

**III. OTRAS DISPOSICIONES****CONSELLERÍA DE EMPLEO, COMERCIO Y EMIGRACIÓN**

*RESOLUCIÓN de 25 de junio de 2024, de la Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del V Convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios de la Comunidad Autónoma de Galicia 2023-2026.*

Visto el texto del V Convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios de la Comunidad Autónoma de Galicia 2023-2026, que se celebró con fecha 3 de junio de 2024 entre la representación empresarial de Aexidega y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de las centrales sindicales CIG, UGT y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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,

Esta Secretaria General de Empleo y Relaciones Laborales

**RESUELVE:**

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia (Regcon), creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG número 222, de 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 25 de junio de 2024

Pablo Fernández López  
Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales



**V Convenio de instalaciones deportivas y gimnasios  
de la Comunidad Autónoma de Galicia  
2023-2026**

**Índice**

Capítulo I. Disposiciones generales.

- Artículo 1. Ámbito funcional.
- Artículo 2. Ámbito territorial y ámbito personal.
- Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.
- Artículo 4. Concurrencia de convenios.
- Artículo 5. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 6. Compensación y absorción.
- Artículo 7. Garantías *ad personam*.
- Artículo 8. Comisión Mixta Paritaria.

Capítulo II. Organización del trabajo y contratación.

- Artículo 9. Organización del trabajo.
- Artículo 10. Principios generales.
- Artículo 11. Forma del contrato.
- Artículo 12. Condiciones generales de ingreso.
- Artículo 13. Pruebas de aptitud.
- Artículo 14. Período de prueba y preaviso de cese voluntario.
- Artículo 15. Características generales de los contratos y del personal.
- Artículo 16. Contrato de duración determinada.
- Artículo 17. Contrato de relevo.
- Artículo 18. Contratos fijos discontinuos.
- Artículo 19. Contrato a tiempo parcial.
- Artículo 20. Contratos formativos.
- Artículo 21. Subrogación del personal.

Capítulo III. Clasificación del personal.

- Artículo 22. Grupos profesionales.
- Artículo 23. Movilidad funcional.
- Artículo 24. Igualdad en el trabajo.



**Capítulo IV. Tiempo de trabajo.**

Artículo 25. Jornada de trabajo.

Artículo 26. Tiempo de preparación de clases.

Artículo 27. Descanso semanal y festivos.

Artículo 28. Permisos retribuidos.

Artículo 29. Permisos no retribuidos.

Artículo 30. Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar.

Artículo 31. Concreción horaria por conciliación de la vida familiar.

Artículo 32. Excedencias por conciliación de la vida familiar.

Artículo 33. Otras excedencias.

Artículo 34. Vacaciones.

**Capítulo V. Estructura retributiva.**

Artículo 35. Estructura salarial.

Artículo 36. Plus de transporte.

Artículo 37. Plus de toxicidad.

Artículo 38. Plus de kilometraje.

Artículo 39. Plus de disponibilidad.

Artículo 40. Nocturnidad.

Artículo 41. Salario de socorrista.

Artículo 42. Plus de socorrista de espacios acuáticos naturales.

Artículo 43. Pagas extraordinarias.

Artículo 44. Horas extraordinarias.

Artículo 45. Dietas.

Artículo 46. Incapacidad temporal.

Artículo 47. Ropas de trabajo.

Artículo 48. Incrementos salariales.

Artículo 49. Pago de la retribución mensual.

Artículo 50. Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo.

**Capítulo VI. Código de conducta laboral.**

Artículo 51. Principios generales.

Artículo 52. Clasificación de faltas.

Artículo 53. Régimen de sanciones.

Artículo 54. Sometimiento al AGA.



**Capítulo VII. Cláusulas de formación.**

Artículo 55. Formación continua.

**Capítulo VIII. Derechos sindicales.**

Artículo 56. De los representantes de las trabajadoras y de los trabajadores.

Artículo 57. Comité Intercentros.

Artículo 58. De las organizaciones sindicales.

Artículo 59. Delegadas y delegados sindicales.

Artículo 60. Garantías sindicales.

**Capítulo IX. Salud laboral.**

Artículo 61. Salud laboral.

Artículo 62. Póliza de seguro. Indemnización en caso de muerte o invalidez.

Artículo 63. Jubilación anticipada.

Disposición adicional primera. Equiparación de matrimonios y parejas de hecho.

Disposición adicional segunda. Legislación supletoria.

Anexo. Tablas salariales 2023-2026.

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

Este convenio es de aplicación y regula las condiciones de trabajo de todas las empresas y entidades, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que tengan por objeto o actividad económica la oferta y/o prestación de servicios ocio-deportivos, ejercicio físico-deportivo, actividades deportivas de golf o vigilancia acuática. Esta podrá realizarse:

a) En gimnasios o establecimientos, locales, clubs de natación, deportivos, de tenis, etc., de titularidad pública o privada, equipados o habilitados para desarrollar la actividad empresarial antes indicada.

b) Mediante subcontratación o relación jurídica con otras empresas y entidades privadas cuyo objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la realización de las actividades anteriormente indicadas.



c) Mediante contratos administrativos o relación jurídica con administraciones públicas, bajo cualquier forma válida en derecho cuyo objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la realización de las actividades indicadas anteriormente.

d) Mediante la organización de competiciones.

También están incluidas en el ámbito funcional de este convenio las empresas que desarrollen el objeto y la actividad económica indicada, aunque esta se realice fuera de establecimientos o de las instalaciones habilitadas para ello, es decir, al aire libre o en contacto con la naturaleza.

Teniendo en cuenta que la realización de la actividad físico-deportiva conlleva la prestación de servicios amplios y diferentes a las personas usuarias y a la sociedad en general, quedan comprendidas bajo este convenio aquellas empresas que tengan como objeto principal el desarrollo de tal actividad, con independencia de otras actividades complementarias, conexas o similares a la que se considera principal.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial y ámbito personal*

Este convenio afecta a todas las empresas que, independientemente de su forma jurídica y titularidad y de los fines que persigan, gestionen adjudicaciones de entidades públicas o privadas de terceros cualquiera en instalaciones deportivas sitas en el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia, incluso cuando el domicilio social de la adjudicadora, de la adjudicataria o de ambas radique fuera de dicho término autonómico.

En todo el documento del convenio se entenderá por adjudicación con carácter general cualquier modalidad de contratación o convenio, tanto público como privado, que se produzca entre las titulares adjudicadoras y las entidades gestoras que presten el servicio.

En todo el documento de este convenio se entenderá de modo indistinto entidad o empresa, con independencia de su naturaleza jurídica. Las disposiciones de este convenio afectarán, desde su entrada en vigor, a todas las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios en estas empresas o entidades afectadas por él, sin otras excepciones que las establecidas por la ley.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia*

La vigencia de este convenio colectivo se extiende desde el día 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026, con independencia de la fecha en que el organismo administrativo competente lleve a efecto su publicación oficial.



El convenio se denunciará 2 meses antes de su vencimiento por cualquiera de los firmantes; las partes se reunirán antes de los tres meses siguientes a la finalización del año natural de vencimiento del convenio.

Denunciado el convenio, y mientras no se llegue a acuerdo sobre el nuevo para su renovación, durante todo el período de negociación este convenio permanecerá plenamente vigente mientras no sea sustituido por otro del mismo ámbito.

#### Artículo 4. *Concurrencia de convenios*

Este convenio actuará como supletorio en todas aquellas materias no reguladas en convenios colectivos de ámbito inferior.

La vigencia de este convenio no se verá afectada por lo dispuesto en un convenio de ámbito distinto. Si durante la vigencia del convenio se producen disposiciones legales de general aplicación que incidan sobre lo dispuesto en él, solo lo afectarán cuando, consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen lo aquí pactado.

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Si durante la vigencia de este convenio se alcanzasen acuerdos que causen modificaciones en las cláusulas vigentes, se produjesen cambios en la legislación sobre materias que afecten a su cuerpo normativo o algún artículo del convenio fuese declarado nulo por resolución judicial, extrajudicial o administrativa, las partes negociadoras se reunirán a fin de adecuar el convenio a la nueva situación. En el supuesto de que las partes no alcancen un acuerdo sobre el nuevo contenido, estas acordarán someterse con carácter vinculante a la mediación y/o arbitraje del AGA cuando transcurran dos meses desde la fecha en que fue notificada la resolución que invalide alguno de los preceptos de este convenio.

#### Artículo 6. *Compensación y absorción*

Las condiciones económicas pactadas en este convenio colectivo forman un todo y son compensables con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisdiccional, convenio o pacto o contrato individual, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.



Las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios, que impliquen variaciones económicas en todo o en algunos de los conceptos retributivos pactados en este convenio solo tendrán eficacia si, globalmente consideradas en cómputo anual, superan su nivel total. En caso contrario, se considerarán absorbidas.

#### Artículo 7. *Garantías ad personam*

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto económicas como no económicas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla que hubieran sido pactadas individual o colectivamente en las empresas.

Al personal que a la entrada en vigor de este convenio perciba, en cómputo anual, salarios superiores a los determinados en él se le aplicarán las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible ni compensable; en todo caso, será cotizable a la Seguridad Social. Del mismo modo, el personal que venga percibiendo dicho complemento tendrá la misma consideración que el anterior. A fin de determinar el importe de dicho complemento, se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el convenio; la cantidad resultante dividida entre catorce será el importe del citado complemento personal, que se percibirá en las 14 mensualidades.

Este complemento será revalorizable conforme al incremento salarial fijado en este convenio para cada año, según el artículo 48.

#### Artículo 8. *Comisión Mixta Paritaria*

Constitución. Las partes acuerdan crear la Comisión Mixta Paritaria como medio de solucionar discrepancias e interpretaciones de este convenio, que estará formada por representantes de las organizaciones empresariales y de los sindicatos firmantes del convenio.

Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgir de la interpretación y aplicación del contenido de este convenio será sometida previamente al informe de la Comisión Mixta Paritaria antes de acudir e iniciar cualquier acción o reclamación ante la jurisdicción competente.

Procedimiento: la Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por 6 personas miembros, 3 elegidas por la representación de las organizaciones empresariales y 3 por la representación de los sindicatos que suscriben el convenio.



Funciones: la Comisión Mixta Paritaria de este convenio contará con las siguientes funciones:

- Interpretar y vigilar la aplicación de este convenio.
- Emitir informe, con carácter previo y obligatorio, en todas las cuestiones de conflicto colectivo.
- Someter a debate las materias que, a criterio de alguna de las partes, sean necesarias para incorporar, definir o aclarar el texto de este convenio.
- Cualquier actividad tendente a la aplicación y eficacia del convenio.
- Asimismo, la Comisión Mixta Paritaria contará con la función establecida en el artículo que regula el procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio.
- Entender sobre la aplicación del convenio a las actividades que, dentro de la definición genérica recogida en el ámbito del mismo, no estuvieran incluidas inicialmente.
- Resolver los conflictos o discrepancias que tengan su origen en la aplicación, interpretación o regulación de subrogaciones, grupos profesionales, clasificación profesional, definición de funciones y retribución de diferentes subsectores afectados por este convenio colectivo, sin que en ningún caso suponga una modificación de las condiciones pactadas en él.
- Estudiar y decidir sobre aquellas cuestiones que afecten a los sectores incluidos en este convenio que, por mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes, así como cualquier tema que pudiere afectar a los diferentes subsectores que se puedan encuadrar en el marco del sector de la actividad propia de las empresas a las cuales es de aplicación este convenio.
- La obtención de acuerdos sobre todas aquellas materias no reguladas en este convenio y que, a criterio de las partes que componen la Comisión, sea necesario incorporar a su texto para adaptarlo mejor a la realidad productiva o laboral existente en cada momento.
- La Comisión Mixta Paritaria se reunirá con carácter ordinario al menos una vez cada cuatrimestre y con carácter extraordinario, para resolver cuestiones encomendadas a esta, cuando las partes de mutuo acuerdo lo consideren conveniente o cuando así lo acuerden las dos terceras partes de sus miembros.



