jornadas continuadas superiores a 5 horas, será de 30 minutos por jornada. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo retribuido y no recuperable.

Para el personal que no trabaje a turnos este descanso deberá disfrutarse necesariamente entre las 10,00 y las 13,00 horas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, debiendo fichar a la entrada y a la salida. Salvo autorización expresa, entre la jornada de la mañana y de la tarde debe existir un descanso mínimo de 30 minutos.

**Art. 6.- Calendario, días festivos.**

Las fiestas que disfrutarán los empleados de Logroño Deporte, S.A. serán las que se fijen anualmente como de ámbito local, autonómico o nacional. Estas fiestas, con independencia de sí caen en sábado o domingo, se disfrutarán siempre de lunes a viernes siendo retribuidas y no recuperables.

Los empleados formularán propuestas de calendario laboral que serán negociadas antes del 15 de Diciembre del año anterior al que vayan a regir.

Tendrán consideración de festivo para todos los empleados el disfrute de los días 24 y 31 de Diciembre. No obstante y respecto de estos, cuando coincidieran en sábado o domingo pasarán a incrementarse los días disponibles de asuntos propios. Así mismo, se disfrutarán de los mismos días de dispensa que apruebe el Ayuntamiento de Logroño para cada año.

Si por causas de necesidades del servicio los días de dispensa a que se refiere el apartado siguiente no hubieran podido disfrutarse dentro del año natural, podrá hacerse uso de los mismos durante los primeros quince días del mes de enero del año siguiente.

En todo caso, las dispensas de los empleados no coincidirán con las fechas en que se incrementa el volumen de trabajo de cada unidad operativa.

Los días de dispensa a que se refiere este artículo podrán ser acumulados a las vacaciones reglamentarias.

**VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS****Art. 7. - Días de dispensa por asuntos propios.**

Se reconoce a los empleados el derecho al disfrute de hasta seis días de permiso, iguales a la jornada de trabajo, por asuntos particulares a lo largo de cada año, sin perjuicio de los restantes permisos y licencias establecidos en la normativa vigente,

**Art. 8.- Vacaciones.**

Se reconoce y ampara por las partes firmantes el derecho irrenunciable de todo empleados al disfrute de las vacaciones reglamentarias.

Este derecho se ejercerá bajo los siguientes principios:

1. Los empleados tendrán derecho a 24 días laborables de vacaciones anuales, de lunes a viernes. En los supuestos en que el tiempo de servicio sea menor a un año, disfrutarán los días de descanso que proporcionalmente les corresponda. El derecho al disfrute de las vacaciones se extingue con el año.

A los efectos previstos en el presente artículo, se considerarán como días laborables de lunes a viernes.

Los días de vacaciones podrán ser disfrutados en tantos periodos como el trabajador quiera con un mínimo de cuatro días consecutivos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y haya acuerdo con la empresa.

2. Las vacaciones anuales reglamentarias podrán disfrutarse en cualquiera de los meses del año. 12 días se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre. Los Responsables correspondientes procurarán con un adecuado estudio de las necesidades de personal que garantice la normal prestación de los Servicios, la efectividad de lo establecido sobre plazos de disfrute de vacaciones.

3. Para determinar las fechas de disfrute de las vacaciones, se procederá del modo siguiente:

- a) Se procurará que la distribución de las fechas, una vez establecidos los criterios por el responsable correspondiente, salga de una propuesta de acuerdo, adoptada por los empleados, garantizando en todo caso una adecuada atención a las necesidades del servicio.
- b) De no llegarse a dicho acuerdo, elegirán fechas de vacaciones en primer lugar los trabajadores más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos. Para su aplicación deberá quedar constancia escrita.

4. Excepcionalmente si por necesidades del servicio debidamente constatadas y avaladas mediante informe del responsable respectivo en el que se haga constar el motivo o motivos por los que un empleado no hubiera podido disfrutar durante el año natural el periodo de vacaciones que le corresponda, podrá hacerlo de manera continuada durante el primer mes del año inmediatamente siguiente.

5. Fijadas las vacaciones del empleado para una época concreta, si a la fecha de inicio de las mismas estuviese aquél disfrutando una licencia retribuida regulada en el artículo 9 del presente convenio, así como en situación de Incapacidad Temporal, quedará en suspenso el plan de vacaciones aprobado, debiendo formularse nueva propuesta en los términos contenidos en el presente artículo.

