

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**20101** *Resolución de 11 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios.*

Visto el texto del Acta de la Comisión Negociadora del IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios mediante la que se acuerda la modificación parcial del IV Convenio colectivo del sector, que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 11 de junio de 2018 (código de convenio n.º 99015105012005), Acta que ha sido suscrita con fecha 22 de junio de 2023 por la Federación Nacional de Empresarios de Instalaciones Deportivas (FNEID) y la Asociación Española de Campos de Golf (AECG), en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC. OO.) y Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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 Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta de acuerdo de modificación parcial del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de septiembre de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

#### **ACTA DE ACUERDO DE MODIFICACIÓN PARCIAL DEL IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS**

Se modifica el artículo 22. Contratos fijos discontinuos, quedando redactado de la siguiente manera.

«Artículo 22. *Contratos fijos discontinuos.*

Respecto de esta modalidad contractual se estará a lo establecido legalmente en el actual artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores o en cualquier futura disposición legal que lo regule, con las particularidades que seguidamente se indican.

El contrato fijo discontinuo, dadas las peculiaridades de la actividad del sector, puede ser celebrado o concertado a tiempo parcial.

El contrato deberá necesariamente formalizarse 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.

La persona trabajadora con contrato fijo discontinuo será llamada, de forma escrita y por medio que permita dejar constancia de la debida notificación, con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación de 15 días antes de que la persona trabajadora deba incorporarse a su puesto de trabajo. Si no se respetase el plazo de llamamiento establecido anteriormente, la persona que no se incorpore conservará su orden de la bolsa y no se considerará que se ha producido un incumplimiento de incorporación.

Se considera medio de comunicación fehaciente, a modo enunciativo y no limitativo, el burofax, carta certificada dirigida al domicilio que haya facilitado a la empresa la persona trabajadora o correo electrónico facilitado por la persona trabajadora y con el acuse de recibo pertinente en todos los supuestos.

El llamamiento se realizará por orden de antigüedad de la persona trabajadora en la empresa, es decir, primero a la de mayor antigüedad y a continuación a las siguientes conforme a dicha antigüedad.

El llamamiento de la persona trabajadora fija discontinua deberá producirse incluso cuando esté en situación de incapacidad temporal o permiso por nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, debiendo proceder la empresa a cursar su alta en la Seguridad Social en igualdad de condiciones que el resto de fijos discontinuos.

La persona trabajadora debe responder a la empresa en el plazo de 5 días hábiles contados desde el siguiente al que reciba la comunicación de llamamiento, de forma escrita y por medio fehaciente, su aceptación o desistimiento del mismo al objeto de conocer si se va a producir su efectiva reincorporación. Se considerará medio válido a estos efectos la remisión, con acuse de recibo, de su decisión por la persona trabajadora al correo electrónico en la dirección facilitada por la empresa. La falta de respuesta al llamamiento o la no incorporación al puesto de trabajo por parte de la persona trabajadora en el plazo señalado constituirá un supuesto de baja voluntaria o dimisión de la persona trabajadora con la consecuencia de la extinción de su relación laboral.

Se permite un solo desistimiento al llamamiento o no incorporación al puesto de trabajo, siempre que la persona trabajadora responda al mismo en el plazo reseñado y justifique con la suficiente acreditación documental que la causa que impide aceptar el llamamiento y la reincorporación sea tener vigente un contrato de trabajo que coincida con el periodo de actividad o la incompatibilidad entre el horario de trabajo y el horario lectivo de los estudios que pueda estar cursando para obtener un título académico o capacitación profesional. En este supuesto, no se extinguirá la relación laboral de la persona trabajadora, si bien pasará a ocupar el último puesto en el orden de llamamiento con independencia de la antigüedad en la empresa. El segundo desistimiento al llamamiento constituirá un supuesto de baja voluntaria o dimisión de la persona trabajadora con la consecuencia de la extinción de su relación laboral.

La notificación de finalización de la actividad deberá comunicarse por la empresa, mediante forma escrita, con una antelación de quince días naturales.

El plazo máximo de inactividad en espera de recolocación sin que se produzca llamamiento será de diez meses. Una vez cumplido dicho plazo, salvo pacto en contrario entre las partes, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan en los términos previstos en el ET.