– Las convocatorias de la Comisión Mixta Paritaria las efectuará la persona que asuma la secretaría mediante escrito y se hará constar el lugar, la fecha y la hora de la reunión, así como el orden del día. La convocatoria debe ser enviada a cada una de las personas miembros con siete días de anticipación, como mínimo, a la fecha prevista.

– La Comisión Mixta Paritaria resolverá las cuestiones que le sean sometidas en un plazo no superior a 30 días, salvo acuerdo de todas las partes que prorrogue dicho plazo o salvo que en este convenio se establezca expresamente cualquier otro plazo para algún supuesto concreto. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes que forman la Comisión.

Domicilio: el domicilio de la Comisión Mixta Paritaria se establece en la sede del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, en Santiago de Compostela.

## CAPÍTULO II

### **Organización del trabajo y contratación**

#### Artículo 9. *Organización del trabajo*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de las empresas, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente.

La representación unitaria o sindical del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los trabajadores y la demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o se modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo, deberá ser informada la representación legal del personal en un plazo mínimo de un mes de antelación.

#### Artículo 10. *Principios generales*

La contratación del personal es facultad exclusiva de la dirección de las empresas, con las limitaciones que marquen la ley y este convenio colectivo. Los contratos, sea cual sea su carácter, deberán hacerse siempre por escrito.

#### Artículo 11. *Forma del contrato*

La admisión de trabajadores y trabajadoras en las empresas, a partir de la entrada en vigor de este convenio, se realizará mediante contrato formalizado por escrito.



Igualmente, se formalizarán por escrito todas las comunicaciones que tengan relación con la contratación y se entregará una copia a la persona trabajadora en un plazo de 10 días, preferiblemente por vía electrónica.

#### 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*

Las empresas, previamente al ingreso de los trabajadores y trabajadoras, podrán realizar a estos las pruebas de selección, prácticas, psicotécnicas y médicas que consideren necesarias para comprobar si su estado físico, 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*

14.1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba. Este, en ningún caso, podrá exceder de los siguientes períodos:

- Grupos 1 y 2: 3 meses.
- Grupos 3 y 4: 2 meses.
- Grupo 5: 15 días.

Durante el período de prueba el trabajador o trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones que correspondan a la categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral. Esta podrá ser instada, durante el transcurso de dicho período, por cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa alguna al respecto, con la condición de que se comunique por escrito, y se hará constar como causa de la extinción de la relación laboral no superar el período de prueba.

14.2. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador o trabajadora durante el período de prueba interrumpirá su cómputo, y se continuará a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.



14.3. Los trabajadores y trabajadoras que decidan extinguir su relación laboral de forma voluntaria deberán notificárselo por escrito a la empresa con una antelación mínima a la fecha de su efectividad, según el grupo profesional, de:

- Grupos 1 y 2: 1 mes.
- Grupos 3 y 4: 15 días.
- Grupo 5: 15 días.

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

La propuesta de liquidación deberá especificar, con toda claridad, todos los conceptos que se le deben al trabajador o trabajadora y las cuantías correspondientes.

#### Artículo 15. *Características generales de los contratos y del personal*

Se podrán utilizar todas las modalidades contractuales previstas legalmente, tengan estas carácter indefinido o temporal, si bien, con el interés de impulsar la promoción del empleo en los diferentes sectores de actividad, las empresas otorgarán prioridad a la estabilidad en el empleo.

Por lo que respecta a la promoción de la conversión de empleo temporal en empleo estable, habrá que atenerse a lo que establezca la norma legal en cada momento y se podrán utilizar todas aquellas modalidades de fomento de la contratación indefinida establecidas al respecto.

El personal de las empresas vinculadas por este convenio podrá tener la siguiente consideración según la permanencia en su servicio:

- Contrato fijo. Se les realizará a las personas que prestan sus servicios de forma permanente en la empresa que las contrate, tanto sea a jornada completa como parcial.
- Contrato de duración determinada. Se les formalizará a las personas contratadas por circunstancias de la producción o por sustitución de una persona trabajadora, sea a tiempo completo o parcial.



– Contrato fijo discontinuo. Se les formalizará a las personas que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que las contrata, sea tanto a jornada completa como parcial, para realizar trabajos de naturaleza estacional o vinculados a trabajos de temporada, o para aquellas que no tengan la anterior naturaleza pero sean de prestación intermitente con períodos ciertos, determinados o no.

Igualmente, se podrá celebrar cualquier otro tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Los trabajadores y trabajadoras que en un período de 24 meses estuvieran contratados durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a la disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores y trabajadoras fijos/as. Esta previsión será aplicable también en supuestos de sucesión o subrogación empresarial.

Las trabajadoras y trabajadores que vengan prestando sus servicios en la empresa como indefinidos a tiempo completo podrán optar a mejoras en su horario totales o parciales en caso de que existieran vacantes de su grupo y categoría profesional.

Los trabajadores y trabajadoras que vengan prestando sus servicios en la empresa como fijos/as discontinuos/as tendrán preferencia a la hora de optar por un puesto de trabajo vacante de carácter fijo ordinario, siempre que en dicho puesto de trabajo se desarrollen funciones de su mismo grupo y categoría profesional. El orden de preferencia de los trabajadores y de las trabajadoras fijos/as discontinuos/as para optar al nuevo puesto de trabajo se realizará en función de su antigüedad en el centro de trabajo, desde el primer contrato.

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras que vengan prestando sus servicios en la empresa como eventuales tendrán preferencia a la hora de optar por un puesto de trabajo vacante de carácter fijo discontinuo, siempre que en dicho puesto de trabajo se desarrollen funciones de su mismo grupo y categoría profesional. El orden de preferencia de los trabajadores y trabajadoras eventuales para optar al nuevo puesto de trabajo se realizará en función de su antigüedad en el centro de trabajo, desde el primer contrato.



**Artículo 16. Contrato de duración determinada**

El contrato de trabajo de duración determinada solo se podrá concertar por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad, será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y lo que se requiere.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que se derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a nueve meses. En caso de que el contrato se concertara por una duración inferior, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los nueve meses.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las situaciones concretas, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No se podrá identificar como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su formalización cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.



Se podrán formalizar los contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con pleno derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios se podrá iniciar antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida. Coincidirán en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto, que será, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución se podrá concertar para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando esa reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también formalizado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, y no se podrá formalizar un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las demás personas trabajadoras. Esta información se deberá facilitar mediante un anuncio público en el tablón de anuncios del centro de trabajo, así como por medios electrónicos.

Esa información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

#### Artículo 17. *Contrato de relevo*

Cuando se otorgue este contrato para sustituir a un trabajador o trabajadora de la empresa con pleno derecho a la reserva de puesto de trabajo, además de las causas legalmente previstas para su formalización, se establecen expresamente como causas de este la sustitución de trabajadores y trabajadoras que disfruten de sus correspondientes permisos retribuidos, la suspensión de contrato por licencia por maternidad, la incapacidad temporal, las excedencias con reserva de puesto de trabajo y la reducción de jornada por conciliación de la vida familiar. En este tipo de contrato deberá constar tanto el nombre del trabajador o trabajadora sustituido como la causa objeto de su formalización.



**Artículo 18. Contratos fijos discontinuos**

El contrato por tiempo indefinido fijo discontinuo se concertará para realizar trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Los contratos fijos discontinuos podrán celebrarse a tiempo parcial.

El contrato fijo discontinuo se podrá concertar para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

El contrato de trabajo fijo discontinuo deberá formalizarse necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, aunque estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

El personal contratado en este régimen deberá ser llamado al inicio de cada temporada a centros que acrediten una vinculación del trabajo a la temporada. La empresa avisará previamente a estos trabajadores y trabajadoras, con una antelación mínima de un mes a la fecha de incorporación a sus puestos de trabajo dentro de la temporada de estacionalidad, salvo que por circunstancias debidamente justificadas se disponga de plazo inferior.

La persona trabajadora deberá, asimismo, responder al preaviso en el plazo máximo de 10 días naturales e indicará la disponibilidad para ocupar su puesto de trabajo.

Las trabajadoras y trabajadores que vengan prestando sus servicios en la empresa como fijos discontinuos a tiempo completo podrán optar a mejoras en su horario totales o parciales en caso de que existan vacantes de su grupo y categoría profesional, siempre que posean la titulación y la formación específica adecuadas al puesto vacante y que estén desempeñando en la actualidad un puesto de similares características en la empresa.

Se establece la obligatoriedad de informar al personal fijo discontinuo de la existencia de puestos fijos ordinarios, vacantes o de nueva creación y de permitir que los soliciten, a fin de posibilitar el incremento de su jornada contratada, así como su conversión en contratos a tiempo completo cuando esa sea la jornada del puesto vacante.



Respecto al incremento del tiempo de trabajo, siempre que se trate de supuestos de cobertura de cambios permanentes (ampliación horaria de la actividad, nueva actividad y bajas con extinción de la relación laboral) o supuestos de cobertura temporal de duración superior a tres meses (excedencias, bajas y permisos) –estará limitada en estos últimos casos la ampliación al mantenimiento del hecho causante–, se establecen los siguientes criterios de preferencia:

- Titulación y formación específica.
- Que esté desempeñando en la actualidad un puesto de similares características en la empresa.
- Polivalencia.
- En el supuesto de haber más de una persona que cumpla dichos criterios, se elegirá el sexo menos representado.
- Antigüedad en el centro de trabajo.
- Se exceptúan de la aplicación de estos criterios los puestos de dirección, de gerencia, de coordinación y los responsables de área.

La denegación de las solicitudes deberá ser notificada por la empresa a la persona interesada y a la representación legal de las personas trabajadoras por escrito y de manera motivada.

#### Artículo 19. *Contrato a tiempo parcial*

Se entenderá como contrato a tiempo parcial aquel que se establece para realizar una jornada inferior a la señalada en el artículo 26 de este convenio, bien por tiempo indefinido o bien de duración determinada.

Se establece la obligatoriedad de informar a los trabajadores y a las trabajadoras a tiempo parcial y a la representación legal de las personas trabajadoras de la existencia de puestos vacantes o de nueva creación y permitir que los soliciten, a fin de posibilitar el incremento de su jornada contratada a tiempo parcial, así como su conversión en contratos a tiempo completo cuando esa sea la jornada del puesto vacante o de nueva creación o la suma de las jornadas permita serlo.



Respecto al incremento del tiempo de trabajo, siempre que se trate de supuestos de cobertura de cambios permanentes (ampliación horaria de la actividad, nueva actividad y bajas con extinción de la relación laboral) o supuestos de cobertura temporal de duración superior a tres meses (excedencias, bajas y permisos) – estando limitada en estos últimos casos la ampliación al mantenimiento del hecho causante–, se establecerán los siguientes criterios de preferencia:

- Titulación y formación específica.
- Que esté desempeñando en la actualidad un puesto de similares características en la empresa.
- Polivalencia.
- En el supuesto de haber más de una persona que cumpla dichos criterios, se elegirá al sexo menos representado.
- Antigüedad en el centro de trabajo.
- Se exceptúan de la aplicación de estos criterios los puestos de dirección, gerencia, coordinación y responsables de área.

La denegación de las solicitudes deberá ser notificada por la empresa a la persona interesada y a la representación legal de las personas trabajadoras por escrito y de manera motivada.

La conversión de un contrato a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para los trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial no podrán hacer horas extraordinarias, salvo en los supuestos del artículo 35.3 del Estatuto de los trabajadores.