**Art. 9. – Licencias, permisos retribuidos, ayudas y excedencias.**

1. Los empleados tendrán, permisos retribuidos en los casos y con la duración que a continuación se indica:

a) **Matrimonio, en cualquiera de sus formas, y Uniones de hecho del trabajador:** 17 días naturales contados a partir del día siguiente en que tenga lugar el enlace o unión.

b) **Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización y acompañamientos para consulta médica.**

**b.1) fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización. (Incompatible con apartado c):**

Cuando se trate de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, acogimiento familiar debidamente formalizado o persona que conviva con el empleado como cónyuge de hecho, tres días hábiles cuando el suceso o ingreso se produzca dentro del término municipal de Logroño y cinco días hábiles cuando se produzca en las Capitales de las Comunidades Autónomas limítrofes con La Rioja; en los Municipios de Calahorra, Arnedo, Alfaro, Haro, y Santo Domingo de la Calzada; y en todos los Municipios a más de 100 kilómetros de Logroño. Para el resto de Municipios no recogidos en apartados anteriores, el trabajador disfrutará de cuatro días (tal y como recoge el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores).

Para intervenciones ambulatorias o ingresos ambulatorios en hospital de día (quimioterapia, bolos de corticoides, biopsias, transfusiones sanguíneas, hemodiálisis...) y dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, se concederá licencia al empleado para el día en que tenga lugar aquella.

Asimismo se tendrá derecho a dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Cuando se trate de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso o ingreso se produzca dentro del término municipal de Logroño y cuatro días hábiles cuando aquellos se produzca en las Capitales de las Comunidades Autónomas limítrofes con La Rioja; en los Municipios de Calahorra, Arnedo, Alfaro, Haro, y Santo Domingo de la Calzada; y en todos los Municipios a más de 100 kilómetros de Logroño. Para el resto de Municipios no recogidos en el apartado anterior, la empresa lo valorará en función de cada caso.

Sin perjuicio de su consideración intrínseca y conceptual coincidente con la expresión legal, cuando así venga acreditado por el facultativo que atienda al enfermo, se entenderá por enfermedad grave toda aquella contingencia o situación que requiera ingreso hospitalario.

En todo caso la duración de este permiso estará limitado por la propia del ingreso hospitalario que origina la situación, sin que, en ningún caso, aquel pueda perdurar más que éste.

**b.2) Acompañamientos para consulta médica.**

Por el tiempo indispensable para el acompañamiento de hijos menores de 18 años o mayores impedidos psíquica y/o físicamente.

Este tipo de licencia se concederá para acompañamiento de ascendientes impedidos, con la obligación de recuperar en la misma jornada u otra distinta el tiempo de la visita.

c) **Nacimiento, acogimiento o adopción de hijo:** quince días naturales, contados a partir del siguiente al hecho causante (incompatible con la consideración de enfermedad grave).

d) **Traslado de domicilio habitual:** 1 día. Para ejercer este derecho deberá justificarse el cambio.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal; cuando conste en una norma legal o convencional, un período determinado, se estará a lo que ésta disponga, en cuanto a duración de la ausencia, y a la compensación económica.

f) **Matrimonio o profesión religiosa de hijos o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad,** 1 día, si el enlace o profesión es en la propia localidad de residencia y 2 días cuando aquellos se produzca en las Capitales de las Comunidades Autónomas limítrofes con La Rioja; en los Municipios de Calahorra, Arnedo, Alfaro, Haro, y Santo Domingo de la Calzada; y en todos los Municipios a más de 100 kilómetros de Logroño. Para el resto de Municipios no recogidos en apartados anteriores, la empresa lo valorará en función de cada caso.

En los supuestos de primeras comuniones y bautizos de hijos se facilitará la permuta de los turnos de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

g) Para **concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales,** para la obtención de un Título Académico o Profesional, durante los días de su celebración y por el tiempo indispensable para su realización. No se concederá autorización cuando los exámenes tenga lugar fuera del horario de trabajo del empleado que lo solicite.

h) Los Trabajadores de la empresa tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, siempre que no implique detrimento en el servicio. Las horas de trabajo que se destinen a la concurrencia a clases o enseñanzas prácticas, deberán ser recuperadas.

i) **Asistencia a Cursos Profesionales** o Sindicales. Hasta un máximo de 5 días al año.

