



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 2 de enero de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de modificación del convenio colectivo de la empresa Real Grupo de Cultura Covadonga, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Visto el Acta de la Comisión negociadora del convenio colectivo de empresa Real Grupo de Cultura Covadonga (Expediente C-009/2025, código 33100512012018), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 22 de diciembre de 2025, en la que se acuerda la modificación del convenio para dar cumplimiento a las medidas en materia LGTBI, previstas por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, así como la modificación de diferentes artículos del texto del convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, a 2 de enero de 2026—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA núm. 98, de 23/05/2025).—Cód. 2026-00055.

ACTA MESA NEGOCIACIÓN CONVENIO

Registro: R06.8.4

En Gijón, a 22 de diciembre de 2025.

La reunión da comienzo a las 18:00 horas, pasando a realizar una lectura, de los puntos del orden del día a tratar que básicamente se corresponden con la necesidad de corregir errores y adaptar el articulado del III Convenio Colectivo del RGCC a la normativa vigente.

Toma la palabra la representación empresarial para informar que cuando se registró el III Convenio Colectivo del RGCC y se publicó en el BOPA se constató la existencia de un error en el punto a) del artículo 8, puesto que se eliminó involuntariamente, una frase completa del citado artículo, que hacía referencia al permiso por fallecimiento de madre o padre.

Asimismo, tal y como refleja la redacción actual del artículo 50 del III Convenio Colectivo del RGCC: "... la obligación, por parte de la Comisión Negociadora, de incluir como modificación del presente Convenio, y por razón de la entrada en vigor del Real Decreto 1026/2024 del 8 de octubre, la aplicación de las medidas de su anexo I y el protocolo de su anexo II", por ello ambas partes acuerdan una nueva redacción para el citado artículo que se acompaña como anexo al presente acta. En este mismo sentido, se ha dado una nueva redacción al Protocolo de Acoso vigente en el RGCC para su adaptación a la regulación establecida en el citado R. D. 1026/2024.

La representación empresarial plantea la necesidad de incluir dos nuevas definiciones de puestos en el grupo profesional 1C (encargada/o de departamento) en el Área de Deportes y Actividad Social, concretamente se trataría de incluir los puestos de Psicóloga/o deportiva/o y Coordinador/a deportiva del área de diversidad funcional. La representación social no ve inconveniente en dicha ampliación del grupo profesional citado y con las definiciones de puestos propuestas.

Ambas partes entienden que esta modificación y adaptación del III Convenio Colectivo del RGCC, además de cumplir con la normativa de aplicación, se adecua mejor a la realidad del Club.

En esta reunión, se acuerda dar traslado de la presente modificación del Convenio a la Autoridad Laboral para su registro, depósito y publicación, autorizando para tales gestiones y trámites a D. Joaquín Miranda Cortina con NIF ***3820**, siendo ésta la misma persona que se encargó del registro del III Convenio Colectivo del RGCC.

En principio y, no habiendo más cuestiones a debatir, se procede a dar por finalizada la reunión a las 19:15 horas emplazándose las partes a comunicar cualquier contingencia que se pudiera producir y que afectara a los acuerdos adoptados.

Asistentes:

Por la parte empresarial:

Presidente: Joaquín Miranda Cortina

Vicepresidente: Alfredo Enrique Fernández Santos

Vocal: Carlos Manjarín Pereda

Asesor: Jesús Martínez Muñiz

Asesor: Jaime Ablanado Delmiro

Por la parte social:

CSI: Christian Almirante González

CSI: José Castro Alonso

CSI: Gonzalo del Castro Galán

CCOO: Manuel Pérez Bericua

USO: Pablo Carriles García

ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REAL GRUPO DE CULTURA COVADOGA, RELATIVO A LA MODIFICACIÓN PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERÍODO 2025-2028

Artículo 8.—*Licencias.*

Se modifica el apartado a), que queda redactado como sigue

- a) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, y otros, como por funciones sindicales o de representación del personal, exámenes prenatales o de preparación al parto, que podrán ser disfrutados de manera continuada o no hasta la fecha del alta médica y durante un período máximo de 2 meses desde el hecho causante. El mismo período de 5 días laborales se aplicará en caso de fallecimiento del cónyuge o hijas/os. Si el permiso se solicitase antes de media jornada, ésta se considerará completa y si es con posterioridad, se contará a partir del día siguiente. En caso de fallecimiento de madre o padre, por afinidad o consanguinidad, 3 días laborales.