La empresa, de acuerdo con el trabajador o trabajadora, podrá fijar la realización de horas complementarias. La realización de estas horas estará sujeta a las siguientes normas:

a) La posibilidad de realizar horas complementarias tendrá que ser pactada expresamente con el trabajador o la trabajadora y podrá acordarse en el momento de la contratación o con posterioridad, pero, en cualquiera caso, se tratará de un pacto específico y por escrito respecto al contrato de trabajo.



b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

El pacto de horas complementarias contemplará el número de horas cuya realización pueda ser requerida por la empresa. En ningún caso las horas complementarias podrán exceder del 30 % de la jornada semanal.

c) El trabajador o trabajadora podrá renunciar al pacto de horas complementarias, lo que comunicará por escrito a la empresa con 15 días de anticipación, cuando concurren las siguientes circunstancias:

– La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores.

– Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

– Por incompatibilidad por otro contrato a tiempo parcial.

– Asimismo, para los supuestos no contemplados anteriormente, el trabajador o trabajadora podrá renunciar al pacto de horas complementarias y lo comunicará por escrito con un mes de anticipación.

d) El trabajador o trabajadora conocerá el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de cinco días.

e) La realización de horas complementarias respetará en todo caso los límites en materia de jornada y de descanso del Estatuto de los trabajadores y del presente convenio.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas serán retribuidas como las ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

g) El pacto de horas complementarias y las condiciones de su realización estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en los puntos anteriores. En caso de incumplimiento de estos requisitos y de su régimen jurídico, la negativa del trabajador o trabajadora a realizar las horas complementarias, a pesar de ser pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.



**Artículo 20. Contratos formativos**

En relación con los contratos para la formación, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y en la legislación vigente. La duración mínima de estos contratos será de 6 meses y la máxima, de dos años. La Comisión Mixta Paritaria realizará un seguimiento de la formación vinculada a este contrato. La retribución del/de la trabajador/a vinculada a esta modalidad contractual será:

Del 80 % de las retribuciones del convenio previstas para su grupo y del complemento a que tenga derecho durante el primer año.

Del 90 % de las retribuciones del convenio previstas para su grupo y del complemento a que tenga derecho durante el segundo año.

La empresa emitirá una certificación al final del período de formación.

Respecto a los contratos en prácticas, su retribución será del 90 % de las retribuciones del convenio según su grupo y de los complementos a que tenga derecho durante el primer año, y el 100 % durante los siguientes.

**Artículo 21. Subrogación del personal**

A fin de mantener la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1. A la finalización de la concesión de una contrata, bien sea la gestión de un centro o de una instalación, los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones siempre que se dé alguno de siguientes supuestos:

a) Trabajadores y trabajadoras en activo que estén prestando sus servicios con una antigüedad mínima de ciento veinte días, sea cual sea la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo, ya sean trabajadores o trabajadoras temporales o fijos/as en la plantilla. Dicho plazo de antigüedad mínima no será de aplicación y, por tanto, será subrogable con menor antigüedad en los casos en que la contratación se produzca para sustituir a algún trabajador o trabajadora que tenga rescindida de forma definitiva su relación laboral con la empresa. Cuando durante el período abarcado en los 120 días anteriores a la finalización de la contrata el trabajador o trabajadora finalice su contrato de trabajo y formalice otro sin



solución de continuidad, bajo la misma u otra modalidad contractual, opera igualmente la subrogación.

b) Trabajadores y trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata estuvieran enfermos/as, accidentados/as, en excedencia o en situación análoga, siempre que hubiesen prestado sus servicios en el centro de trabajo objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en la letra a).

c) Trabajadores y trabajadoras que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores o trabajadoras mencionados/as en la letra anterior.

d) Trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que, por exigencias del cliente, se incorporaran al centro a consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los ciento veinte últimos días.

e) Los trabajadores y trabajadoras incorporados por la anterior titular a este centro de trabajo dentro de los últimos ciento veinte días seguirán perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación citada, salvo que se acredite su efectiva incorporación al centro por alguno de los supuestos anteriores.

2. La nueva empresa adjudicataria del servicio comunicará, mediante telegrama, burofax o carta notarial, a la empresa cesante y a la Comisión Paritaria de este convenio, ser la nueva adjudicataria del servicio. Si se cumple este requisito, la nueva empresa adjudicataria, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará con todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en el centro de trabajo objeto del cambio de adjudicación.

3. La empresa cesante deberá comunicar a los trabajadores y trabajadoras afectados la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto como tenga conocimiento de estas circunstancias.

4. La nueva empresa adjudicataria deberá respetar a los trabajadores y trabajadoras todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, tales como categoría, salario, jornada, horario, antigüedad, etc. Asimismo, los trabajadores y trabajadoras percibirán con cargo a la empresa cesante al finalizar la adjudicación la liquidación de los haberes pendientes (partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones, etc.) que le puedan corresponder.



A los efectos de dejar constancia del anterior, les entregará a todos los trabajadores y trabajadoras un documento en que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa a la antigüedad y a la categoría, dentro de los treinta días siguientes a la subrogación.

5. A efectos de subrogación, la empresa cesante deberá poner a disposición de la empresa adjudicataria, en un plazo mínimo de tres días hábiles antes de que esta comience la prestación del servicio o desde que tenga conocimiento directo de la subrogación, la siguiente documentación:

a) Certificación en que deberán constar los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, DNI, número de afiliación a la Seguridad Social, situación familiar (número de hijos/as), categoría profesional y, en general, cualquier otro dato que, respetando el derecho constitucional a la intimidad del trabajador o trabajadora, le sea requerido por la empresa adjudicataria, a efectos de la subrogación.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o período inferior, según proceda.

c) Certificación de la Tesorería de la Seguridad Social, así como declaración jurada, de estar al corriente en el pago. Esta certificación deberá estar datada en alguno de los tres últimos meses anteriores al cambio de adjudicación.

d) Fotocopia del TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses o período inferior, si procede.

e) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores y trabajadoras afectados, en caso de que se hayan concertado por escrito. En los casos en que no exista contrato por escrito, se deberá entregar relación nominal de los trabajadores y trabajadoras afectados, con expresa mención a la antigüedad reconocida en la empresa, así como cualquier otro dato que, respetando su derecho constitucional a la intimidad, le sea requerido por la empresa adjudicataria, a efectos de subrogación.

f) Cualquier otro documento que, respetando el derecho constitucional a la intimidad del trabajador o trabajadora, se requiera como necesario para la subrogación.



6. El incumplimiento por parte de la empresa saliente de los requisitos expuestos en este artículo no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la nueva empresa adjudicataria.

7. Si la subrogación implica a trabajadores y trabajadoras que realizan su jornada en varios centros de trabajo y afecta a uno o varios de ellos o de ellas el cambio de adjudicación, la empresa cesante y la nueva adjudicataria del servicio gestionarán el pluriempleo legal del trabajador o trabajadora. En estos casos las empresas afectadas se obligan a colaborar conjuntamente en los supuestos de IT, permisos, vacaciones, excedencia, etc. de los trabajadores y trabajadoras pluriempleados/as, a fin de que los/las que estén en alguna de las situaciones indicadas anteriormente o en cualquier otra de análoga significación sigan siempre el mismo régimen en las empresas a que pudieren pertenecer.

8. El punto anterior solo será de aplicación en caso de que las empresas afectadas, y con preferencia para la empresa cesante, no decidan que los trabajadores y trabajadoras afectados únicamente trabajen para uno de ellos, siempre que sea en jornada completa.

9. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación, en caso de que el contratante del servicio lo suspendiese, si la empresa cesante o los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo se viesan resueltos por motivos de esta suspensión probaran que el servicio lo reanudó la misma u otra empresa.

10. Los trabajadores y trabajadoras de un centro de trabajo cuyo cierre sea causa o consecuencia de la apertura de otro de este contratante pasarán a estar adscritos/as a este nuevo centro y se incorporarán al personal de la empresa adjudicataria del servicio del nuevo centro.

11. Igualmente, la nueva empresa deberá respetar las garantías sindicales de aquellos/as delegados/as sindicales afectados/as por la subrogación.

12. La relación laboral entre la empresa cesante y los trabajadores y trabajadoras afectados solo se extinguirá en el momento en que se produzca la subrogación de los mismos por la nueva empresa adjudicataria del servicio.

13. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de adjudicación del servicio: empresa cesante, nueva empresa adjudicataria del servicio y empresa contratante, cualquiera que sea su estatus o configuración jurídica y el personal afectado.



### CAPÍTULO III

#### **Clasificación del personal**

##### Artículo 22. *Grupos profesionales*

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en este convenio serán clasificados en unos niveles funcionales identificados con las denominaciones de grupo 1, grupo 2, grupo 3, grupo 4 y grupo 5, y se podrán incluir dentro de ellos distintos niveles cuya confluencia se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como por la formación o especialización exigida para ejercerlas.

##### Grupo 1.

Criterios generales: están incluidos en este grupo los trabajadores y trabajadoras que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Elaboran la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.

Toman decisiones o participan en su elaboración y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en la empresa.

Formación: se requiere la equivalente a la titulación universitaria de grado superior o medio o bien una dilatada experiencia en el sector.

Se incluye en este grupo a los directores generales, gerentes de los gimnasios o centros de actividad físico-deportiva.

##### Grupo 2.

Criterios generales: están incluidos en este grupo los trabajadores y trabajadoras que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 1 o a la propia dirección de la empresa, según el tamaño de esta.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores.



Llevar a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

**Formación:** la formación requerida equivale a la titulación universitaria de grado superior, medio o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un período de práctica o experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo y/o en el sector.

**Equiparación.**

**Nivel I:** se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: directores de departamento, tales como financiero, recursos humanos, comercial, marketing, de actividades técnicas, así como médico, etc.

**Nivel II:** se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: fisioterapeutas, DUE, contable, secretaria/o de dirección, jefe/a de mantenimiento, etc.

**Grupo 3.**

**Criterios generales:** están incluidos en este grupo los trabajadores y trabajadoras que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte de la persona trabajadora encargada de su ejecución. Asimismo, integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores/as.

**Formación:** la formación requerida será la equivalente a la titulación académica de grado medio, formación profesional de primer grado o titulación específica de las tareas que desempeñe, o bien que acredite una dilatada experiencia adquirida en el sector.

**Equiparación.**

**Nivel I:** se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: coordinador/a de fitness, actividades aeróbicas, de piscina, de raqueta, de clases colectivas, de mantenimiento de instalaciones, oficial administrativo de primera, oficial de primera de mantenimiento de instalaciones, coordinador de recepción.

**Nivel II:** se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a la siguiente categoría: monitor multidisciplinar. Se entiende como tal al/a la trabajador/a que



imparte más de una disciplina o actividad dirigida diferentes, independientemente de la instalación o medio donde se imparta, incluidas las personas socorristas y/o monitoras de sala que también impartan otra disciplina o actividad dirigida.

#### Grupo 4.

Criterios generales: están incluidos en este grupo los trabajadores y trabajadoras que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia.

Formación: la formación básica requerida será la equivalente a la formación profesional de primer grado, al graduado escolar o a la titulación específica de la tarea que desempeñe, aunque, si no se tiene, podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

#### Equiparación.

Nivel I: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: masajista, oficial/a de segunda de mantenimiento de instalaciones, oficial/a administrativo/a de segunda, recepcionista, taquillero/a, socorrista, monitor/a unidisciplinar, dependiente/a de tienda propia dentro de las instalaciones deportivas, encargado/a de limpieza, conserje de instalaciones.

Nivel II: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: auxiliares administrativos, telefonistas, control de acceso, portero/a, esteticista, auxiliar de socorrista.

#### Grupo 5.

Criterios generales: están incluidos en este grupo los trabajadores y trabajadoras 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.

Formación: la formación requerida equivale al graduado escolar, que puede suplirse con la experiencia.



Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes plazas o similares: personal de limpieza, peón de mantenimiento de instalaciones, personal de vestuarios, mozo/a de cuadra, etc.

Grupos profesionales. Actividades deportivas de golf.

	Categorías
Grupo 1	Jefe/a de campo
Grupo 3.1	Profesor de golf
	<i>Head caddie master</i>
Grupo 3.2	Asistente/a de golf
	<i>Caddie master</i>
	Comercial
Grupo 4.1	<i>Marshall</i>
	Monitor/a de golf
Grupo 4.2	Guardia nocturno
Grupo 5	Personal de vestuario
	Recogepelotas
	Jardinero/a

### Artículo 23. *Movilidad funcional*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

#### 23.a. Trabajos de superior categoría.

En caso de necesidades del servicio, todos los trabajadores y trabajadoras, dentro de la misma empresa, podrán ser destinados/as a trabajos de superior categoría, por un período no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años. Superados estos períodos, el trabajador o trabajadora podrá reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas con arreglo a la normativa aplicable.



23.a.1. Cuando se desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría y la de la función que efectivamente realice, desde el primer día que ocupe esta.

23.a.2. La empresa emitirá comunicación justificada a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y al interesado o interesada, razonando la justificación del cambio.

23.b. Trabajos de inferior categoría.

23.b.1. Por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen, la empresa podrá destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta. En el supuesto de que la circunstancia que motive esta movilidad dure más de dos meses, deberá, en caso de que sea posible, realizarse la cobertura de forma rotativa.

23.b.2. El trabajador o trabajadora tendrán derecho a seguir manteniendo, en todo caso, su retribución de origen y los demás derechos de su categoría profesional.

23.b.3. La empresa les emitirá comunicación justificada a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y al interesado o interesada, y razonará la justificación del cambio.

Artículo 24. *Igualdad en el trabajo*

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo y no se admitirán discriminaciones por motivos de edad, sexo, ideología, raza, religión, idioma, etc.

#### CAPÍTULO IV Tiempo de trabajo

Artículo 25. *Jornada de trabajo*

Para los años 2023 y 2024 la jornada de trabajo será de 38 horas de media semanal, lo que equivale a 1.702 horas anuales. Para el año 2025 será de 37,5 horas de media semanal, lo que equivale a 1.680 horas. Para el año 2026 será de 37 horas de media semanal, lo que equivale a 1.657.

En el caso que se aprueben normas legales más favorables, tendrá que aplicarse a más favorable para las personas trabajadoras.



La jornada laboral podrá desarrollarse en régimen de jornada partida o continuada y esta se prestará de lunes a domingo.

En jornadas continuadas de 5 horas o más se establece un descanso, considerado como tiempo efectivo de trabajo, de 30 minutos, y la empresa podrá acordar con cada trabajador o trabajadora que dicho período de descanso se divida en dos períodos de 15 minutos. Los turnos para efectuar los descansos serán acordadas entre la empresa y el trabajador o trabajadora. En las empresas en que se concedan descansos superiores a este tiempo, se mantendrá ese derecho respetándose lo que sea habitual en cada empresa.

Las empresas, entre el final y el inicio de las actividades que requieran cambio de zonas de trabajo de seco a agua o al revés, y aunque sea de la misma área de actividad, y resulta razonable un período de transición o por la intensidad de carga física de la actividad finalizada, tendrán en cuenta en la organización de sus cuadrantes períodos de transición mínimos que permitan a la persona trabajadora cambiarse y acondicionarse, y esta deberá ajustarse a los tiempos previstos en los referidos cuadrantes.

En la organización de los cuadrantes horarios de las personas trabajadoras las empresas tendrán en cuenta las características de las actividades y sus diferentes combinaciones para evitar su sobrecarga física y mental.

El tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador o trabajadora esté en su puesto de trabajo tanto al inicio como al final de la jornada diaria. Deberá atender a los/las clientes/as que hubieran entrado antes de la hora de cierre del establecimiento, sin que esta obligación pueda superar los 15 minutos a partir de dicha hora, y esto tendrá siempre la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá haber 12 horas de intervalo. El número de horas diarias de los trabajadores y trabajadoras a jornada completa no podrá ser superior a 9 horas ni inferior a 6 horas.

El número de horas semanales de tiempo efectivo para los trabajadores y trabajadoras a jornada completa no podrá ser superior a 45 horas durante la vigencia de este convenio.

Para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, no podrá ser superior a la proporción establecida para los trabajadores y trabajadoras a jornada completa.



Antes de 1 de diciembre, las empresas afectadas por el convenio colectivo elaborarán el calendario laboral del año siguiente en que se concreten los horarios y los descansos y en él deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo. Dicho calendario se someterá a la consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras y deberá estar expuesto en el correspondiente tablón de anuncios de cada centro de trabajo correspondiente durante todo el año natural.

No obstante, y debido a las especiales características del sector, las empresas afectadas por este convenio colectivo podrán elaborar para los monitores/as y socorristas cuadros de temporada (invierno —meses de septiembre a junio— y verano —meses de julio y agosto—). En ellos se concretarán la jornada y el horario, debiendo figurar los turnos existentes en el centro de trabajo, los horarios y los descansos de cada trabajador/a. Sin perjuicio de ello, se podrán alterar estos cuadrantes por causas organizativas o de producción. De estas modificaciones se deberá informar a la representación del personal. Asimismo, las citadas modificaciones deberán respetar los turnos establecidos en dichos cuadrantes, salvo pacto con el trabajador o trabajadora, o salvo que se acuda al procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

La jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que correspondan a los trabajadores y trabajadoras, y con independencia de que los contratos de trabajo lo sean a tiempo parcial o a tiempo completo. A pesar de lo anterior, la empresa no podrá distribuir irregularmente la jornada a aquellos trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo parcial con una jornada inferior a 30 horas semanales.

Asimismo, el personal que sea contratado por menos de 30 horas semanales, con un pacto expreso de horas complementarias, no podrá sufrir el aumento o la reducción de dichas horas complementarias en más de dos ocasiones en un período de 6 meses.

En aquellas empresas en que , por aplicar la distribución irregular de jornada, los 14 festivos anuales, o parte de ellos, tengan la consideración de jornada ordinaria, así como en aquellas en que se acuerden con los representantes de los trabajadores y trabajadoras el establecimiento de turnos rotativos o fijos de cobertura de festivos, al trabajador o a la trabajadora que preste sus servicios en esos días se le compensará a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora trabajada para disfrutar en días completos, o bien podrá establecerse una compensación económica, pagando cada hora trabajada a un precio de 1,75 horas respecto del precio de la hora ordinaria. La elección entre la compensación



económica o la compensación por descanso corresponderá al trabajador o trabajadora. En caso de que opte por el descanso, su fecha de disfrute se fijará de mutuo acuerdo con la empresa.

#### Artículo 26. *Tiempo de preparación de clases*

Debido a las particularidades físico-técnicas del puesto de monitor unidisciplinar y multidisciplinar que imparta clases, en aula y/o piscina, de 30 minutos de duración o más, estos dispondrán de 30 horas anuales no presenciales, destinadas a la preparación de clases.

Estas 30 horas están calculadas para una jornada completa, independientemente de cual sea la jornada anual prevista en el convenio. Para las personas trabajadoras a tiempo parcial, se ajustarán en proporción al coeficiente de cada persona trabajadora. Para las que sufran variación de jornada, este ajuste se realizará antes de la finalización del año o del contrato, según proceda.

Las horas de preparación de clases que correspondan a cada persona trabajadora serán solicitadas por escrito y dicha comunicación servirá como control horario de dicha jornada. Las horas solicitadas no podrán coincidir con las que le hayan sido asignadas en el cuadrante, y deberán ser diurnas, ordinarias, respetar los descansos y en días laborables.

Aquellas empresas que estén pagando clases por encima de convenio mediante algún tipo de incentivo o plus que tenga en cuenta la preparación de clases, no podrán reducir dicho incentivo, que no será compensable, absorbible ni revalorizable, pero podrán negociar con la RLPT los citados incentivos o pluses, siempre que el acuerdo a que se llegue no suponga una menor remuneración. En estos casos se podrá reducir el tiempo de preparación de clases o llegar a otro acuerdo alternativo en función de la casuística de cada empresa.

#### Artículo 27. *Descanso semanal y festivos*

Descanso semanal: los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de dos días ininterrumpidos. Excepcionalmente, y cuando un trabajador/a contratado/a a tiempo parcial y con una antigüedad en la empresa mínima de tres meses tenga la posibilidad de incrementar jornada variando estrictamente su descanso semanal, podrá limitar este a 36 horas consecutivas de descanso semanal antecedidas de 12 horas de descanso diario.



Esta modificación será siempre y en todo caso de carácter voluntario, y se puede recuperar el descanso semanal de dos días ininterrumpidos precedidos de 12 horas de descanso diario con una simple comunicación por escrito a la empresa y con un mes de anticipación. La representación sindical deberá ser informada de estas situaciones.

Festivos: se establecen como mínimo tres días festivos anuales y tres medios días, que serán los días 1 y 6 de enero y el 25 de diciembre y las tardes de 5 de enero y 24 y 31 de diciembre, desde las 15.00 horas. Estos festivos serán de cierre de la instalación, no susceptibles de compensación.

Al personal con jornada laboral de lunes a domingo que presta servicios mediante rotaciones se le garantizará la libranza de un fin de semana al mes (sábado y domingo), salvo pacto en contra con la persona trabajadora.

#### Artículo 28. *Permisos retribuidos*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con pleno derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el siguiente tiempo:

– Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

– Tres días laborables por fallecimiento del cónyuge, de la pareja de hecho o de cualquier pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o conviviente. Si por este motivo la persona tiene que desplazarse más de 75 km de su lugar de residencia, el permiso será de dos días laborables más.

El permiso tiene que ser disfrutado de forma continuada en el momento del hecho causante.

Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera descanso domiciliario del cónyuge, de la pareja de hecho o de 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 esta persona.

Los permisos de cinco días podrán ser disfrutados en días laborables alternos o medios días laborables alternos, mientras dure la causa que los motive.

– Un día natural en el caso de fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad.



– A partir de 1 de enero de 2025, cada empleado/a tendrá derecho a 4 días de licencia retribuida por asuntos propios por año natural, para lo cual es necesario un mínimo de 30 días de contrato, siendo proporcionales al tiempo de contrato. Estos días de licencia serán disfrutados, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la empresa y el/a empleado/a que vaya a disfrutar de ellas. En todo caso, el disfrute de estos días de licencia deberá ser avisado por la persona empleada con una anticipación de 7 días a la fecha de disfrute de las citadas licencias, y la empresa está obligada a contestar en el plazo de 3 días laborables (entendiendo como tales a estos efectos los días de lunes a viernes) cuando las solicitudes se hagan en el plazo máximo de 30 días anteriores a la efectividad. En el caso de que la solicitud se realice con más de 30 días, el plazo máximo de respuesta de la empresa será de 7 días naturales. En el caso de no tener contestación por parte de la empresa, se dará por buena la fecha comunicada. Si la persona trabajadora haya solicitado en dos ocasiones los días de asuntos propios en fechas diferentes, y se le hayan denegado, esos días pasarán a engrosar los de las vacaciones. Si ya hubiera transcurrido el período de vacaciones, podrán acumularse a las vacaciones del año siguiente.

– La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o persona convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, y deberán aportar la acreditación del motivo de la ausencia.

– Un día por traslado de domicilio habitual y 2 días en caso de que el trabajador o trabajadora tenga que desplazarse más de 50 km.

– Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuyos motivos y circunstancias se acreditarán previamente de manera fehaciente.

– Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga una reducción de más del 20 % de la jornada en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al/a la trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el número 1 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

– Para realizar las funciones sindicales o de representación de los trabajadores y trabajadoras en los términos establecidos al efecto.