Los permisos y licencias se entienden concedidas por días naturales, salvo lo regulado en el apartado correspondiente que recoja lo contrario; todo ello con independencia de la jornada de trabajo que se preste.

Además, la empresa, favorecerá la formación de sus empleados a través de información respecto a cursos vinculados con su área de trabajo pudiendo facilitar económicamente la realización de dichos cursos formativos.

## 2. Licencias sin sueldo.

Las licencias por asuntos propios al trabajador de la empresa sin percibo de haberes, hasta un máximo de tres meses cada dos años, se concederán siempre que la ausencia del trabajador, no cause detrimento al rendimiento efectivo del Servicio al que pertenezca el solicitante.

- En el caso de que se proponga la denegación de la concesión de esta licencia, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado.
- Cuando la duración de la dispensa de asistencia al trabajo solicitada no alcance la totalidad de la jornada, las horas perdidas deberán ser recuperadas en horas normales del servicio.

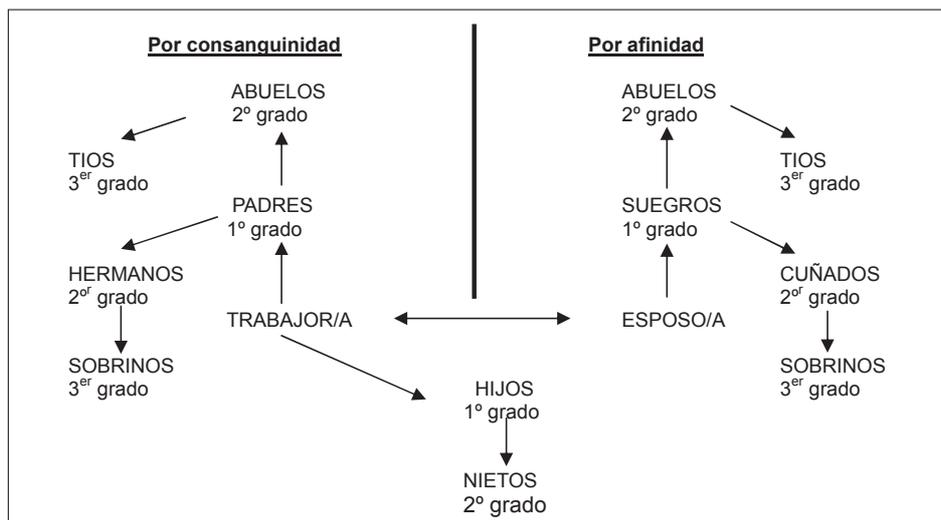
3. Los permisos y licencias regulados en el presente artículo deberán ser comunicados, utilizando los modelos oficiales establecidos al efecto, acompañando a los mismos, justificantes

de los motivos alegados, en un plazo no superior a 72 horas de producirse el hecho. La no cumplimentación de dichos requisitos motivará que la ausencia al trabajo sea compensada, en principio, con igual período de tiempo, a deducir de las vacaciones reglamentarias, o días de dispensa por asuntos propios, sin perjuicio de las responsabilidades en que pudiera incurrir por ausencia injustificada al servicio.

4. Las licencias y permisos contenidos en el presente artículo, surtirán efecto a partir del día siguiente del hecho causante, y en todo caso a partir de la ausencia efectiva al trabajo, si esta se produjera el mismo día. Se exceptúa la licencia por enfermedad grave regulada en el apartado b), en cuyo caso se podrá disfrutar en días alternos durante todo el periodo en que permanezca ingresado el familiar que genere la licencia a favor del empleado.

5. A efectos de concretar el alcance del término familiar, que da derecho al disfrute de licencia se matiza lo siguiente:

**CUADRO DE GRADOS DE PARENTESCO**



Los permisos relacionados en este convenio, referentes al matrimonio y por tanto al grado de parentesco alcanzado por el mismo, se extiende también a las parejas de hecho “

7. 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. El trabajador tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo en los dos primeros años, a partir de entonces la reserva será solo de empleo.

**Art. 10.- Permiso por maternidad (o parto) y paternidad y otros permisos por motivos familiares.**

a) Se reconoce y ampara por Logroño Deporte, S.A. en los términos que se contienen en la Ley 3/2007, de 22 de Marzo, el permiso por parto, cuya duración será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables, en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a

partir del segundo. El periodo de disfrute de la licencia se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, disfrutadas por la madre. No obstante, lo dicho, puede disfrutar este permiso el padre trabajador en los supuestos siguientes:

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto (de descanso obligatorio para la madre), en el caso de que ambos cónyuges trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva

con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

c) La adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, generará también derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

d) Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Esta licencia podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. En el caso de partos múltiples, esta licencia será aumentada en ½ hora por cada hijo, a partir del segundo.

e) Las empleadas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, debiendo acreditar la imposibilidad de realizar aquellos fuera de la jornada de trabajo.