Artículo 50.—*Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa.*

Queda redactado como sigue:

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 letra a) del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se establecen las siguientes medidas:

1. La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.
2. La empresa contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.
Los procesos de selección de basarán en criterios objetivos libres de discriminación, priorizando la formación e idoneidad de la persona candidata, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género.
3. El sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio colectivo garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, en tanto en cuanto, se basa en elementos objetivos, garantizando a las personas trabajadoras el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
4. La empresa garantizará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
5. La empresa incluirá en sus planes de formación anuales módulos dirigidos a que sus plantillas tengan el conocimiento necesario sobre igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en relación con las personas LGTBI y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género. En este sentido, proporcionarán formación a toda la plantilla incluyendo, como mínimo:
 - i) difusión de las medidas LGTBI recogidas en el convenio,
 - ii) conocimiento de definiciones y conceptos básicos LGTBI,
 - iii) conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género vigente en la empresa.

6. La empresa garantizará la protección de las personas trabajadoras frente a comportamientos LGTBIfóbicos siendo una de las herramientas para ello, el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.
7. Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; tendrán derecho disfrutar de cualquier permiso existente en la empresa o beneficio en igualdad de condiciones.
8. Serán causa de sanción las infracciones realizadas por las personas trabajadoras que ejecuten comportamientos que atenten contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género.
9. Protocolo de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI. Se reafirma el compromiso de aplicar una política de tolerancia cero ante cualquier posible conducta que implique acoso o violencia hacia las personas LGTBI. Además, se garantiza el pleno respeto a los principios de protección de la intimidad, la confidencialidad, así como la protección y restablecimiento de los derechos de las personas afectadas.

Con el fin de evitar y prevenir cualquier comportamiento contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, queda absolutamente prohibida toda conducta y comportamiento que pudieran entenderse como LGTBIfobia, considerando, según lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que esta hace referencia a toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Un aspecto crucial para definir el ámbito de protección de este protocolo es la relación causal que existe entre el acoso y el entorno laboral. Por lo tanto, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 8.4 Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa, se deberá aplicar el protocolo de acoso laboral existente en la empresa ante cualquier denuncia que se realice sobre situaciones de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.

Adicionalmente, y como se indica en el mencionado protocolo, en situaciones donde la denuncia no sea realizada directamente por la persona afectada, será necesario contar con su consentimiento expreso e informado para proceder con la activación de las medidas del protocolo. De igual forma, quedan establecidas medidas preventivas para los casos de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI, reforzadas con los compromisos adquiridos en el presente convenio en materia de información, formación, sensibilización y campañas de divulgación y comunicación, entre otras.

En todo lo no dispuesto en este artículo resultarán de aplicación los anexos I y II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Anexo I

GRUPOS PROFESIONALES

Queda redactado como sigue:

La clasificación profesional dentro de las diferentes Áreas de Actividad en que se organiza la Entidad, se clasifican en Grupos Profesionales y Niveles Salariales aplicando factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras en función del puesto de trabajo que desarrollen serán adscritas a una determinada Área de Actividad y a un Grupo Profesional de los establecidos en el presente Convenio, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

La descripción de funciones es, en todo caso, enunciativa.

El sistema de clasificación profesional de El Real Grupo de Cultura Covadonga se clasifica en atención a las siguientes áreas de actividad, grupos profesiones y niveles salariales:

Las áreas de actividad son cuatro: Área de Dirección, Área de Deportes y Actividad Social, Área de Administración y Área de Servicios Generales.

Área de Dirección-A-En la que se integran aquellas personas trabajadoras que lideran el equipo directivo del Club, responsabilizándose del buen funcionamiento del mismo.

Grupo Profesional 1-A: Dirección General. Lidera el equipo directivo del Club en la gestión técnica, ejecuta las instrucciones de la Junta Directiva, propone planes de actuación con arreglo al programa electoral y representa a la Entidad en todos aquellos actos o asuntos para los que sea requerido.

Grupo Profesional 2-A: Dirección Deportiva. Dependiendo de la Dirección General, diseña y dirige toda la actividad física y deportiva de la Sociedad, representando, con arreglo a las instrucciones de la Junta Directiva, al R. G. C. C. ante aquellas organizaciones u organismos donde se requiera.

Grupo Profesional 3-A: Encargada/o de Área de Gestión. Dependiendo de la Dirección General, se responsabiliza del adecuado funcionamiento del Área de Gestión del Club de la que tenga encomendadas las responsabilidades de coordinación, organización y gestión.

Área de Deportes y Actividad Social-B-En la que se integra el personal dedicado a la actividad deportiva y social del club.

Grupo Profesional 1-B: Coordinador/a Deportiva/o. Dependiendo de la Dirección Deportiva, coordina toda la actividad física y deportiva del Club.

Grupo Profesional 1-C: Coordinador/a de Fitness y SAFYS. Dependiendo de la Dirección Deportiva, se encarga de la organización y coordinación de la actividad física de Fitness y del Servicio de Actividad Física y Salud (SAFYS).