– Por el tiempo indispensable para realizar exámenes, previo aviso y justificación de estos a la empresa, cuando la persona trabajadora curse estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional.

– Se concederán permisos retribuidos para asistir y acompañar a tratamientos de fecundación asistida y para acompañar a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (con independencia de si se realizan en centros públicos o privados) durante el tiempo indispensable para su práctica, con preaviso y justificación de la necesidad de realización dentro de la jornada de trabajo.

– Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El trabajador o trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad u optar por la acumulación en jornadas completas a razón de una hora por cada día de trabajo que falte hasta que el/la menor cumpla los nueve meses. En el supuesto de que la legislación de aplicación en cada momento no recoja concreción alguna en esta materia, se someterá a la Comisión Mixta Paritaria la concreción de este punto. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

– En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o que, por cualquiera causa, deban permanecer hospitalizados/as a seguir del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

– Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y posterior justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos de como máximo 30 horas anuales de duración para acudir a visitas médicas del/de la médico/a del propio trabajador o trabajadora o para acompañar a ascendientes o descendientes, sea la asistencia sanitaria prestada por servicios sanitarios públicos o privados. El disfrute de este permiso deberá avisarse con un mínimo de anticipación de 24 horas, siempre que sea posible, y será necesaria una justificación posterior.

#### Artículo 29. *Permisos no retribuidos*

Las trabajadoras y los trabajadores podrán disfrutar de 1 mes de permiso no retribuido y con posibilidad de recuperación según acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Tales días no podrán ser previos o posteriores a los días de disfrute de festivos, vacaciones o puentes, y su solicitud deberá realizarse con una anticipación de, al menos, 7 días



a la fecha de disfrute, salvo causa que lo imposibilite. Este permiso es en días naturales y empezará en día laborable.

Los primeros 10 días se podrán solicitar de manera individual o conjunta, a criterio de la persona trabajadora. Si se solicitan más de 10 días, su disfrute estará limitado a una solicitud al año.

Del mismo modo, podrán optar por una licencia de hasta un mes de duración, de carácter no retribuido, en el caso de hospitalización prolongada por enfermedad grave o en el caso de enfermedad muy grave que implique estancia domiciliaria del/de la cónyuge o de parientes que convivan con el trabajador o trabajadora.

Los trabajadores tendrán derecho a un permiso parental para cuidar de un hijo, hija o menor acogedor por un período superior a un año, hasta que el menor cumpla los ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo o a tiempo parcial, de acuerdo con la normativa que se establezca.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, sin que su ejercicio sea transmisible.

Corresponderá al trabajador precisar la fecha de inicio y finalización del disfrute o, en su caso, los períodos de disfrute, y se lo deberá comunicar a la empresa con diez días de antelación o en la fecha que determinen los convenios colectivos, salvo casos de vigencia. caso mayor, teniendo en cuenta su situación y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más trabajadores generen este derecho por la misma causa o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere gravemente el correcto funcionamiento de la empresa, esta podrá aplazar la concesión del permiso durante un plazo razonable, lo que justificará por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igualmente flexible.

#### Artículo 30. *Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar*

El trabajador o trabajadora podrá reducir su jornada de trabajo, sin derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a) El trabajador o trabajadora que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo a un/una menor, dentro de la edad establecida legalmente al respecto, o a una persona



discapacitada física, psíquica o sensorial que no realice actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de su jornada ordinaria de trabajo de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

b) Tendrá el mismo derecho quien tenga que 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/a y no desarrolle actividad retribuida.

c) Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, también podrá ser autorizada una reducción de jornada, por un período máximo de un año de entre, al menos, una hora y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones, al/a la trabajador/a que tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, aunque realice actividad retribuida.

d) En los casos de nacimiento de hijos e hijas que, por cualquiera causa médica, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, con independencia de la ausencia retribuida de una hora establecida legalmente, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

e) Los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

f) Los trabajadores y trabajadoras, para atender el cuidado de un hijo o hija menor de seis años o de un hijo o hija menor que tenga una discapacidad de, al menos, un 33 %, así como de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a y que no desempeñe actividad retribuida, tendrán un derecho preferente a ocupar las vacantes que existan de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente que se encuentren en centros más próximos a su domicilio, guardería, colegio o centro de día de personas de la tercera edad, durante los seis años siguientes al nacimiento o adopción del niño o niña o mientras dure la atención a la persona discapacitada. De no existir vacantes, y contando con la conformidad de la empresa, también se podrá pactar una permuta con los trabajadores o trabajadoras



de los citados centros. Para tales efectos, el trabajador o trabajadora deberá acreditar la inscripción del/de la menor o del/ de la familiar discapacitado al centro que esté situado cerca del centro de trabajo al cual tiene interés en trasladarse.

#### Artículo 31. *Concreción horaria por conciliación de la vida familiar*

A fin de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y/o distribución de su tiempo de trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación.

Estas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas con las necesidades de cuidado de hijos o hijas menores de 12 años o mayores a cargo que no se valgan por sí mismos/as y las necesidades organizativas y productivas de la empresa. En cada empresa o centro de trabajo podrán pactarse los términos del ejercicio de este derecho a solicitar adaptaciones del tiempo de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación.

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, se la comunicará a la RLT para su conocimiento. La empresa tendrá un plazo de 10 días para contestarla; en caso de no existir acuerdo entre las partes, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora y se solicitará la mediación de la RLT durante un período máximo de 30 días, contado desde el inicio de la solicitud.

En caso de coincidencia de necesidades de conciliación entre personas trabajadoras que cuenten con la titulación, formación y experiencia previa en el puesto, tendrán preferencia las personas trabajadoras que tengan la condición de monoparental, de único miembro de la unidad familiar, al igual que aquellas personas que tengan la consideración de familias numerosas.

#### Artículo 32. *Excedencias por conciliación de la vida familiar*

I. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, contados desde la data de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

II. También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a un año los trabajadores y las trabajadoras para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapa-



cidad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de esta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con pleno derecho a reserva de su puesto de trabajo, para atender familiares de primer grado de consanguinidad.

III. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, también podrá ser concedida una excedencia, durante un período máximo de un año, a un trabajador o a una trabajadora que tenga que atender el cuidado directo de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no se pueda valer por sí mismo/a, y que a pesar de desarrollar actividad retribuida esté en situación de IT a consecuencia de las razones antes expresadas. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de esta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con pleno derecho a reserva de su puesto de trabajo.

IV. Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

V. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, su inicio dará fin a aquel que, en su caso, se viniera disfrutando.

VI. En los casos contemplados en los puntos anteriores de este artículo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia, dicho período será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas firmantes de este convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

VII. El trabajador o trabajadora excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con 30 días de antelación al término de la excedencia, y causará baja en la empresa de no cumplir con dicho plazo.

#### Artículo 33. *Otras excedencias*

Cuando lo permitan las necesidades organizativas de la compañía, y previa aceptación por parte de esta, también podrá ser concedida una excedencia por un período de entre cuatro meses y un año, con reserva del puesto de trabajo, para atender asuntos propios. Estas excedencias no podrán ser solicitadas sin que hayan transcurrido al menos 2 años



desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en empresas del ámbito de aplicación de este convenio.

#### Artículo 34. *Vacaciones*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a treinta y un días naturales de vacaciones al año, que se deberán disfrutar en bloques de 7 días como mínimo. Se establece como período de disfrute para quince de esos días el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año. Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le computará de forma proporcional al tiempo trabajado.

Del período vacacional de 31 días naturales quedan excluidos los días festivos que pudieren coincidir en él.

El calendario de vacaciones deberá confeccionarse antes del 31 de enero, de tal forma que el trabajador conozca las fechas de gozo con una anticipación mínima de dos meses a su fecha de inicio, y deberá estar expuesto en el tablón de cada centro. Las solicitudes se harán en diciembre del año anterior.

El cómputo de inicio de las vacaciones no se podrá realizar en festivo o en un día de descanso del trabajador o trabajadora.

La elección de los turnos de vacaciones se realizará mediante un sistema rotativo de forma que el trabajador o trabajadora que un año elija en primer lugar no lo hará al año siguiente.

Los trabajadores y trabajadoras con hijos en edad entre 0 y 16 años tendrán preferencia para escoger las vacaciones en fechas coincidentes con el período de vacaciones escolares anual.

Fijado el calendario de vacaciones, si el trabajador o trabajadora estuviera, en el momento de comenzar su disfrute, en situación de IT o con el contrato de trabajo suspendido por maternidad, tendrá derecho a que, teniendo en cuenta las circunstancias organizativas y productivas de la compañía, se fije un nuevo período de vacaciones dentro del año natural en curso y, de no ser posible, cuando el trabajador o trabajadora se reincorpore de la baja.



## CAPÍTULO V

### **Estructura retributiva**

#### Artículo 35. *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.

Complemento. Sus cuantías se fijan en los artículos correspondientes.

Complementos salariales. Son las cantidades percibidas por el trabajador y 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 del trabajador y trabajadora y podrán ser objeto de compensación y absorción.

No tienen la consideración de salario las percepciones extrasalariales. Estas son las cantidades de carácter indemnizador o de gastos que percibe el trabajador o trabajadora a consecuencia de la prestación de su trabajo. Así, dentro de este concepto, se establecen un plus de transporte, dietas y un plus de kilometraje.

#### Artículo 36. *Plus de transporte*

Los trabajadores y trabajadoras a los cuales les sea de aplicación este convenio percibirán, en concepto de plus de transporte, la cantidad mensual determinada en las tablas salariales que se adjuntan a este convenio.

#### Artículo 37. *Plus de toxicidad*

Desde la publicación de este convenio, aquellas personas trabajadoras que manejen productos considerados tóxicos al menos una vez al mes percibirán un complemento mensual de 50 € brutos.

Al personal que venga percibiendo este complemento con anterioridad se le respetará la cuantía que venga cobrando, siempre que dicha cuantía sea superior, y no será esta susceptible de revalorización.



**Artículo 38. *Plus de kilometraje***

Los trabajadores y trabajadoras que, a petición de la empresa y durante la jornada laboral, acepten voluntariamente hacer en vehículo propio viajes o desplazamientos percibirán como gasto de locomoción la cantidad de 0,26 € por kilómetro o aquella que establezca Hacienda como exenta de tributación.

El derecho a la percepción del importe de este plus nacerá y tendrá efectos durante toda la vigencia del convenio.

**Artículo 39. *Plus de disponibilidad***

El personal que, después de finalizada su jornada de trabajo, esté por necesidades del servicio en régimen disponible acordado con carácter previo con la empresa en pacto por escrito percibirá la remuneración de la disponibilidad que, en dinero o menos jornada, se acuerde entre la empresa y trabajadores. Dicha remuneración o tiempo equivalente no podrá ser inferior a 4 € por cada día en que el trabajador esté sujeto a dicho régimen. Esta remuneración, a elección de la persona trabajadora, podrá ser sustituida por tiempo de descanso o realización de jornada inferior a razón mínima de 2,5 horas por cada semana en que el trabajador/a esté sujeto/a a disponibilidad, que podrá disfrutarse con carácter acumulado en jornadas completas dentro del año natural.

Los trabajadores y trabajadoras que en algún momento se acogieran a la cláusula de disponibilidad pactada en este artículo se podrán desvincular de esta con un preaviso mínimo de 45 días a su efectividad, a fin de que las compañías puedan cubrir las necesidades organizativas del régimen de disponibilidad que venía cubriendo el/a trabajador/a.

En aquellas empresas en que ya existiera acuerdo en cualquiera de las variantes mencionadas se mantendrán las condiciones más beneficiosas existentes, que deberán respetar los mínimos establecidos en este artículo.

El tiempo dedicado a la atención de cualquier eventualidad dentro del servicio de disponibilidad será tiempo efectivo de trabajo. En caso de que esta atención sea en domingos y/o festivos, habrá un recargo del 75 % sobre la hora ordinaria.