#### **Art. 11.- Tramitación partes de baja y alta por enfermedad.**

1. Los partes de baja y alta deberán ser presentados por los empleados en los impresos oficiales, debidamente cumplimentados, por el facultativo correspondiente.
2. La falta de asistencia por un sólo día al trabajo deberá comunicarse al responsable correspondiente personalmente, o a través de un familiar, dentro de las dos jornadas siguientes, aportándose el correspondiente parte de baja firmado por su facultativo correspondiente. De no hacerlo se considerará falta injustificada al trabajo.

3. El alta se dará con la fecha del día en que el trabajador acuda a la consulta del médico que le atiende, debiendo incorporarse al trabajo al inicio de su próxima jornada laboral.
4. La empresa no permitirá la incorporación a su puesto de trabajo del trabajador que encontrándose en situación de baja no aporte el alta médica correspondiente.

#### **Art. 12.- Reducción de Jornada**

El empleado que tenga a su cuidado algún hijo menor de 12 años, un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe alguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada. Cuando el representante legal estuviese casado, éste derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges y ha de justificarse documentalmente.

Este mismo derecho será extensible al empleado que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

### **DERECHOS SOCIALES**

#### **Art. 13. - Incapacidad temporal**

En caso de accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad común, el trabajador tendrá derecho a un complemento de su base de cotización hasta cubrirse el 100% de la base.

#### **Art. 14.- Asistencia y defensa jurídica.**

La empresa Logroño Deporte prestará asesoramiento y defensa jurídica gratuita, a los empleados, en las circunstancias que así lo exijan en las acciones que se deriven como consecuencia del desempeño de su función, en el ejercicio de su empleo.

#### **Art. 15. - Anticipos reintegrables de haberes.**

Todo trabajador tendrá derecho a la concesión de anticipos reintegrables en la siguiente forma, cuantía y plazo devolución a elección del solicitante:

- Una paga de haberes básicos brutos, a reintegrar hasta en 12 mensualidades (mínimo 900 €).
- Dos pagas de haberes básicos brutos, a reintegrar hasta en 24 mensualidades (mínimo 1.800 €).

Estos anticipos se concederán a lo largo de todo el año.

**Art. 16. - Prestaciones Familiares.**

Se establecen las siguientes cuantías para todo el periodo de vigencia del presente convenio:

	PRESTACIONES FAMILIARES	IMPORTE
1	Por matrimonio y unión de hecho	<b>254,92 €</b>
2	Por nacimientos de hijo y adopción	<b>157,15 €</b>

Se considera con carácter general hijo a cargo a aquel que viva con el beneficiario y a sus expensas.

Se considerará, que el hijo no está a cargo del beneficiario cuando trabaje por cuenta propia o ajena, o sea perceptor de una pensión contributiva a cargo de un régimen público de protección social distinta de la pensión de orfandad.

**DERECHOS ECONÓMICOS****Art. 17. - Gratificación trabajos extraordinarios.**

Salvo los trabajos extraordinarios debidos a razones de urgencia inmediata, el resto deberán autorizarse, previa solicitud escrita de los respectivos responsables, debidamente razonada.

Las horas realizadas en sábados, domingos o festivos oficiales por la asistencia a cualquier acto programado o justificado y las horas de nocturnidad comprendidas entre las 22'00 y las 7'00 horas se compensarán a razón de hora y cuarenta y cinco minutos de descanso por hora de trabajo.

Las horas efectivamente realizadas en ejecución de trabajos extraordinarios autorizados por la empresa y que excedan del número de horas fijado en el calendario anual, se compensarán en tiempo libre y se disfrutarán dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de su efectiva realización (artículo 35.1 RDL 2/2015)

En el listado mensual habrá que especificar a qué acto se acudió y qué horario se cumplió.