Las empresas deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Cada empresa podrá establecer una bolsa de empleo con la relación de perfiles específicos sometidos al contrato fijo-discontinuo. Se podrá pactar con la RLPT variaciones, adaptaciones o ajustes respecto al procedimiento de llamamiento y gestión de las bolsas que sean precisas para la adaptación a la realidad operativa de cada empresa. Las discrepancias surgidas entre las partes podrán someterse a consulta de la Comisión Paritaria del presente convenio.»

Se modifica el artículo 25. Subrogación de personal, quedando redactado de la siguiente manera.

«Artículo 25. *Subrogación de personal.*

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal de las empresas que se sustituyan mediante cualquiera de las modalidades de contratación, de gestión de servicios públicos o privados, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional de este convenio colectivo, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

No obstante, se acuerda de forma expresa que lo establecido en este artículo solo será de aplicación para aquellas situaciones previstas en el mismo que nazcan y tengan sus efectos después de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado” del presente convenio.

En cualquier caso, la relación laboral entre la empresa saliente y las personas trabajadoras sólo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del trabajador a la nueva adjudicataria.

En lo sucesivo, el término “contrata” engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto con entidades de titularidad pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

1. La absorción del personal será de obligado cumplimiento para las empresas, siempre y cuando se de alguno de los siguientes supuestos:

a) Finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa, que unía a una empresa con el titular público o privado de las instalaciones deportivas o el promotor de actividades socio-deportivas, produciéndose la sustitución por cualquier otra empresa, por los siguientes motivos:

Por finalización total, es decir, por el cese o término de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada.

Por finalización parcial, es decir, por el cese o término de algunas de las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

b) Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión por parte del titular tanto público como privado de las instalaciones deportivas o del promotor de actividades socio-deportivas, de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento, pudiendo ser:

Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión total respecto de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada.

Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión parcial, es decir respecto de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

2. En todos los supuestos de finalización, suspensión, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata –así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas–, que lleven a cabo la actividad de que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasaran a estar adscritas a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, o bien a la titular de las instalaciones deportivas o promotora de actividades socio-deportivas, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

No obstante lo indicado en el presente capítulo, como norma general, serán válidos y de aplicación los pactos o acuerdos, individuales o colectivos que afecten al Centro de Trabajo debidamente justificados, suscritos entre las empresas afectadas y las personas trabajadoras, sus respectivos representantes legales o con los Sindicatos con representación en el Sector para negociar según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que se hayan acordado con una antelación de cinco meses a la fecha cierta de subrogación del concesionario y se haya comunicado con el mismo plazo a la Comisión Paritaria, salvo que ésta pueda tener conocimiento por su publicación en boletines oficiales. Asimismo, se mantendrán los plazos establecidos en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando respeten los contenidos mínimos regulados en el presente capítulo.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Personas trabajadoras en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cinco últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cinco meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Personas trabajadoras en activo que realizando su jornada laboral en más de un centro de trabajo de una empresa y uno de los centros se vea afectado por la subrogación, será la empresa entrante la que aplicará los derechos de subrogación definidos en el presente convenio colectivo en función de la jornada y de las funciones que la persona trabajadora viniera realizando en el centro de trabajo afectado por la subrogación con anterioridad a los cinco últimos meses antes de la fecha de finalización del contrato o concesión.

c) Personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cinco meses en la misma y/o aquellos que se encuentren en situación de I.T., excedencia, vacaciones, permisos, maternidad, suspensión legal del contrato o situaciones análogas, siempre que se cumpla el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

d) Personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado c), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

e) Personas trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cinco meses anteriores a la finalización de aquélla.

3. Personas trabajadoras que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical: Dado que los representantes de las personas trabajadoras y los/las delegados/as sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo, en caso de subrogación de contratas, la subrogación de la nueva empresa respecto de estas personas trabajadoras se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Representantes de las personas trabajadoras, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidos con motivo de un proceso electoral que afectó

al centro de trabajo o designados por la organización sindical a la que representan y se mantuviesen los mínimos legales para el mantenimiento de la figura de Delegado Sindical, y sean objeto de subrogación: conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato.