**Artículo 40. *Nocturnidad***

Se considerará trabajador/a nocturno aquel que realice, entre las 22.00 y las 6.00 horas, una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo. Las empresas, en este



caso, abonarán al trabajador/a un plus de nocturnidad en la cantidad de un 20 % del valor de la hora ordinaria, con inclusión de la parte proporcional de la paga extraordinaria de dicho salario base.

Al personal que venga percibiendo este plus con anterioridad se le respetará la cuantía que venga cobrando, y esta no será susceptible de revalorización.

Las partes, a pesar de lo dicho, acuerdan que aquellos trabajadores y trabajadoras que no tengan la consideración de trabajador o trabajadora nocturno, pero su jornada finalice después de las 22.00 horas, o se inicie antes de las 6.00 de la mañana, percibirán en nómina un plus por cada hora de trabajo efectivo que realicen comprendida en el horario antes mencionado, que ascenderá a la cuantía antes citada.

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

#### Artículo 41. *Salario de socorrista*

Mientras no se modifique en el convenio colectivo estatal la clasificación profesional de las personas trabajadoras socorristas, estas pasarán a cobrar desde el 1 de enero de 2025 el mismo salario que el monitor multidisciplinar (grupo 3.2). En caso de ascenso de grupo profesional, se aplicará la compensación y absorción de la diferencia.

#### Artículo 42. *Plus de socorrista de espacios acuáticos naturales*

Se establece para las personas trabajadoras socorristas de espacios naturales un complemento no compensable, no revalorizable ni absorbible de 25 € mensuales desde el 1 de enero de 2025.

#### Artículo 43. *Pagas extraordinarias*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, de 30 días de salario base y garantía *ad personam*, siempre y cuando la perciba el trabajador o la trabajadora. Cada una de las pagas se devengará semestralmente de la manera siguiente: 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 de la siguiente manera: como máximo la de junio, el día 30 de dicho mes y la de diciembre, el día 20 de dicho mes.



Las pagas extras podrán ser prorrateadas mensualmente, si así se acuerda entre la empresa y el trabajador o trabajadora.

#### Artículo 44. *Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias realizadas en domingo o en festivo oficial se compensarán económicamente a razón de 1,75 horas por cada hora de trabajo, o bien con descanso, a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada en domingo o en festivo, a elección de la persona trabajadora.

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 trabajada o bien económicamente en la misma proporción, a elección de la persona trabajadora.

#### Artículo 45. *Dietas*

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

Tendrá derecho a percibir la dieta el personal que, a causa del servicio, tenga que efectuar gastos de desayuno, almuerzo, cena o dormida, siempre que concurren las circunstancias siguientes:

a) Que la prestación de servicios que deba realizar lo/la obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera de la provincia o isla donde radique aquel, y pasando la noche fuera de la localidad de su domicilio también se vea obligado/a a desayunar, comer o almorzar fuera de este.

b) Que por tener que ausentarse de su lugar habitual de trabajo se vea obligado/a a comer o cenar fuera de la localidad del domicilio del centro o centros de trabajo de la empresa en que trabaje habitualmente, o de ayuntamientos colindantes a este.

El importe de las dietas para los años 2025 y 2026 será de:

Desayuno: 7 euros.

Almuerzo: 20 euros.



Cena: 20 euros.

Si el trabajador o trabajadora debe pernoctar, su alojamiento será a cargo de la empresa en hoteles de como mínimo tres estrellas.

Los importes de los desplazamientos en transporte público durante la jornada laboral y/o a consecuencia de esta serán el valor de los billetes de ida y vuelta en el transporte decidido por la empresa.

#### Artículo 46. *Incapacidad temporal*

En caso de incapacidad temporal derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, la persona trabajadora tendrá derecho a un complemento de hasta el 100 % de su salario.

En el caso de incapacidad temporal que se derive de un accidente no laboral o enfermedad común, se complementará hasta el total del salario en el caso de hospitalización y su recuperación. En caso de incapacidad temporal por contingencia no profesional sin hospitalización, la persona trabajadora tendrá derecho a un complemento de hasta el 50 % de su salario los 3 primeros días y del 90 % de su salario a partir del cuarto incluido. En la segunda baja y posteriores solo se complementará hasta el 90 % del salario a partir del cuarto día incluido.

#### Artículo 47. *Ropas de trabajo*

Las empresas facilitarán, como mínimo al inicio de cada temporada o año natural, a las personas trabajadoras los siguientes equipamientos de ropa, excepto que por la naturaleza del trabajo desempeñado fueren necesarios más:

Monitoras y monitores de sala:

2 chándales.

3 camisolas.

2 pantalones cortos.

1 toalla.

2 culotes y un par de calas para los/las monitores/as de ciclo indoor o similar.



2 mallas para los monitores/as de aeróbic o similar.

Monitoras, monitores y socorristas de piscina.

2 trajes de baño.

1 par de chancletas.

3 camisolas.

2 pantalones cortos.

1 gorro de baño.

1 gafas.

1 toalla.

1 prenda de ropa o bien de neopreno o bien de licra.

Recepcionistas:

3 camisolas o camisas.

2 pantalones.

2 chaquetas.

1 par de calzado adecuado si es obligatorio como parte del uniforme.

Fisioterapeuta:

3 camisolas.

2 pantalones.

1 par de calzado adecuado a sus funciones.



En caso de que trabaje dentro del agua:

1 par de chancletas.

1 toalla.

1 gorro de baño.

2 trajes de baño.

1 gafas.

2 pantalones cortos.

1 traje de neopreno o de licra.

Personal de mantenimiento:

3 pantalones adecuados a sus funciones.

1 par de calzado de seguridad.

3 camisolas.

1 par de botas de goma.

2 chaquetas o sudaderas.

Personal de limpieza:

3 pantalones adecuados a sus funciones.

1 par de calzado de seguridad.

3 camisolas.

1 par de botas de goma.

2 chaquetas o sudaderas.



Personal de cafetería:

2 pantalones.

1 par de calzado.

2 camisolas.

1 chaqueta o sudadera.

Socorrista de espacios acuáticos naturales y de piscinas exteriores:

2 pantalón cortos.

2 camisolas.

1 chaqueta o sudadera.

1 par de aletas (solo para socorristas de espacios naturales).

1 cazadora.

1 par de chancletas.

Crema solar de protección 50.

Gafas de sol polarizadas con filtro solar número 3.

1 gorra o visera.

Se dará a todo el personal que trabaje en el exterior ropa de abrigo y protección y calzado adecuado a sus funciones.

Con la finalidad de contribuir a la compra de prendas o accesorios no comprendidos en el equipamiento de trabajo facilitado por las empresas, el personal percibirá una ayuda anual, con las siguientes condiciones:

– Estar de alta en la empresa el día 1 de enero o acreditar una antigüedad mínima de 3 meses.



- Las ayudas máximas totales serán, para los años 2025 y 2026:
  - De 50 € para el/la monitor/a de actividades acuáticas y socorrista.
  - De 70 € para el monitor/a de sala fitness.
  - De 120 € para el monitor/a de actividades dirigidas.
- Las ayudas indicadas no tendrán carácter acumulable.

– La ayuda podrá ser facilitada, a elección de la empresa, mediante el abono de su importe después de entrega de la factura de compra de importe igual o superior, o bien mediante un bono de compra en el establecimiento que se designe, que no podrá estar a más de 15 km del centro de trabajo.

#### Artículo 48. *Incrementos salariales*

Los incrementos salariales correspondientes a los años 2023, 2024, 2025 y 2026 serán:

Año 2023: 3,6 %.

Año 2024: 4 %.

Año 2025: 4 %.

Año 2026: el salario para el 2026 se actualizará con la diferencia entre la suma de dichos porcentajes más el 2,9 % pactado para el año 2022, y el IPC acumulado de los años 2022, 2023, 2024 y 2025, siempre que el resultado sea positivo. El importe resultante se incrementará en un 2,5 %.

El salario para el año 2027 se actualizará con la diferencia entre el IPC acumulado de 2026 y el 2,5 % pactado, con un tope del 5 %, sin perjuicio del incremento salarial que se pacte para el año 2027, y única y exclusivamente para el cálculo de la tabla salarial de 2027, y sin generar ningún tipo de retrasos salariales para los años anteriores.

#### Artículo 49. *Pago de la retribución mensual*

El pago del salario se efectuará los 2 primeros días de cada mes.



**Artículo 50. Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo**

Para dar cumplimiento pleno a lo pactado en este convenio a lo largo de toda su vigencia, las empresas deberán comunicar con 10 días de anticipación a la Comisión Paritaria la intención de inaplicar este convenio colectivo.

Realizado este trámite y cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores se podrán, después del desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio y que afectan 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 ET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El concepto de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción viene desarrollado en el artículo 82 del ET.

En los supuestos de ausencia de representantes legales de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el período de consultas termine en acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la empresa y este solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio.



En el caso de desacuerdo durante el período de consultas, la empresa deberá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, contado desde que la discrepancia fuera suscitada. Cuando esta no alcance un acuerdo, la empresa deberá recurrir al procedimiento de mediación ante el AGA en el plazo de los quince días siguientes al pronunciamiento de la Comisión Paritaria. Si tampoco se alcanza acuerdo en el AGA, se someterán las discrepancias a un arbitraje vinculante cuyo laudo tendrá la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el período de consultas, y solo podrá ser impugnado en los términos establecidos en el artículo 91 del ET.

## CAPÍTULO VI

### Código de conducta laboral

#### Artículo 51. *Principios generales*

Este acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y la defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores, de las trabajadoras y de los empresarios y empresarias.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores y trabajadoras que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la gradación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en este acuerdo.

Se considera acoso sexual todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de esta o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario o empresaria, de cualquiera persona en quien este/a delegue o del trabajador o trabajadora que, siendo o no ajeno a la empresa, esté realizando algún tipo de servicio en ella y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona. Se consideran constitutivas de acoso sexual aquellas insinuaciones o actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquiera trabajador o trabajadora con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo, y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o la trabajadora.



La empresa garantizará la prontitud y la confidencialidad en la corrección de tales actitudes, al considerar el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, y queda reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

#### Artículo 52. *Clasificación de faltas*

Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras será clasificada en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave, muy grave.

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho período.
2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
6. Las discusiones, siempre que no sean en presencia del público, con otros trabajadores o trabajadoras dentro de la empresa.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo y a la imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de los treinta minutos en un mes o por dos faltas leves por el mismo motivo.
2. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando o firmando por él/ella.



3. La no asistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días.
4. La desobediencia a la Dirección de la empresa, a aquellas personas que posean facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o trabajadora o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de ellos como de sus compañeros y compañeras. Si la desobediencia fuera reiterada o implicara quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella derivara perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
7. Emplear para uso propio artículos, aparatos o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
9. Las discusiones con otros trabajadores y trabajadoras en presencia del público o que trascienda a este.
10. La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y mediando sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores y trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en su actividad.



4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a ella el contenido de los mismos.

5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros y compañeras o la terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.

6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes/as.

7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar daños en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros y compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.

10. Falta notoria de respeto o consideración al público.

11. Originar frecuentes broncas y peticiones con los compañeros y/o compañeras de trabajo.

12. Los maltratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes y jefas o a sus familiares, así como a los compañeros, compañeras, subordinados y subordinadas.

13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

14. El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero o compañera de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.

15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo y a la imagen de la empresa.



16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes a producirse la primera, y medie sanción por escrito.

**Artículo 53. Régimen de sanciones**

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador o trabajadora, y se hará constar la fecha y los hechos que la motivan.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, la efectividad en su cumplimiento tendrá lugar en un período máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

I. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

II. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

III. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta sea calificada en su grado máximo.