**Art. 18. - Eventos deportivos.**

Los trabajadores de Logroño Deporte que tomen parte en los siguientes eventos:

- Eventos deportivos de carácter extraordinario o poco frecuentes o no habituales en los que Logroño Deporte colabore o forme parte de la organización.
- Eventos no deportivos en los que la dirección considere necesario la presencia de Logroño Deporte,

Las horas realizadas fuera de su jornada de trabajo se podrán compensar en tiempo de descanso según acuerdo entre partes.

## VESTUARIO LABORAL.

### Art. 19.- Prendas de Trabajo.

Con carácter obligatorio y gratuito, la empresa Logroño Deporte, S.A. proporcionará a los trabajadores de las categorías que a continuación se especifican las siguientes prendas de trabajo:

#### OPERARIOS:

Todos los años para el trabajo diario: Dos chaquetas de buzo, dos pantalones de buzo, dos polos, unas botas o zapatillas de seguridad, una cazadora de trabajo esta ropa se entregará cada año a los trabajadores.

Cada dos años para eventos deportivos: Un chándal, una cazadora, unas zapatillas deportivas.

Calzado de seguridad a aquellos que por las funciones que realizan lo necesiten. Este calzado será sustituido por uno nuevo siempre y cuando se demuestre que se precisa por el desgaste derivado del uso. En el caso de que el desgaste del calzado se derive de un uso incorrecto o inapropiado del mismo el trabajador deberá sufragar el coste del mismo.

#### GESTORES, COORDINADORES, ENCARGADOS Y DIRECTORES DE OFICINA:

Un anorak cada dos años.

Una camisa distintiva, unos pantalones chinos y una chaqueta de la empresa anualmente para los eventos.

#### BAÑEROS SOCORRISTAS:

Prendas de trabajo	Observaciones
1 bañador	Anual
1 par de chancletas	Anual
2 camisetas polo	Anual
1 pantalón corto tipo tenis	Anual
1 gorra tipo béisbol	Anual
1 silbato	Anual
crema protectora contra el sol	Anual
1 chándal de verano	Bianual
1 par de zapatillas deportivas	Bianual
1 gafas (hasta 40 euros)	Bianual

El trabajador vendrá obligado a la utilización de las prendas que con carácter preceptivo se establezca para determinados puestos de trabajo y actividades, siendo obligación de los superiores inmediatos el velar por su efectivo cumplimiento.

Estas prendas, a su vez, tendrán el carácter de uniforme para los servicios que lo precisaren.

El responsable correspondiente, formulará con la debida antelación y de acuerdo con las necesidades, propuesta de adquisición.

Las prendas de trabajo, serán normalizadas para todos los trabajadores, por lo que a calidad y precio se refiere, sin perjuicio de atender propuestas de compras excepcionales si la prestación del servicio así lo requiere.

Todas las prendas de trabajo llevarán anagrama o logotipo identificativo de Logroño Deporte, S.A. salvo que por razones técnicas o de seguridad no se haga precisa esa identificación.

**Art. 20.- Vigilancia de la salud.**

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, de acuerdo con lo que dispone el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.  
Se establece para todo el personal, un reconocimiento médico anual en relación con los riesgos del puesto de trabajo.

**Art. 21.- Equipos de protección individual.**

La empresa proporcionará a sus empleados equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velará por el uso de los mismos cuando por la naturaleza de los trabajos realizados sean necesarios.

Asimismo, ha de entenderse que estos equipos sólo irán destinados a aquellos empleados que de forma ordinaria necesiten su empleo. En ningún caso se considerarán de concesión general para todos los integrantes del Servicio, de manera que sólo se dotará del equipo, de forma preventiva, para cuando se dé la circunstancia de su posible utilización.

**Art. 22.- Normas generales de utilización de prendas.**

Tanto las prendas de entrega periódica, como las de seguridad en el trabajo, serán de uso obligatorio durante las horas de servicio, que deberá conservar el empleado, en las mejores condiciones de limpieza y presentación, sin prescindir de ninguno de los distintivos característicos del mismo, e introducir en ellos modificación alguna, prohibiéndose su utilización fuera del horario de trabajo.

Se dotarán de taquillas y vestuario adecuado a los empleados, que utilicen prendas de trabajo, señaladas en el presente acuerdo.

El personal que utilice prendas o equipos de protección y siempre de acuerdo a su formación y siguiendo las instrucciones de sus superiores deberá atenerse a las normas que sobre este material se contienen en el R.D. 773/1997, sobre equipos de protección individual, en cuanto a la utilización y cuidados.