b) Los delegados/as sindicales que trabajen en el centro de trabajo afectado por la subrogación, cuando sean necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario y en el mismo no se dieran los mínimos legales para el mantenimiento de esta figura de representación sindical, serán subrogados/as manteniendo las garantías establecidas en el artículo 68, apartados a) y c), del Estatuto de los Trabajadores por un periodo mínimo de un año.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en materia de representación sindical y de las decisiones que sobre esta materia determinen los Sindicatos con representación en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

4. Excepciones a la aplicación de la subrogación prevista en el presente artículo.

La subrogación de personal establecida en el presente artículo no será de aplicación en los siguientes supuestos:

1. Personas trabajadoras que hayan sido trasladados por la empresa saliente desde otros Centros de trabajo de los que fuera titular dicha empresa en los últimos cinco meses respecto de la finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa. En este caso, los/las trabajadores/as tendrán derecho a volver a ocupar el puesto de trabajo que tenían en el centro de trabajo de la empresa saliente, anterior a su traslado, sin que sean objeto de subrogación por la empresa entrante.

2. En ningún caso operará la subrogación prevista en el presente artículo cuando en la instalación objeto de concesión, cesión o contrato de arrendamiento de servicios se produzca el cierre o cese definitivo de las actividades que en la misma se desarrollaban, sin que por tanto sean llevadas a cabo por ninguna otra empresa, ni por su titular.

3. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de personas trabajadoras y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios/as cooperativistas y las personas trabajadoras autónomas aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

4. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, así como a la Comisión Paritaria del convenio colectivo estatal de Instalaciones Deportivas y a la representación de las personas trabajadoras o, en su defecto, a los organismos provinciales de las centrales sindicales firmantes del presente convenio, mediante la entrega de los documentos que se detallan en este artículo.

5. La Comisión Paritaria del presente convenio Colectivo velará por la correcta ejecución de los procesos de subrogación según lo aquí acordado. Asimismo, conocerá y emitirá resolución en un plazo no superior a cinco días hábiles y con carácter obligadamente preceptivo ante cualquier otra instancia, sobre las reclamaciones e incumplimientos, que tanto las empresas o trabajadores/as, puedan hacer llegar a ésta, así como las irregularidades que la propia Comisión Paritaria pudiera considerar.

El plazo de entrega será de cinco días hábiles, contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la Subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

6. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a las personas trabajadoras entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio.

a) Las personas trabajadoras percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Las personas trabajadoras que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, salvo necesidades del servicio. En lo referente a la retribución de las vacaciones, la empresa entrante es responsable únicamente del pago de la parte proporcional de las vacaciones devengadas a partir de la fecha de la subrogación y de forma correlativa, la empresa saliente será responsable de abonar la parte proporcional de las vacaciones devengadas antes de producirse la subrogación, independientemente de la fecha de disfrute de las mismas, así como proceder al descuento de los días disfrutados y no devengados.

c) Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implica que una persona trabajadora realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, ésta última gestionará el disfrute conjunto del periodo vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

7. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y persona trabajadora, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando la persona trabajadora siga vinculada a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

8. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión de la actividad por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de las personas trabajadoras que resulten afectadas. A la finalización del periodo de suspensión, dichas personas trabajadoras tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase la actividad a otra empresa.

9. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria o de la entidad correspondiente en caso de rescate o asunción en cualquier forma del servicio, programa, centro o unidad por parte de la entidad titular o cualquier otra modificación en el sistema de gestión del servicio, en un plazo máximo de 3 días desde que tuviese conocimiento formal de la adjudicación (comunicación expresa

o publicación en portal de contratación), la información y documentación que más adelante se relaciona.

– Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

– Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.

– Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses. - Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de éstos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si la persona trabajadora es representante sindical, percepciones anuales de la persona trabajadora por todos los conceptos y fecha de disfrute de sus vacaciones. - Parte de I.T. y/o confirmación del mismo.

– Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente. –Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

10. Documentación a facilitar por la empresa saliente al órgano de contratación en caso de licitación de un contrato público donde opera la subrogación.