**Artículo 54. Sometimiento al AGA**

Las partes firmantes de este convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo y, por ello, acuerdan su adhesión al vigente acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos en Galicia (AGA).

**CAPÍTULO VII  
Cláusulas de formación**

**Artículo 55. Formación continua**

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a participar activamente en todos los trabajos, foros y demás actividades que se deriven del desarrollo de la Ley de



cualificaciones profesionales. Asimismo, acuerdan adherirse al modelo que en su momento regule el subsistema de formación continua.

Ambas partes se comprometen a llegar a un acuerdo para solicitar ayudas para planes de formación continua amparados en esta negociación colectiva sectorial de ámbito autonómico mediante la suscripción con el Servicio Público de Empleo Estatal o con el Servicio Gallego de Colocación de contratos programa que tengan por objeto desarrollar acciones formativas de interés general para un sector productivo o con el fin de satisfacer necesidades específicas de formación continua.

Las empresas comunicarán al Comité de Empresa la propuesta del Plan de formación y la propuesta de presupuesto destinado anualmente para tal fin, y el Comité de Empresa o los representantes de personal, en su caso, emitirán un informe de mejora, que se tendrá en cuenta a los efectos de elaboración del plan.

En cuanto al personal que venga obligado por la normativa legal a realizar un reciclaje profesional como condición para el desempeño de su trabajo, este correrá a cargo de la empresa y el tiempo destinado a ello se considerará como tiempo de trabajo efectivo. No entran dentro de este concepto las certificaciones y/o capacitaciones profesionales, que serán en todo caso a cargo de la persona interesada.

Formación no obligatoria: es tiempo efectivo de trabajo y a cargo de la empresa la formación interna o externa que proponga la empresa individualmente a cada persona trabajadora, o bien que acepte la empresa si es a propuesta de esta.

## CAPÍTULO VIII

### Derechos sindicales

#### Artículo 56. *De los representantes de las trabajadoras y de los trabajadores*

Se entenderá por representantes de los trabajadores y trabajadoras a los comités de empresa o los/las delegados/as de personal y delegados/as sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para ellos por la Ley orgánica de libertad sindical, el Estatuto de los trabajadores y el propio convenio colectivo.

#### Artículo 57. *Comité Intercentros*

Aquellas empresas con dos o más centros de trabajo y que en total superen los 200 trabajadores y trabajadoras podrán constituir un comité intercentros.



A estos efectos, las personas miembros de los distintos comités de centro o delegados/as de personal designarán de entre sus componentes a las que las deberán representar en el comité intercentros que se constituya para debatir los distintos problemas derivados de la aplicación de este convenio que, por trascender al centro de trabajo, deban ser tratados con carácter general a nivel de toda la empresa.

Dicho comité intercentros estará compuesto por un número que oscilará entre las nueve y las 13 personas miembros, que deberán guardar en cada momento la debida proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales de la empresa. Para determinar el número de personas miembros se establece la siguiente escala:

- Entre 201 y 250 trabajadores/as: 9 miembros.
- Entre 251 y 300 trabajadores/as: 10 miembros.
- Entre 301 y 350 trabajadores/as: 11 miembros.
- Entre 351 y 400 trabajadores/as: 12 miembros.
- A partir de 401 trabajadores/as: 13 miembros.

Los gastos que se originen a consecuencia de las reuniones del Comité Intercentros en aquellas empresas en que estén constituidos serán abonados por estas en la forma que se acuerde entre la dirección y la representación de los trabajadores y trabajadoras.

#### Artículo 58. *De las organizaciones sindicales*

Las partes firmantes ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen, asimismo, como tales para instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cantos conflictos y problemas se susciten.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.



**Artículo 59. Delegadas y delegados sindicales**

1. Las secciones sindicales que legalmente se constituyan estarán representadas, a todos los efectos, por los delegados/as sindicales elegidos/as por y entre sus afiliados y afiliadas en la empresa.

El número de delegados/as sindicales que correspondan y su crédito horario estarán a lo dispuesto en el artículo 10 de la LOLS, y para ello aplicarán el número total del personal de la empresa.

El sindicato legalmente constituido comunicará por escrito a la dirección de la empresa la persona o las personas que ejercerán las funciones propias de delegado/a sindical.

**2. Funciones de los delegados/as sindicales:**

2.1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados y afiliadas de este en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la dirección de la empresa.

2.2. Asistir a las reuniones de los comités de empresa y del Comité de Seguridad y Salud, con voz y sin voto.

2.3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, y estarán obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y por el convenio colectivo a los miembros del Comité de Empresa.

2.4. Serán oídos y oídas por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y trabajadoras en general y a los afiliados y afiliadas al sindicato en particular.

**Artículo 60. Garantías sindicales**

1. Las personas miembros del Comité de Empresa o los/las delegados/as de personal podrán ceder en todo o en parte el tiempo de horas (que la ley en vigor les reconozca) a favor de otra o de otras personas miembros del Comité, delegados y delegadas de personal o delegados y delegado sindicales.



Para que ello produzca efecto, la cesión de horas deberá ser presentada por escrito ante la Dirección de la empresa y figurarán las siguientes epígrafes:

Nombre de la persona cedente y de la persona cesionaria.

Número de horas cedidas y período por el cual se efectúa la cesión.

El ejercicio de la acumulación horaria antes citada no supondrá menoscabo o disminución alguna de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan colectivamente, en el transcurso de su ejercicio, a los de su mismo grupo o nivel.

El cómputo de las horas será por trimestres naturales. A petición escrita de los comités de empresa o delegados/as de personal podrán acumularse las horas de las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras que así lo deseen, en una o en varias de ellas, sin rebasar el tope legal.

Esta acumulación de las horas de los representantes de los trabajadores y trabajadoras podrá realizarse en cómputo trimestral, siempre que sea comunicada a la empresa en el primer trimestre del año o, en su caso, durante el primer trimestre del mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del convenio. Si la solicitud de horas sindicales supera el crédito asignado mensualmente, dicha petición tendrá que hacerse con un preaviso de cinco días.

2. Las horas invertidas en las reuniones de la comisión negociadora del convenio o de la Comisión Mixta Paritaria, y del Comité de Seguridad y Salud, así como de aquellas nuevas que de mutuo acuerdo se pudieren constituir, serán a cargo de la empresa, y no serán computables como parte del crédito horario establecido en la ley o en el convenio. Igualmente, no será computable el tiempo de asistencia a reuniones convocadas por la dirección de la empresa.

## CAPÍTULO IX

### Salud laboral

#### Artículo 61. *Salud laboral*

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y de las trabajadoras a su servicio en todos los aspectos rela-



cionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores y trabajadoras, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, y vigilancia de la salud.

De especial importancia, en el marco del derecho a la salud enmarcado en este artículo, es la planificación de la actividad preventiva, al amparo del artículo 16 de la LPRL, que tendrá una periodicidad anual, y que tiene que ser previamente acordada con las delegadas y delegados de prevención.

Derechos de participación y organización de la prevención.

Se creará una comisión paritaria sectorial de seguridad y salud, medio para el seguimiento de los acuerdos del convenio en materia de evaluación de la aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL) en el sector.

Dentro del plazo máximo de dos meses desde la publicación del convenio, las organizaciones firmantes constituirán esta comisión, con carácter paritario e integrada por cuatro miembros de la representación sindical y cuatro miembros de la representación empresarial.

En dicha comisión podrán integrarse, con voz pero sin voto, dos asesores o asesoras por cada una de las dos representaciones.

En la reunión de la constitución de dicha comisión deberá establecerse el calendario de reuniones, así como el procedimiento por el cual debe regularse su funcionamiento. El régimen de acuerdos en el funcionamiento de dicha comisión supondrá que la adopción de decisiones requerirá el voto favorable de al menos la mitad más uno de cada una de las dos representaciones integrantes de dicha comisión. Los acuerdos que se adopten en su seno se incorporarán al cuerpo del convenio.

Dicha comisión tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que en el ámbito sectorial supone la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el de los temas relativos a riesgos laborales y prevención de estos que afecten a las diferentes actividades del sector con carácter general.



Otras funciones de la Comisión serán las de coordinar la información en materia de siniestralidad en el sector, promover mejoras en esta materia y fomentar campañas de prevención, y coordinar y desarrollar programas formativos tanto a responsables de empresas como a delegados/as y a trabajadores/as. Las personas miembros de la Comisión visitarán, cuando lo entiendan oportuno, los centros de trabajo para vigilar la aplicación de la normativa.

Empresa principal y subcontratante.

Todas las empresas, dos o más, que desarrollen actividades mediante sus trabajadores y trabajadoras en un mismo centro de trabajo tienen la obligación de cooperar y coordinar su acción preventiva frente a los riesgos laborales. La empresa que tiene la potestad de poner a disposición el centro de trabajo tendrá la consideración de empresa principal.

Con ese fin, se establecerán los recursos o medios de coordinación que sean necesarios, así como la información que sobre estos se deba facilitar a sus respectivos trabajadores y trabajadoras. Esta obligación de información es extensiva a las operaciones contratadas en los supuestos en que los trabajadores y las trabajadoras de la empresa contratista o subcontratista, aunque no preste servicios en el centro de la empresa principal, utilicen maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por esta última.

1. Corresponde a la empresa principal del centro de trabajo la obligación de informar y de instruir a las empresas, así como de supervisar el cumplimiento de las medidas preventivas, que desarrollen sus actividades en su centro, sobre los riesgos detectados en él y sobre las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia que habrá que aplicar, para su traslado a los trabajadores y trabajadoras afectados.

2. La empresa principal tiene la obligación de vigilar que los contratistas o los subcontratistas cumplan la normativa sobre prevención de riesgos laborales, siempre que la contrata o la subcontrata se refiera a la realización de obras o servicios que correspondan a la propia actividad de la principal y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo.

3. Los deberes de cooperación, de información e instrucción señalados se aplican a los trabajadores y a las trabajadoras autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

Se realizará una planificación preventiva con las empresas contratistas, así como la elaboración de un manual de prevención de empresas contratistas, donde figuren:

– Las exigencias y responsabilidades de la contratante y contratista en materia preventiva.



– La información, consulta y participación de los delegados y delegadas de prevención de la empresa principal o titular o del CES sobre contratación de obras y servicios, así como la cooperación de los delegados y delegadas de prevención en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y protección adoptadas. Se establecerá coordinación preferente, como medida de coordinación en relación con el Real decreto 174/2001.

– Que la información proporcionada sea por escrito, y facilitar a las delegadas y a los delegados de prevención la documentación que requieran, en relación con todas las medidas de coordinación entre empresas concurrentes.

– Recoger el tipo de información que deben facilitar, donde se incluyan las estadísticas no solo de accidentes de trabajo, sino que incluyan las bajas por ITCC.

Derechos de la representación de los trabajadores y de las trabajadoras.

La empresa principal elaborará y entregará la documentación siguiente:

Evaluación de riesgos de las empresas subcontratadas por la empresa principal.

Plan de prevención de actividades empresariales.

Evaluación de riesgos.

Manual de prevención de subcontratar.

Equipos de seguridad (EPI).

Acreditación de la información y formación.

Permisos de entrada y trabajo.

Notificación y comunicaciones de accidentes de trabajo (AA TT),

Medidas de emergencia.

Información a trabajadores y trabajadoras.

Exámenes de salud.



La empresa deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y de las trabajadoras, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores y trabajadoras que deban desempeñarlos. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuere necesario, con ocasión de los daños para la salud que se produzcan, y se facilitará a las delegadas y delegados de prevención la documentación obligatoria que estas requieran, en relación con todas las medidas de coordinación entre empresas concurrentes.

Si los resultados de la evaluación prevista pusieren de manifiesto situaciones de riesgo, la empresa realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por parte de la empresa, e incluirán para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

#### Plan de prevención.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

#### Vigilancia de la salud.

La empresa es la responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores y trabajadoras. La vigilancia tendrá una periodicidad de 1 año, su contenido será objeto de acuerdo en la Comisión Sectorial y tendrá que ser debatida en el seno de los diferentes CSS.