**Artículo 23.- Comisión Paritaria.**

Queda constituida una Comisión Paritaria a fin de resolver las dudas que puedan surgir sobre la aplicación de materias relacionadas con el Convenio, integrada paritariamente por 1 vocal de la empresa, y por otros vocales de los trabajadores.

Se designan como vocales:

- A) Por la empresa: Un/a Consejero/a de Logroño Deporte, S.A.
- B) Por los trabajadores: Un/a Delegado/a Sindical de Logroño Deporte, S.A.

Las funciones de la Comisión Paritaria, serán las siguientes:

1º.- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

2º.- Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

La Comisión Paritaria celebrará sus sesiones dónde acuerden las partes a instancia de cualquiera de ellas. La parte que promueva la reunión señalará día y hora para la sesión y remitirá a las demás el orden del día para la misma. Las partes podrán concurrir a cada sesión con asesores que tendrán voz, pero no voto, y el número de estos no podrá ser superior a dos por cada parte.

La Comisión Paritaria podrá formular consultas a la Autoridad Laboral, actuar por medio de ponencias, utilizar servicios permanentes y ocasionales de asesores para la mejor resolución de las cuestiones que se les sometan, teniendo dicha resolución el carácter de vinculante en principio, si bien, en ningún caso impedirán el ejercicio de las acciones que las empresas y los trabajadores puedan utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa.

**Artículo 24. Cláusula de inaplicación salarial.**

El presente convenio colectivo obliga a la empresa y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

No obstante lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 del mismo texto legal, las condiciones de trabajo aquí pactadas que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas antes citado, la empresa deberá presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa que justifique un tratamiento diferenciado. Asimismo se comunicará a la Comisión Paritaria del presente convenio el inicio del periodo de consultas con 10 días de antelación.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Si se alcanza acuerdo, éste deberá determinar exactamente las condiciones de trabajo aplicables y su duración. Asimismo, deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio.

En caso de desacuerdo, las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia fue planteada.

Si en el seno de la Comisión Paritaria no se alcanzara acuerdo, las partes someterán la discrepancia a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico (Tribunal Laboral de La Rioja)

**Artículo 25.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

En la empresa Logroño Deporte, S.A. la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos y constituye uno de los principios fundamentales por el que se rigen esta empresa.

La empresa Logroño Deporte, S.A. promoverá la implantación de un plan de igualdad de empresa. Los pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales serán los siguientes:

- Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.
- Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.
- Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación en razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.
- Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o *mobbing*.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones.

El plan de acuerdo a la Ley 3/2007 tendrá que realizarse con una metodología de trabajo y en determinadas fases:

- 1.ª fase: Análisis. La empresa facilitará los datos solicitados por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del plan, y se analizará la información aportada con el fin de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que tiene que ser objeto de estudio.
- 2.ª fase: Diagnóstico. Se conseguirán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.
- 3.ª fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que tienen que desarrollarse en este plan.
- 4.ª fase: Aplicación/ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.
- 5.ª fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las cuales se han llevado a término; todo eso con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el procedimiento de denuncia del acoso.

La Comisión de Igualdad en su primera reunión deberá dotarse de un reglamento de funcionamiento que incluya los nombres de las personas que la constituyen, a quién representan y su porcentaje de representatividad conforme resultado de elecciones sindicales; así como la periodicidad de las reuniones.

No se contabilizará dentro del crédito de horas legalmente establecido, el tiempo empleado para desarrollar esta labor y conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.

De las reuniones se levantará acta que deberá recoger, entre otras cosas, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones definitivas de cada parte.

#### **Artículo 26. Funciones de la Comisión Paritaria del convenio en materia de igualdad.**

Con el fin de promover, interpretar, implantar y aplicar correctamente la ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, la Comisión Paritaria del Convenio tendrá las siguientes funciones en materia de igualdad, que podrá delegar en comisión específica si la hubiere:

Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género.

Recabar información sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la legislación vigente.

En el caso de que la empresa llegase a tener más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de la empresa son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En ellos se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

#### **Artículo 27º.- Violencia de Género.**

Respetando la confidencialidad debida, la empresa facilitará al máximo a las trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

#### **Artículo 28º.- Acoso sexual; acoso por razón de sexo**

La empresa deberá promover condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Lo dispuesto en el presente texto, se entiende sin perjuicio de lo establecido en la legislación que fuese de aplicación durante la vigencia del convenio.

Para que así conste donde proceda