Para poder trasladar toda la información requerida a pliegos, conforme a lo establecido en la Ley de Contratos del Sector Público, es necesario que las empresas deben informar a los órganos de contratación la información sobre las condiciones de los contratos de los/las trabajadores/as/ afectados por la subrogación prevista en el presente convenio, debiendo detallar de cada uno de las personas trabajadoras a subrogar la siguiente información con la finalidad de asegurar el mantenimiento de las condiciones por parte de las empresas licitadoras:

- Convenio colectivo de aplicación.
- Categoría profesional.
- Código de contrato.
- % de jornada en cómputo anual - Antigüedad.
- Fecha de vencimiento de contrato.
- Salario bruto anual percibido (todos los conceptos incluidos).
- N.º horas anuales reales trabajadas correspondientes al salario bruto anual indicado.
- Otros pactos aplicables tanto colectivos como individuales.
- Observaciones: situación de excedencia, suspensión legal, condición de representante legal de los/las trabajadores/as, etc.

La lista de subrogación deberá presentarse en forma de declaración responsable, incluyendo declaración al respecto de encontrarse al corriente de pago de cotizaciones con la TGSS y nóminas del personal, o en su defecto incluyendo toda la información necesaria al respecto de importes adeudados y litigios abiertos.»

Se modifica el artículo 28. Permisos retribuidos, manteniendo el mismo tenor literal de este artículo, a excepción de lo previsto para asuntos propios que queda redactado de la siguiente manera.

«Artículo 28. *Permisos retribuidos.*

Cada empleado/a tendrá derecho a tres jornadas de licencia retribuida por asuntos propios por año natural. En el año en el que se inicie la relación laboral los tres días citados se devengarán por periodos cuatrimestrales computados desde la fecha de inicio, aunque pueden ser disfrutados en cualquier momento de ese año natural, de tal manera que las personas trabajadoras que inicien su relación laboral entre el 1 de enero y el 30 de abril, tienen derecho al disfrute de 3 días de asuntos propios en ese año, si lo hacen entre el 1 de mayo al 31 de agosto, tendrán derecho a 2 días y si lo hacen entre 1 de septiembre y el 31 de diciembre, tendrán derecho a 1 día.

Esta licencia, al tratarse de asuntos personales, no requiere justificación oral ni documental y debe ser solicitada con la antelación máxima posible y, como mínimo, 48 horas antes del disfrute. Estas jornadas de licencia serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la empresa y el empleado que haya de disfrutarlas.

La empresa no podrá denegar en más de dos ocasiones el disfrute de las jornadas de licencias retribuidas por asuntos propios.»

Se modifica el artículo 30 (bis). Licencias sin retribución, quedando redactado de la siguiente manera.

«Artículo 30 (bis). *Excedencia especial con reserva de puesto de trabajo.*

El personal de plantilla fijo, con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia de una duración mínima de un mes y máxima de un año, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

La solicitud de la excedencia deberá formalizarse con una antelación mínima de 30 días a la fecha de inicio de su disfrute. La excedencia podrá prorrogarse una sola vez, con un preaviso de 15 días como mínimo antes de la fecha de finalización.

Esta excedencia no se concederá para trabajar o colaborar con empresas cuyo ámbito funcional se encuentre recogido en el artículo 1 del presente convenio, dando lugar, en caso de incumplimiento, a una falta muy grave con posibilidad de extinción de la relación laboral como despido procedente.

No podrá solicitarse una nueva excedencia hasta transcurrido un año desde la incorporación al trabajo de la última disfrutada.»

Se modifica el artículo 31. Vacaciones, quedando redactado de la siguiente manera.

«Artículo 31. *Vacaciones.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a 23 días laborables de vacaciones al año, estableciéndose su periodo de disfrute en un máximo de tres bloques de días consecutivos que se reseñan seguidamente.

– 15 días laborables consecutivos que deben ser disfrutados en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año.

– Y otros dos bloques de al menos 3 días laborables cada uno de ellos, es decir, bien un bloque de 3 días consecutivos y 5 días consecutivos o bien otro de 4 días consecutivos y 4 días consecutivos.

– Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le computará de forma proporcional al tiempo trabajado.

– Los periodos de disfrute de las vacaciones serán los referidos, excepto acuerdo expreso entre empresa y persona trabajadora por el que establezcan un periodo de disfrute distinto a los reseñados.

El calendario de vacaciones deberá confeccionarse el primer trimestre del año, de tal forma que la persona trabajadora conozca las fechas de disfrute con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio de las mismas.

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

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

Las personas trabajadoras con hijos en edad escolar obligatoria tendrán preferencia para escoger las vacaciones en fechas coincidentes con el periodo vacacional escolar anual.»

Se modifica el artículo 37. Plus transporte, quedando redactado de la siguiente manera.