El acuerdo sobre la vigilancia individual versará sobre los protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, con exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa vigente en esta materia.



En este caso, además de lo dispuesto en la evaluación de riesgos, se tendrán en cuenta los siguientes protocolos:

Dermatitis laboral, posturas forzadas, movimientos repetidos de miembro superior y asma ocupacional.

Todos ellos están relacionados con los riesgos del sector y deberán adoptarlos en función de los resultados de la evaluación de riesgos y de las características y circunstancias del trabajador o trabajadora. Se tendrán en cuenta los factores de riesgo específicos del puesto de trabajo, como pueden ser el papiloma o verruga plantar, hongos, legionela, etc.

Esta vigilancia solo se podrá llevar a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento. Este carácter voluntario solo se exceptuará, por lo que será obligatorio para los trabajadores y trabajadoras, cuando existan indicios de que de su estado de salud se pueda derivar un riesgo para la vida o la integridad física o psíquica propia o de otros, previo informe de la representación de trabajadores y trabajadoras.

La vigilancia de la salud individual se efectuará con una periodicidad anual o de acuerdo con la frecuencia a colectivos de riesgo recogida en los protocolos médicos oficiales.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador o trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Prevención ante riesgos relacionados con agentes químicos.

En primer lugar, se tendrán que tener en cuenta los valores límite ambientales.

La evaluación de los riesgos derivados de la exposición por inhalación a un agente químico peligroso deberá incluir la medición de las concentraciones del agente en el aire en la zona de respiración del/de la trabajador/a, y su posterior comparación con el valor límite ambiental que corresponda.

A la vista de los resultados de la evaluación, la empresa deberá adoptar medidas técnicas y organizativas necesarias para proteger a los trabajadores y trabajadoras frente a estos riesgos a través de un plan de prevención.



De conformidad con los artículos 18 y 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales, la empresa deberá garantizar que los trabajadores y trabajadoras y las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras reciban una formación y una información adecuadas sobre los riesgos derivados de la presencia de agentes químicos en el lugar de trabajo.

Todos los recipientes y conducciones utilizados para los agentes químicos peligrosos deben estar señalizados. La información de la etiqueta tendrá que recoger el nombre o fórmula de la sustancia o preparado peligroso y detalles sobre el riesgo.

Cuando la depuración del agua en piscinas se haga por procedimientos que impliquen la utilización de cloro o de sus derivados, la cantidad de cloro libre que el agua contenga no excederá nunca de las proporciones que establezca la correspondiente normativa vigente al efecto.

Delegados y delegado sectoriales.

Ante lo problemático que supone la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en este sector, la Comisión paritaria sectorial de seguridad y salud y medio ambiente entiende como prioritaria la constitución de la figura del delegado o delegada sectorial para la prevención, cuyas competencias, atribuciones y funciones se detallan a continuación:

La figura del delegado/a sectorial para la prevención de riesgos laborales tiene como característica la de ser una figura que no está vinculada directamente a una empresa o centro de trabajo y su actuación se desarrolla en el ámbito de las empresas firmantes del convenio del sector.

Esta figura será nombrada entre las personas miembros de la representación sindical en función de su representatividad sindical y su competencia será la de actuar en aquellas empresas que sean fijadas por la Comisión paritaria sectorial de seguridad y salud y medio ambiente.

Las delegadas y delegados de prevención tendrán acceso a toda la documentación preventiva de las empresas concurrentes.

Sus funciones, de forma genérica, consisten en:

Entrar libremente en todo centro de trabajo.

Entrevistarse, solo o ante testigos, con los representantes del personal, delegados/as de prevención y responsables de servicios de prevención, o recoger la información que se



considere necesaria. Si en el centro visitado no existieran representantes de personal ni delegados/as de prevención, podrá entrevistar al personal.

Asesoramiento a la empresa en todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales.

Participación con la empresa en la mejora de la acción preventiva.

Promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa.

Consulta a la empresa previamente a la ejecución de las decisiones señaladas en la LPRL.

Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Acompañar a los técnicos y técnicas en las evaluaciones de carácter preventivo del ambiente de trabajo y a los inspectores e inspectoras de trabajo y Seguridad Social.

Tener acceso, con las limitaciones previstas marcadas en la LPRL, a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo.

Poder acudir cuando se produzcan daños producidos en la salud para conocer sus circunstancias.

Protección a la maternidad.

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, del grado y de la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si existe un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Se establecen a modo orientativo unos tiempos mínimos para la concesión por la mutua de la prestación por riesgo de embarazo, sin menoscabo de que, con la evaluación individual del puesto de trabajo de la mujer embarazada, realizada desde la perspectiva



de género que realice la mutua colaboradora con la Seguridad Social y los servicios competentes a quien corresponda el reconocimiento final de la prestación, la denieguen o establezcan otros tiempos:

- Monitoras (de cualquier ámbito): mínimo desde la semana 16.
- Limpieza y mantenimiento: mínimo desde la semana 16.
- Socorristas: mínimo desde la semana 16.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos a turnos.

Cuando la adaptación no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieren influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El servicio de prevención deberá determinar en la valoración de puestos de trabajo los que estén exentos de riesgo a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que la situación de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Si no existiera puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, aunque conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Todo ello también será de aplicación al período de lactancia.

En caso de que no exista ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, esta pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con pleno derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo. La empresa complementará esta prestación hasta el 100 % de su retribución (o de la base reguladora si es mejor).

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.



### Acoso psicológico en el trabajo.

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y la salud de los trabajadores y de las trabajadoras, y que además comporta importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

Lo acoso psicológico se define como la situación de asedio que sufre un trabajador o trabajadora en el ámbito laboral sobre quien se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, y que lo/la conducen al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral —y podrán causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión— a fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso laboral hacia los trabajadores y trabajadoras y, en caso de que aparezcan, a investigar y a erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

### Lugar de descanso.

En todas las instalaciones se debe habilitar un lugar de descanso para todo el personal. En las instalaciones con más de 20 personas trabajadoras el lugar de descanso deberá estar dotado de sillones, mesas, microondas y nevera. Este lugar servirá de lugar de descanso, al amparo de lo dispuesto en el Real decreto 486/97.

### Artículo 62. *Póliza de seguro. Indemnización en caso de muerte o invalidez*

1. Se establece una póliza de seguro a favor de los trabajadores y de las trabajadoras que dé cobertura a las siguientes situaciones:

Muerte por accidente laboral: 40.000 euros.

Gran invalidez por accidente laboral: 50.000 euros.

Invalidez absoluta por accidente laboral: 50.000 euros.

Invalidez total por accidente laboral: 50.000 euros.



2. Estas cantidades, que entrarán en vigor el 1 de enero de 2025, se mantendrán inalteradas durante toda la vigencia de este convenio. En caso de incumplimiento, la cobertura que menciona este artículo correrá a cargo de la empresa.

3. Las empresas dispondrán de un plazo de treinta días naturales a partir de la publicación del convenio para adecuar y contratar las pólizas, con las coberturas que menciona este artículo. En caso de incumplimiento, la cobertura correrá a cargo de la empresa.

4. Las empresas entregarán por requerimiento de las RLPT copia de la póliza suscrita.

#### Artículo 63. *Jubilación anticipada*

1. Los trabajadores y las trabajadoras que accedan a la situación de jubilación anticipada, siempre que lleven más de diez años de servicio, percibirán las siguientes cantidades:

60 años: 5 mensualidades.

61 años: 4 mensualidades.

62 años: 3 mensualidades.

63 años: 2 mensualidades.

64 años: 1 mensualidad.

2. Las mensualidades estarán integradas por el salario base.

3. Estas cantidades se entregarán únicamente en el supuesto de jubilación anticipada y plena, por lo que se excluye expresamente el supuesto de jubilación parcial.

4. Si un trabajador o una trabajadora solicita a la empresa acogerse a la jubilación anticipada con 64 años o bien a una jubilación parcial, la empresa estará en disposición de negociar con él o ella tal circunstancia, y se podrá cubrir la plaza por medio de un contrato de relevo.

Disposición adicional primera. *Equiparación de matrimonios y parejas de hecho*

Se reconocen los mismos derechos que a los cónyuges en matrimonio a las personas que, no casadas entre ellas, conviven en unión afectiva, estable y duradera, después de



justificación de ello mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante documento que lo certifique o justifique.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, dicte la autoridad administrativa o judicial competente, con arreglo al ordenamiento positivo vigente.

Disposición adicional segunda. *Legislación supletoria*

En todo lo no previsto o regulado en este convenio colectivo, serán de aplicación sobre las respectivas materias las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento y en el convenio colectivo sectorial estatal.

**ANEXO**  
**Tablas salariales 2023-2026**

**2023**

Grupo	Nivel	Salario	Plus de tte.	PPE extra	Salario anual
1	-	1.423,24 €	75,41 €	237,22 €	20.830,21 €
2	1	1.319,94 €	75,41 €	219,99 €	19.384,24 €
2	2	1.285,50 €	75,41 €	214,24 €	18.902,04 €
3	1	1.207,35 €	75,41 €	201,24 €	17.807,94 €
3	2	1.145,40 €	75,41 €	190,91 €	16.940,50 €
4	1	1.105,41 €	75,41 €	184,23 €	16.380,65 €
4	2	1.105,41 €	75,41 €	184,23 €	16.380,65 €
5	-	1.105,41 €	75,41 €	184,23 €	16.380,65 €

**2024**

Grupo	Nivel	Salario	Plus de tte.	PPE extra	Salario anual
1	-	1.480,17 €	78,43 €	246,71 €	21.663,42 €
2	1	1.372,74 €	78,43 €	228,79 €	20.159,61 €
2	2	1.336,92 €	78,43 €	222,81 €	19.658,12 €
3	1	1.255,65 €	78,43 €	209,29 €	18.520,26 €
3	2	1.191,21 €	78,43 €	198,54 €	17.618,12 €
4	1	1.149,63 €	78,43 €	191,60 €	17.035,88 €
4	2	1.149,63 €	78,43 €	191,60 €	17.035,88 €
5	-	1.149,63 €	78,43 €	191,60 €	17.035,88 €



**2025**

Grupo	Nivel	Salario	Plus de tte.	PPE extra	Salario anual
1	-	1.539,37 €	81,56 €	256,57 €	22.529,95 €
2	1	1.427,65 €	81,56 €	237,95 €	20.966,00 €
2	2	1.390,39 €	81,56 €	231,72 €	20.444,45 €
3	1	1.305,87 €	81,56 €	217,66 €	19.261,07 €
3	2	1.238,86 €	81,56 €	206,48 €	18.322,84 €
4	1	1.195,61 €	81,56 €	199,26 €	17.717,31 €
4	2	1.195,61 €	81,56 €	199,26 €	17.717,31 €
5	-	1.195,61 €	81,56 €	199,26 €	17.717,31 €

**2026 (importe mínimo pendiente de actualización del IPC según el artículo 48)**

Grupo	Nivel	Salario	Plus de tte.	PPE extra	Salario anual
1	-	1.577,85 €	83,60 €	262,98 €	23.093,20 €
2	1	1.463,34 €	83,60 €	243,90 €	21.490,15 €
2	2	1.425,15 €	83,60 €	237,51 €	20.955,56 €
3	1	1.338,52 €	83,60 €	223,10 €	19.742,60 €
3	2	1.269,83 €	83,60 €	211,64 €	18.780,91 €
4	1	1.225,50 €	83,60 €	204,24 €	18.160,24 €
4	2	1.225,50 €	83,60 €	204,24 €	18.160,24 €
5	-	1.225,50 €	83,60 €	204,24 €	18.160,24 €