Grupo Profesional 1-C: Psicóloga/o Deportivo. Dependiendo de la Dirección Deportiva, coordina el asesoramiento psicológico a deportistas y su entorno familiar, así como a personal técnico, impulsando los valores del club y coordinando proyectos transversales.

Grupo Profesional 1-C: Coordinador/a Deportiva del Área de Diversidad Funcional. Dependiendo de la Dirección Deportiva, se encarga de la organización y coordinación de la actividad deportiva (cursos, campus, secciones, etc) para personas con discapacidad.

Grupo Profesional 2-B: Personal Técnico Deportivo de Actividades Especiales. Personas empleadas que encontrándose en posesión de título que les capacite para realizar funciones que requieran de una programación específica y cualificada por las especiales características de sus usuarios; tales como: Cursos a personas con discapacidad; actividades que requieran la planificación y seguimiento de la actividad de personas con patologías o en situaciones especiales (p.e. embarazo), etc.

Grupo Profesional 3-B: Personal Técnico Deportivo. Persona técnica capacitada para organizar y desarrollar acciones en el ámbito de la actividad física deportivo-recreativa orientadas a distintos grupos de usuarios, de acuerdo a diferentes requerimientos y necesidades (p.e. edad); elaboración de proyectos y administración y optimización de recintos de actividad física, deporte y recreación, formación deportiva o entrenamiento deportivo, así como de los recursos a su disposición.

Grupo Profesional 4-B: Personal Técnico de Actividad Socio Cultural. Persona técnica capacitada para organizar y desarrollar acciones en el ámbito de la actividad sociocultural orientadas a distintos grupos de personas usuarias, de acuerdo a diferentes requerimientos y necesidades (p.e. coros y danzas, orfeón, pintura, fotografía, Servicio de Apoyo a Deportistas, etc.).

Área de Administración-C: En la que se integra el personal adscrito a los servicios de administración, comunicación, y recursos humanos del club.

Grupo Profesional: 1-C: Encargada/o de Departamento. Persona responsable de un departamento específica de gestión del Club (administración, comunicación, rr. hh., financiero-contable).

Grupo Profesional 2-C: Oficial/a de Primera Administrativa/o. Persona empleada que actúa a las órdenes de personal superior y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa propia.

Grupo Profesional 3-C: Oficial/a de Segunda Administrativa/o. Persona empleada que con iniciativa y responsabilidad restringida y bajo las órdenes de personal superior, realiza trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Grupo Profesional 4-C: Auxiliar Administrativa/o. Persona empleada con conocimientos básicos de su profesión que, a las órdenes de personal superior colabora con este, realizando las tareas administrativas elementales para el correcto funcionamiento de la unidad, y personal de atención en la centralita del Club.

Área de Servicios Generales-D: En la que se integra el personal que se encarga de la vigilancia, mantenimiento y conservación de las instalaciones del club.

Grupo Profesional 1-D: Encargada/o de Servicios y Mantenimiento. Tiene encomendada la vigilancia de la conservación, mantenimiento y, en su caso, explotación de las instalaciones del centro, así como el buen uso y economía de los materiales, utensilios y demás enseres a su cargo. Ejerce funciones de iniciativa y responsabilidad, en su caso, con mando sobre el personal adscrito a su ámbito de competencia, cuidando de que el personal a su cargo realice su labor de forma profesional; vigilando la higiene y uniformidad del mismo, responsabilizándose de la debida ejecución de los trabajos que se les asigne. Es la persona responsable directa del programa de trabajo a realizar pudiendo ordenar su ejecución al personal del que es responsable.

Grupo Profesional 2-D: Socorristas.—Especialista en posesión del correspondiente título que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para desarrollar las labores de vigilancia y prevención de accidentes en el agua y recinto de baño; responsabilizarse de las tareas de salvamento que fueran precisas, colaborando con el personal sanitario de la instalación; vigilancia y control de las Normas de Seguridad, Higiénico-Sanitarias y de funcionamiento interno en la instalación, procurando que se cumpla la normativa por las personas usuarias y comunicándolo a la dirección en caso de incumplimiento.

Grupo Profesional 3-D: Oficial/a de Primera de Oficios Varios. Personal con conocimientos teóricos prácticos de un oficio, que lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permita llevar a cabo trabajos propios del mismo, sino aquellos otros que suponen un conocimiento general.

Grupo Profesional 4-D: Oficial/a de Segunda de Oficios Varios. Personal que, con conocimientos teóricos prácticos de un oficio, que sin llegar a la especialización y perfección exigida a el/la Oficial/a de 1.ª, ejecuta los cometidos de los distintos oficios.