«Artículo 37. *Plus transporte.*

Los trabajadores a los que les sea de aplicación este convenio percibirán, en concepto de complemento plus transporte por cada día efectivamente trabajado, las cantidades reflejadas por este concepto según lo establecido en el anexo II del presente convenio.»

Se modifica el artículo 53. Salud laboral, quedando redactado de la siguiente manera.

«Artículo 53. *Salud laboral.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario 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 las personas trabajadoras en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud.

Derechos de participación y organización de la prevención.

En base al desarrollo de la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se creará una Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud para el seguimiento de los acuerdos del convenio en materia de evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el sector, así como de lo que se desprende del estudio sobre enfermedades profesionales realizado por CCOO, UGT y FNEID titulado “Enfermedades Profesionales y Enfermedades Relacionadas con el Trabajo. Catálogo de Enfermedades y Guía para su Prevención (Depósito legal M-36654-2015)”.

Dentro del plazo máximo de dos meses desde la publicación del convenio, las organizaciones firmantes del mismo procederán a constituir esta comisión, con carácter paritario e integradas 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 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 que ha de 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 el seno de dicha Comisión se incorporarán al cuerpo del convenio, a través de la Comisión Negociadora del mismo.

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 los mismos 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, coordinar y desarrollar programas formativos tanto a responsables de empresas, personas delegadas y trabajadoras.

Empresa principal y subcontratadas.

Todas las empresas, dos o más, que desarrollen actividades mediante sus empleados en un mismo centro de trabajo tienen la obligación de cooperar y coordinar su acción preventiva frente a los riesgos laborales.

A tal fin, se establecerán los recursos o medios de coordinación que sean necesarios, así como la información que sobre los mismos ha de facilitarse a sus respectivas personas trabajadoras. Esta obligación de información es extensiva a las operaciones contratadas en los supuestos en que las personas trabajadoras de la empresa contratista o subcontratista, aunque no preste servicios en el centro de la empresa principal, utilice la maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por esta última.

1. Corresponde a la empresa titular del centro de trabajo la obligación de informar y de instruir a los empresarios, que desarrollen sus actividades en su centro, sobre los riesgos detectados en el mismo y sobre las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a las personas trabajadoras afectadas.

2. La empresa principal tiene la obligación de vigilar que las empresas contratistas o subcontratistas cumplan la normativa sobre prevención de riesgos laborales siempre que la contrata o 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 las personas trabajadoras autónomas 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 figure:

Las exigencias y responsabilidades del contratante y contratista en materia preventiva.

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 su cooperación en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y protección adoptadas.

Que la información facilitada sea por escrito.

Recoger el tipo de información que han de facilitar donde se incluyan las estadísticas no solo de accidentes de trabajo, sino que incluyan las bajas por ITCC. Derechos de los representantes de las personas trabajadoras.

La empresa principal elaborará y entregará la documentación siguiente:

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

Plan de prevención de actividades empresariales.

Evaluación de riesgos.

Manual de prevención de subcontratadas.

Equipos de seguridad, Epis.

Acreditación de la información y formación.

Permisos de entrada y trabajo.

Notificación y comunicaciones de aa. tt.

Medidas de emergencia.

Información a trabajadores/as.

Exámenes de salud.

Evaluación de riesgos.

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de las personas trabajadoras que deban desempeñarlos. Se deberán evaluar los puestos de trabajo en cuanto a ruidos, ambientes húmedos, exposición a productos tóxicos, manejo de cargas, etc.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación prevista pusieran 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 la empresa, incluyendo 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 ésta, 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.

El Empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores/as.

La vigilancia individual se desarrollará aplicando los protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, con exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa vigente en esta materia.

En este caso se tendrán en cuenta los protocolos médicos en los que se contemplan las enfermedades que se detallan según los distintos puestos de trabajo:

Personal que presta sus servicios en piscina:

Dermatitis laboral, posturas forzadas, movimientos repetidos de miembro superior y asma ocupacional, irritación de las vías respiratorias, hipoacusia, disfonía/afonía, otitis, conjuntivitis alérgica.

Personal de clases colectivas y sala:

Infecciones de las vías respiratorias altas, disfonía/afonía, hipoacusia.

