

ASPECTOS LABORALES BÁSICOS.**APLICACIÓN CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS**

- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- BOE 239/2014 BOE 02/10/2014

La regulación de las condiciones de trabajo de las empresas de servicios deportivos

El 14 de mayo de 2004, la Federación Nacional de Empresarios de Instalaciones Deportivas (FNEID), en representación de las empresas del Sector y Comisiones Obreras (CC.OO.), en representación de los trabajadores, suscribieron el I Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas. El 27 de julio de 2006, la FNEID, CC.OO. y UGT firmaron el II Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios, actualmente en vigor al estar prorrogado.

A nivel estatal, existen otros convenios colectivos, por ejemplo el Convenio de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas, cuyos ámbitos funcional y personal son más específicos. Además, algunas Comunidades Autónomas cuentan con Convenios que regulan servicios prestados en instalaciones de titularidad pública o en sectores como el ocio. Por último, existe la posibilidad de firmar un convenio colectivo propio que regule las condiciones de trabajo de un club o instalación deportiva concreto.

Para el supuesto de concurrencia de convenios hay que tener en cuenta:

a) Principio de supletoriedad. Aplicación de un convenio como supletorio en todas aquellas materias no reguladas en convenios colectivos de ámbito inferior. Principio de condiciones más beneficiosas. Los trabajadores pueden acogerse al convenio colectivo que establezca las condiciones más beneficiosas consideradas globalmente y en cómputo anual.

El II Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios regula las condiciones de trabajo de todas las empresas que tengan por objeto o actividad económica la oferta y/o prestación de servicios ocio-deportivos, ejercicio físico o vigilancia acuática y la misma se realice:

- En gimnasios o en instalaciones, establecimientos, locales, clubes de natación, deportivos, tenis, etc. de titularidad pública o privada.
- Mediante subcontrata o relación jurídica con otras empresas o entidades privadas en las que el objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas.
- Mediante contratos administrativos o relación jurídica con administraciones públicas.

- Mediante la organización de competiciones, eventos o espectáculos de carácter físico-deportivo.
- Al aire libre o en contacto con la naturaleza.

El Convenio se aplica también a los trabajadores que presten estas actividades en colegios, círculos de recreo, hoteles, balnearios, clínicas, etc., salvo que dicho personal estuviere incluido en otras normas o disponga de convenio colectivo propio.

Las modalidades contractuales y los grupos profesionales

El contrato, sus ampliaciones y prórrogas deberán formalizarse por escrito. El ingreso al trabajo puede realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

El Convenio permite que el empresario realice todas aquellas pruebas de selección, prácticas psicotécnicas y médicas que considere necesarias para comprobar si el estado físico, grado de aptitud y preparación de los candidatos son los adecuados para la categoría profesional y el puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Al respecto, podemos concertar por escrito un período de prueba que varía de 1 a 3 meses en función del grupo profesional del trabajador. Debemos tener en cuenta que durante este período el trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones que correspondan a la categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla. En el supuesto de incapacidad temporal, el período de prueba quedará interrumpido, reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

Dadas las peculiaridades del sector, las modalidades de contrato recomendables son:

- Contratos por obra o servicio determinado para realizar actividades físico-deportivas que no perduren en el tiempo, tales como, campeonatos, demostraciones deportivas, competiciones oficiales o competiciones propias de la empresa etc., tanto si se desarrollan dentro del centro de trabajo como fuera del mismo; o para realizar actividades, concretas y específicas, de duración incierta, por ejemplo, clases de yoga, flamenco, baile, etc.
- Contratos eventuales por circunstancias de la producción para períodos en los que se acumulan las tareas o se da un mayor número de demanda de servicios. Tienen una duración máxima de nueve meses dentro de un período de 12, quedando sometidos estos contratos a una sola prórroga si se formalizan por una duración menor a la del plazo máximo establecido.
- Contrato de interinidad para sustituir a un trabajador con derecho a la reserva de puesto de trabajo, en los casos de disfrute de vacaciones, permisos retribuidos, maternidad, incapacidad temporal, excedencias con reserva de puesto de trabajo, reducción de jornada por conciliación de la vida familiar.

- Contratos fijos discontinuos para trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- Contrato de trabajo en prácticas, según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. La retribución será del 90% de lo establecido en el Convenio según su grupo, siendo la duración mínima de seis meses y la máxima de dos años.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias. La empresa, de acuerdo con el trabajador, podrá fijar la realización de horas complementarias.

Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Un trabajador que decida extinguir su relación laboral de forma voluntaria tiene que notificarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima a la fecha de su efectividad de 15 días a 2 meses según el grupo profesional. Si el trabajador incumple la obligación de preavisar con la antelación prevista, la empresa tiene derecho a descontar de la liquidación (finiquito) el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Es habitual encontrarnos con trabajadores que están desempeñando funciones de un grupo profesional distinto al que aparece en su contrato. La realización de trabajos de un grupo profesional superior no puede exceder de 6 meses durante un período de 12 meses, o de 8 meses durante un período de 24 meses, por lo que si fuesen superados supondrá la adscripción automática del trabajador al grupo superior. La retribución del trabajador deberá ser la correspondiente al grupo superior.

El convenio clasifica al personal en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 1. Trabajadores que ejercen funciones complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades de la empresa. Toman decisiones o participan en su elaboración, y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en la empresa. Requiere formación equivalente a titulación universitaria de grado superior o medio o bien una dilatada experiencia en el sector. Se incluyen en este grupo, los directores o gerentes de los gimnasios o centros de actividad físico-deportiva.

- Grupo 2. Trabajadores que tienen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices del personal del Grupo 1. Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores. La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior, medio, o titulación específica del puesto de trabajo, o bien experiencia dilatada.

o Nivel I: Directores de departamento, tales como coordinador de actividades, administración, recursos humanos, comercial, marketing, etc.

o Nivel II: Fisioterapeutas, contable, secretaria de dirección, jefe de mantenimiento, etc.

- Grupo 3. Trabajadores que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen iniciativa y decisión. La formación requerida será la equivalente a titulación académica de grado medio, formación profesional de primer grado, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien experiencia acreditada.

o Nivel I: Coordinador fitness, actividades aeróbicas, de piscina, de raqueta, de clases colectivas, de mantenimiento de instalaciones, oficial administrativo 1ª, oficial de 1ª de mantenimiento de instalaciones, coordinador recepción.

o Nivel II: Monitor multidisciplinar.

- Grupo 4. Trabajadores que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. Requiere formación equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe, o experiencia específica.

o Nivel I: Masajista, oficial de 2ª de mantenimiento de instalaciones, oficial administrativo 2ª, recepcionista, taquillero, socorrista, monitores de actividades físico-deportivas, encargado de limpieza.

o Nivel II: Auxiliares administrativos, telefonistas, control de acceso, portero, esteticista.

- Grupo 5. Trabajadores que ejercen tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas, que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación. La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia. Se incluyen en este grupo el personal de limpieza, peón de mantenimiento de instalaciones, personal de vestuarios, mozo de cuadra, etc.

Problemas sin resolver. Las particularidades del sector

Algunas de las exigencias del convenio colectivo son incompatibles con las necesidades del día a día de las empresas del sector. A continuación se relacionan algunas de ellas:

- Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá haber 12 horas de intervalo.
- Los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal mínimo de dos días.
- Como mínimo deben haber dos días festivos anuales de cierre de la instalación que, orientativamente, son el 1 de enero y el 25 de diciembre.
- Se establecen una serie de motivos para tener derecho a permisos retribuidos, aunque en algunos supuestos no se deja claro el plazo de preaviso.

- Cada trabajador tiene derecho a 3 jornadas de licencia retribuida por asuntos propios por año natural, previo acuerdo con la dirección que podrá denegarlas por necesidades del servicio. Si realiza jornada parcial, le corresponden los días en proporción al porcentaje de su jornada.
- Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, tienen derecho a permisos retribuidos de como máximo 16 horas anuales para acudir a visitas médicas o para acompañar a ascendentes o descendientes que convivan con ellos, siempre y cuando la asistencia se preste a través del Servicio Público de la Salud. Por lo tanto, no se puede aceptar un justificante de un centro médico privado. Si realiza jornada parcial, le corresponden las horas en proporción al porcentaje de su jornada, 1 hora anual por cada 2,5 horas semanales de contrato.
- El calendario de vacaciones debe confeccionarse el primer trimestre del año para que el trabajador conozca las fechas de disfrute con una antelación mínima de dos meses. De los treinta días naturales de vacaciones al año, 15 deben disfrutarse entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año.
- Se aprecian incongruencias en las faltas cometidas por los trabajadores y, en algunos supuestos, claros perjuicios para el empresario al no tenerse en cuenta que las funciones desempeñadas por los trabajadores son totalmente diferentes. Por ejemplo, los perjuicios ocasionados a los clientes, abonados o usuarios y, consecuentemente, a la entidad deportiva, no son los mismos por el retraso del socorrista que abre la piscina o el instructor que debe impartir una actividad dirigida en una hora concreta, que los que ocasiona un administrativo sin contacto directo con el cliente.
- Los delegados sindicales pueden disfrutar de 15 horas mensuales retribuidas para representar y defender los intereses del sindicato y de los trabajadores. En los casos en que se deba buscar un sustituto, por ejemplo en una clase de natación o de aeróbic, el empresario soporta el coste de dos personas (delegado y sustituto) y, además, el tiempo necesario para encontrar el sustituto; tarea en ocasiones muy complicada.