Grupo Profesional 5-D: Especialistas.—Personal empleado que atiende labores de limpieza, se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas, locales e instalaciones de la Entidad, comprueba y cumple las normas establecidas por la dirección del Club para el acceso de las personas socias y terceras personas a las instalaciones; supervisa de forma directa el cumplimiento de la normativa de RRI del Club; atiende puestos tales como guardarropa, porterías y mostradores de acceso, realizando en ocasiones cobros de determinados servicios; asimismo, a modo de ejemplo, colabora con el personal encargado en el montaje y desmontaje de eventos sociales y deportivos de la Entidad/traslado de materiales, montaje y desmontaje de Asambleas.

A su vez, los grupos profesionales señalados en el Área de Deportes y Actividad Social, como 2-B; 3-B y 4-B; en el Área de Administración como 4-C y en el Área de Servicios Generales 2-D y 5-D, se podrán clasificar en los siguientes niveles salariales:

Nivel I o nivel inicial.

Nivel II al que se promocionará automáticamente, desde el Nivel Uno, por el transcurso máximo de un año.

Nivel Definitivo: Al que se promocionará automáticamente desde el Nivel dos, por el transcurso máximo de otro año.

La empresa no podrá contratar dentro de los grupos profesionales señalados, y como Nivel Uno o nivel inicial, al personal que haya prestado servicios, como personas trabajadoras por cuenta ajena, en el R. G. C. C. con anterioridad al 1 de enero del 2018.

Las diferencias salariales de estos concretos grupos profesionales, derivan de un sistema progresivo y temporal de clasificación profesional, al pasar después de 12 meses en cada caso, al siguiente nivel retributivo, para garantizar una adecuada progresión en dicho puesto, que aparece como objetivamente razonable, porque en dichas funciones, el mayor aprovechamiento se da tras los primeros años de vinculación con la empresa, por la complejidad de las funciones que realizan, y ser necesario estar cierto tiempo realizando el trabajo para poder adquirir la experiencia necesaria para un adecuado desarrollo del mismo.

Anexo II

NIVELES SALARIALES: EN CÓMPUTO ANUAL Y A JORNADA COMPLETA PARA EL AÑO 2025

Queda redactado como sigue:

Área de Dirección

Director/a General (G.P. 1-A): 49.872,93 €.

Director/a Deportivo (G.P. 2-A): 49.872,93 €.

Encargada/o de Área de Gestión (G.P. 3-A): 41.258,01 €.

Área de Deportes y Actividad Social

Coordinador/a Deportivo: (G.P. 1-B): 32.987,58 €.

Coordinador/a de Fitness y SAFYS: (G.P. 1-C): 29.215,97 €.

Psicóloga/o Deportiva/o: (G.P. 1-C): 29.215,97 €.

Coordinador/a del Área de Diversidad Funcional: (G.P. 1-C): 29.215,97 €.

Personal Técnico Deportivo de Actividades Especiales: (G.P. 2-B)

- Nivel I: 16.681,91 €.
- Nivel II: 21.015,12 €.
- Nivel Definitivo: 25.348,35 €

Personal Técnico Deportivo: (G.P. 3-B)

- Nivel I: 16.009,52 €
- Nivel II: 19.670,39 €
- Nivel Definitivo: 23.331,32 €

Personal Técnico de Actividad Socio Cultural: (G.P. 4-B)

- Nivel I: 16.009,52 €
- Nivel II: 19.670,39 €
- Nivel Definitivo: 23.331,32 €

Área de Administración

Encargada/o de Departamento: (G.P. 1-C): 29.215,97 €.

Oficial/a de Primera de Administración: (G.P. 2-C): 27.611,58 €.

Oficial/a de Segunda de Administración: (G.P. 3-C): 23.331,22 €.

Auxiliar Administrativa/O: (G.P. 4-C)

- Nivel I: 15.548,67 €.
- Nivel II: 18.748,65 €.
- Nivel Definitivo: 21.948,63 €.

Área de Servicios Generales

Encargada/o de Servicios y Mantenimiento: (G.P. 1-D): 27.611,58 €.



Socorristas (G.P. 2-D)

- Nivel I: 16.681,91 €.
- Nivel II: 21.015,12 €.
- Nivel Definitivo: 25.348,35 €

Oficial/a de Primera de Oficios Varios: (G.P. 3-D): 25.348,35 €.

Oficial/a de Segunda de Oficios Varios: (G.P. 4-D): 23.215,71 €.

Especialistas: (G.P. 5-D)

- Nivel I: 15.548,67 €.
- Nivel II: 18.748,65 €.
- Nivel Definitivo: 21.948,63 €.

Los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones por áreas de actividad y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

La Comisión Paritaria hará un seguimiento de los niveles I y II de las nuevas contrataciones, verificando que estos nuevos puestos no sean puestos estructurales rotativos de bajo coste económico.