Personal de mantenimiento y limpieza:

Legionelosis, irritación de las vías respiratorias, asma ocupacional, rinoconjuntivitis alérgica.

Se atenderá a lo establecido en el estudio sobre “Enfermedades Profesionales y Enfermedades relacionadas con el Trabajo. Catálogo de Enfermedades y Guía para su Prevención (depósito legal M-36654-2015)” anteriormente referido.

Todos ellos relacionados con los riesgos del sector, debiendo adoptarlos en función de los resultados de la evaluación de riesgos y las características y circunstancias de la persona trabajadora.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. Solo será obligatorio cuando existan indicios de que de su estado de salud pueda derivarse un riesgo para la vida o integridad física o psíquica propia o de otros, previo informe, de los representantes de las personas trabajadoras. La vigilancia de la salud individual se practicará con una periodicidad anual o de acuerdo a la frecuencia a colectivos de riesgo recogida en los protocolos médicos oficiales. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre su derecho a la intimidad, a la dignidad y a 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 Límites Ambientales. Para realizar la medición de estos valores todas las instalaciones dispondrán de un medidor de temperatura y humedad relativa debidamente homologado con la ISO 9001. Así mismo este equipo deberá ser calibrado, al menos, una vez al año.

La evaluación de los riesgos derivados de la exposición por inhalación a un agente químico peligroso deberá incluir la medición de las tracciones del agente en el aire, en la zona de respiración de la persona trabajadora, 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 la plantilla 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 las personas trabajadoras y sus representantes sindicales reciban una formación e información adecuada 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 contemplar 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 del cloro o sus derivados, la cantidad de cloro libre que el agua contenga no excederá nunca de 0,20 y a 0,60 miligramos por litro.

Delegados 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/a 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 los 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. Sus funciones de forma genérica consisten en:

Entrar libremente en todo centro de trabajo.

Entrevistarse, solo o ante testigos, con las personas representantes del personal, delegados y delegadas de prevención y responsables de servicios de prevención o recoger la información que considere necesaria. Si en el centro visitado no existieran representantes de personal ni delegados 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 la plantilla 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 al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medioambiente de trabajo y a los Inspectores 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 las circunstancias de los mismos.

Protección a la maternidad.

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en el feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si existiera 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.

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 pudieran 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, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos 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 el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Si no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Todo esto también será de aplicación al periodo de lactancia.

En caso de que no existiera 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 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 anexo se adjunta tabla SEGO con carácter meramente orientativo sobre suspensión del contrato por riesgo del embarazo.

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 salud de los trabajadores, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

El acoso psicológico se define como la situación de hostigamiento que sufre una persona trabajadora en el ámbito laboral, sobre la que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado y que le conducen al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión, con el 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, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.»

Se modifica el artículo 55. Incapacidad temporal, quedando redactado de la siguiente manera.

#### «Artículo 55. *Incapacidad temporal.*

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la persona trabajadora tendrá derecho a un complemento hasta el total de la base de cotización.

En caso de enfermedad común se complementará hasta el total de la base de cotización, solo en caso de hospitalización y su recuperación.

En todo caso, la obligación del abono por parte de la empresa del complemento, en ambos casos, se extingue o finaliza el día en que se extinga o finalice la relación laboral con la persona trabajadora, sin que deba ser abonado a partir de dicho día.»

Se incorpora un nuevo anexo I al texto del convenio, con el siguiente contenido.

#### «ANEXO I

A los efectos de facilitar a empresas y personas trabajadoras la emisión de la resolución por la entidad pertinente reconociendo la suspensión del contrato de trabajo por riesgo de embarazo ante la imposibilidad de cambiar a la trabajadora de puesto de trabajo, por influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, a otro compatible con su estado, o dicho cambio no resulte técnica y objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, a modo exclusivamente orientativo o ilustrativo, no vinculante, se podrá acudir a las tablas elaboradas, conforme a la actualización más reciente a la fecha del hecho causante, por La Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia, tabla SEGO, que orienta sobre elementos de riesgo y recomendaciones acerca de la semana en que se tendría que dar la baja a la trabajadora, según las actividades que esta desempeñe.

