

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS**CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN**

RESOLUCIÓN do 25 de xuño de 2024, da Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación do V Convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2023-2026.

Visto o texto do V Convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2023-2026, que se subscribiu con data do 3 de xuño de 2024 entre a representación empresarial de Aexidega e a representación legal dos traballadores e traballadoras das centrais sindicais CIG, UGT e CC.OO., e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade,

Esta Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais

RESOLVE:

Primeiro. Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia (Rexcon), creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG número 222, do 18 de novembro).

Segundo. Dispor a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 25 de xuño de 2024

Pablo Fernández López
Secretario xeral de Emprego e Relacións Laborais

CVE-DOG: 8cg8gob2-v2c1-lue8-kh83-p0wr8xtj8a96



**V Convenio de instalacións deportivas e ximnasios
da Comunidade Autónoma de Galicia
2023-2026**

Índice

Capítulo I. Disposicións xerais.

- Artigo 1. Ámbito funcional.
- Artigo 2. Ámbito territorial e ámbito persoal.
- Artigo 3. Ámbito temporal e denuncia.
- Artigo 4. Concorrenza de convenios.
- Artigo 5. Vinculación á totalidade.
- Artigo 6. Compensación e absorción.
- Artigo 7. Garantías *ad personam*.
- Artigo 8. Comisión Mixta Paritaria.

Capítulo II. Organización do traballo e contratación.

- Artigo 9. Organización do traballo.
- Artigo 10. Principios xerais.
- Artigo 11. Forma do contrato.
- Artigo 12. Condicións xerais de ingreso.
- Artigo 13. Probas de aptitude.
- Artigo 14. Período de proba e aviso previo de cesamento voluntario.
- Artigo 15. Características xerais dos contratos e do persoal.
- Artigo 16. Contrato de duración determinada.
- Artigo 17. Contrato de remuda.
- Artigo 18. Contratos fixos descontinuos.
- Artigo 19. Contrato a tempo parcial.
- Artigo 20. Contratos formativos.
- Artigo 21. Subrogación do persoal.

Capítulo III. Clasificación do persoal.

- Artigo 22. Grupos profesionais.
- Artigo 23. Mobilidade funcional.
- Artigo 24. Igualdade no traballo.



Capítulo IV. Tempo de traballo.

Artigo 25. Xornada de traballo.

Artigo 26. Tempo de preparación de clases.

Artigo 27. Descanso semanal e festivos.

Artigo 28. Permisos retribuídos.

Artigo 29. Permisos non retribuídos.

Artigo 30. Reducións de xornada por conciliación da vida familiar.

Artigo 31. Concreción horaria por conciliación da vida familiar.

Artigo 32. Excedencias por conciliación da vida familiar.

Artigo 33. Outras excedencias.

Artigo 34. Vacacións.

Capítulo V. Estrutura retributiva.

Artigo 35. Estrutura salarial.

Artigo 36. Complemento de transporte.

Artigo 37. Complemento de toxicidade.

Artigo 38. Complemento de quilometraxe.

Artigo 39. Complemento de dispoñibilidade.

Artigo 40. Nocturnidade.

Artigo 41. Salario de socorrista.

Artigo 42. Complemento de socorrista de espazos acuáticos naturais.

Artigo 43. Pagas extraordinarias.

Artigo 44. Horas extraordinarias.

Artigo 45. Axudas de custo.

Artigo 46. Incapacidade temporal.

Artigo 47. Roupas de traballo.

Artigo 48. Incrementos salariais.

Artigo 49. Pagamento da retribución mensual.

Artigo 50. Procedemento para a inaplicación das condicións de traballo.

Capítulo VI. Código de conduta laboral.

Artigo 51. Principios xerais.

Artigo 52. Clasificación de faltas.

Artigo 53. Réxime de sancións.

Artigo 54. Sometemento ao AGA.



Capítulo VII. Cláusulas de formación.

Artigo 55. Formación continua.

Capítulo VIII. Dereitos sindicais.

Artigo 56. Dos representantes das traballadoras e dos traballadores.

Artigo 57. Comité Intercentros.

Artigo 58. Das organizacións sindicais.

Artigo 59. Delegadas e delegados sindicais.

Artigo 60. Garantías sindicais.

Capítulo IX. Saúde laboral.

Artigo 61. Saúde laboral.

Artigo 62. Póliza de seguro. Indemnización en caso de morte ou invalidez.

Artigo 63. Xubilación anticipada.

Disposición adicional primeira. Equiparación de matrimonios e parellas de feito.

Disposición adicional segunda. Lexislación supletoria.

Anexo. Táboas salariais 2023-2026.