Elementos externos	Semana
1. Ruido, en condiciones de ruido excesivo (más de 80 decibelios).	Semana 20.
2. En condiciones frío o calor extremo, con temperaturas inferiores a 0 °, o superiores a 33 °.	Semana 0, desde el inicio del embarazo.
3. Contacto con algunas de sustancias peligrosas: mercurio o derivados, medicamentos antimitóticos (citotóxicos), pesticidas, disolventes, monóxido de carbono o cualquier otra sustancia tóxica como antimonio o arsénico. (y todas las que incluye el anexo VII del Real Decreto 39/1997).	Semana 0, desde el inicio del embarazo.
<i>Tareas sentada y de pie</i>	
1. Trabajadora sentada con actividades ligeras. No existe riesgo si existe posibilidad de cambio de postura, o si se trabaja menos de 20 horas a la semana.	Semana 37.
2. Trabajadora que realiza tareas de pie de forma prolongada (Más de 4 horas al día).	Semana 20 a 22.
3. Trabajadora que realiza tareas de pie de forma prolonga de forma intermitente (Más de dos horas a 4 horas al día).	Semana 24 a 28.
4. Trabajadora que alterna tareas de pie y sentada, si es menos del 25 % de tiempo sentada.	No existe riesgo.
5. Trabajadora que alterna tareas de pie y sentada, más de una cuarta parte de pie.	Semana 32 a 34.
6. Trabajadora que alterna tareas de pie y sentada, más del 50 % de la jornada de pie.	Semana 28 a 30.
<i>Tareas agachándose</i>	
7. Menos de 2 veces a la hora.	No existe riesgo.
8. Intermitente: 2 a 9 veces a la hora.	Semana 26 a 28.
9. Repetidamente: más de 10 veces a la hora.	Semana 20.
<i>Tareas trepando y subiendo/bajando escaleras</i>	
10. Trepas intermitente (menos de 4 veces en turno de 8 horas).	Semana 24 a 26.
11. Trepas repetidamente (4 o más veces por turno de 8 horas).	Semana 16 a 18.
12. Subir y bajar escaleras ocasionalmente, menos de cuatro veces, sólo existe riesgo si es de más de cuatro peldaños.	Semana 32 a 34.
13. Subir y bajar escaleras intermitente (entre 4 y 8 veces en turno de 8 horas).	Semana 28 a 34.

Elementos externos	Semana
14. Subir y bajar escaleras repetidamente (8 o más veces por turno de 8 horas).	Semana 24 a 28.
15. Trepar escalas y postes verticales, ocasional, menos de cuatro veces.	Semana 26 a 34.
16. Trepar escalas y postes verticales, intermitente (entre 4 y 8 veces en turno de 8 horas).	Semana 18 a 26.
17. Trepar escalas y postes verticales, repetidamente (8 o más veces por turno de 8 horas).	Semana 16 a 20.
<i>Cargando pesos</i>	
18. Cargando pesos de manera frecuente (4 o más veces por turno de 8 horas): menos de 4 kg.	No existe riesgo.
19. Cargando pesos de manera frecuente (4 o más veces por turno de 8 horas): de 5 a 10 kg.	Semana 22 a 24.
20. Cargando pesos de manera frecuente (4 o más veces por turno de 8 horas): más de 10 kg.	Semana 18 a 20.
22. Cargando pesos de manera intermitente (menos de 4 veces en turno de 8 horas): menos de 4 kg.	No existe riesgo.
23. Cargando pesos de manera intermitente (menos de 4 veces en turno de 8 horas): 5 a 10 kg.	Semana 26 a 28.
24. Cargando pesos de manera intermitente (menos de 4 veces en turno de 8 horas): más de 10 kg.	Semana 22 a 24.»

Se incorpora un nuevo anexo II al texto del convenio, con el siguiente contenido.

#### «ANEXO II

#### Tablas salariales

Se acuerda que los efectos económicos de las tablas salariales y del plus de transporte que a continuación se reseñan, con independencia de la fecha en que se publique el presente acuerdo parcial de convenio en el BOE, así como el posterior texto completo del V Convenio colectivo, se retrotraen y tendrán vigencia desde el 1 de mayo de 2023.

#### TABLAS SALARIALES 2023

Grupo profesional	Nivel	Art. 32 salario base			Art. 33 1,5 S.H.	Art. 33 1,75 S.H.	Art. 37	Art. 34 15% S.H.	Art. 13 15% S.B.
		Salario Base Anual - Euros	Salario Base Mensual 14 pagas - Euros	Salario Base Hora - Euros/hora	Hora extra no festiva - Euros/hora	Hora extra festiva - Euros/hora	Plus Transporte - Euros	Plus hora nocturna - Euros/hora	Complemento Movilidad 14 pagas - Euros
Grupo 1.	-	19.051,20	1.360,80	10,87	16,31	19,03	2,8	1,63	204,12
Grupo 2.	1	17.463,60	1.247,40	9,97	14,95	17,44	2,8	1,50	187,11
	2	16.919,28	1.208,52	9,66	14,49	16,90	2,8	1,45	181,28
Grupo 3.	1	16.102,80	1.150,20	9,19	13,79	16,08	2,8	1,38	172,53
	2	15.724,80	1.123,20	8,98	13,46	15,71	2,8	1,35	168,48
Grupo 4.	1	15.346,80	1.096,20	8,76	13,14	15,33	2,8	1,31	164,43
	2	15.195,60	1.085,40	8,67	13,01	15,18	2,8	1,30	162,81
Grupo 5.	-	15.150,00	1.082,14	8,65	12,97	15,13	2,8	1,30	162,32

## TABLAS SALARIALES 2024

Grupo profesional	Nivel	Art. 32 salario base			Art. 33 1,5 S.H.	Art. 33 1,75 S.H.	Art. 37	Art. 34 15% S.H.	Art. 13 15% S.B.
		Salario Base Anual - Euros	Salario Base Mensual 14 pagas - Euros	Salario Base Hora - Euros/hora	Hora extra no festiva - Euros/hora	Hora extra festiva - Euros/hora	Plus Transporte - Euros	Plus hora nocturna - Euros/hora	Complemento Movilidad 14 pagas - Euros
Grupo 1.	-	19.336,97	1.381,21	11,04	16,56	19,31	2,9	1,66	207,18
Grupo 2.	1	17.725,55	1.266,11	10,12	15,18	17,71	2,9	1,52	189,92
	2	17.173,07	1.226,65	9,80	14,70	17,15	2,9	1,47	184,00
Grupo 3.	1	16.424,86	1.173,20	9,37	14,06	16,41	2,9	1,41	175,98
	2	16.039,30	1.145,66	9,15	13,73	16,02	2,9	1,37	171,85
Grupo 4.	1	15.653,74	1.118,12	8,93	13,40	15,64	2,9	1,34	167,72
	2	15.499,51	1.107,11	8,85	13,27	15,48	2,9	1,33	166,07
Grupo 5.	-	15.453,00	1.103,79	8,82	13,23	15,44	2,9	1,32	165,57

## TABLAS SALARIALES 2025

Grupo profesional	Nivel	Art. 32 salario base			Art. 33 1,5 S.H.	Art. 33 1,75 S.H.	Art. 37	Art. 34 15% S.H.	Art. 13 15% S.B.
		Salario Base Anual - Euros	Salario Base Mensual 14 pagas - Euros	Salario Base Hora - Euros/hora	Hora extra no festiva - Euros/hora	Hora extra festiva - Euros/hora	Plus Transporte - Euros	Plus hora nocturna - Euros/hora	Complemento Movilidad 14 pagas - Euros
Grupo 1.	-	19.917,08	1.422,65	11,37	17,05	19,89	3	1,71	213,40
Grupo 2.	1	18.257,32	1.304,09	10,42	15,63	18,24	3	1,56	195,61
	2	17.688,26	1.263,45	10,10	15,14	17,67	3	1,51	189,52
Grupo 3.	1	17.081,85	1.220,13	9,75	14,62	17,06	3	1,46	183,02
	2	16.680,87	1.191,49	9,52	14,28	16,66	3	1,43	178,72
Grupo 4.	1	16.279,89	1.162,85	9,29	13,94	16,26	3	1,39	174,43
	2	16.119,49	1.151,39	9,20	13,80	16,10	3	1,38	172,71
Grupo 5.	-	16.071,12	1.147,94	9,17	13,76	16,05	3	1,38	172,19

Plus transporte (Artículo 37). Se fijan las siguientes cantidades para los años de vigencia del convenio:

Año 2023: 2,80 euros por cada día efectivamente trabajado.

Año 2024: 2,90 euros por cada día efectivamente trabajado.

Año 2025: 3,00 euros por cada día efectivamente trabajado.»