**CAPÍTULO I
Disposicións xerais****Artigo 1. *Ámbito funcional***

Este convenio é de aplicación e regula as condicións de traballo de todas as empresas e entidades, calquera que sexa a forma xurídica que adopten, que teñan por obxecto ou actividade económica a oferta e/ou prestación de servizos ocio-deportivos, exercicio físico-deportivo, actividades deportivas de golf ou vixilancia acuática. Esta poderá realizarse:

a) En ximnasios ou establecementos, locais, clubs de natación, deportivos, de tenis, etc., de titularidade pública ou privada, equipados ou habilitados para desenvolver a actividade empresarial antes indicada.

b) Mediante subcontratación ou relación xurídica con outras empresas e entidades privadas cuxo obxecto sexa a xestión de ximnasios ou instalacións deportivas e/ou a realización das actividades anteriormente indicadas.



c) Mediante contratos administrativos ou relación xurídica con administracións públicas, baixo calquera forma válida en dereito cuxo obxecto sexa a xestión de ximnasios ou instalacións deportivas e/ou a realización das actividades indicadas anteriormente.

d) Mediante a organización de competicións.

Tamén están incluídas no ámbito funcional deste convenio as empresas que desenvolvan o obxecto e a actividade económica indicada aínda que esta se realice fóra de establecementos ou das instalacións habilitadas para iso, é dicir, ao aire libre ou en contacto coa natureza.

Tendo en conta que a realización da actividade físico-deportiva leva consigo a prestación de servizos amplos e diferentes ás persoas usuarias e á sociedade en xeral, quedan comprendidas baixo este convenio aquelas empresas que teñan como obxecto principal o desenvolvemento de tal actividade, con independencia doutras actividades complementarias, conexas ou similares á que se considera principal.

Artigo 2. *Ámbito territorial e ámbito persoal*

Este convenio afecta todas as empresas que, independentemente da súa forma xurídica e titularidade e dos fins que persigan, xestionen adxudicacións de entidades públicas ou privadas de terceiros calquera en instalacións deportivas sitas no territorio da Comunidade Autónoma de Galicia, mesmo cando o domicilio social da adxudicadora, da adxudicataria ou de ambas radique fóra do devandito termo autonómico.

En todo o documento do convenio se entenderá por adxudicación con carácter xeral calquera modalidade de contratación ou convenio, tanto público como privado, que se produza entre as titulares adxudicadoras e as entidades xestoras que presten o servizo.

En todo o documento deste convenio se entenderá de modo indistinto entidade ou empresa, con independencia da súa natureza xurídica. As disposicións deste convenio afectarán, desde a súa entrada en vigor, todas as traballadoras e traballadores que presten os seus servizos nestas empresas ou entidades afectadas por el, sen outras excepcións que as establecidas pola lei.

Artigo 3. *Ámbito temporal e denuncia*

A vixencia deste convenio colectivo esténdese desde o día 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2026, con independencia da data en que o organismo administrativo competente leve a efecto a súa publicación oficial.



O convenio denunciarase 2 meses antes do seu vencemento por calquera dos asinantes; as partes reuniranse antes dos tres meses seguintes ao remate do ano natural de vencemento do convenio.

Denunciado o convenio, e mentres non se chegue a acordo sobre o novo para a súa renovación, durante todo o período de negociación este convenio permanecerá plenamente vixente mentres non sexa substituído por outro do mesmo ámbito.

Artigo 4. *Concorrenza de convenios*

Este convenio actuará como supletorio en todas aquelas materias non reguladas en convenios colectivos de ámbito inferior.

A vixencia deste convenio non se verá afectada polo disposto en un convenio de ámbito distinto. Se durante a vixencia do convenio se producen disposicións legais de xeral aplicación que incidan sobre o disposto nel, só o afectarán cando, consideradas no seu conxunto e cómputo anual, superen o aquí pactado.

Artigo 5. *Vinculación á totalidade*

As condicións pactadas neste convenio colectivo constitúen un todo orgánico e indivisible e, para os efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Se durante a vixencia deste convenio se acadasen acordos que causen modificacións nas cláusulas vixentes, se producisen cambios na lexislación sobre materias que afecten o seu corpo normativo ou algún artigo do convenio fose declarado nulo por resolución xudicial, extraxudicial ou administrativa, as partes negociadoras reuniranse co fin de adecuar o convenio á nova situación. No suposto de que as partes non alcancen un acordo sobre o novo contido, estas acordarán someterse con carácter vinculante á mediación e/ou arbitraje do AGA cando transcorran dous meses desde a data en que foi notificada a resolución que invalide algún dos preceptos deste convenio.

Artigo 6. *Compensación e absorción*

As condicións económicas pactadas neste convenio colectivo forman un todo e son compensables coas que anteriormente rexesen por imperativo legal, xurisdiccional, convenio ou pacto ou contrato individual, salvo o disposto no artigo seguinte.



As disposicións legais futuras, incluídas as relativas a salarios, que impliquen variacións económicas en todo ou nalgúns dos conceptos retributivos pactados neste convenio só terán eficacia se, globalmente consideradas en cómputo anual, superan o seu nivel total. No caso contrario, consideraranse absorbidas.

Artigo 7. *Garantías ad personam*

Respectaranse as condicións superiores e máis beneficiosas, tanto económicas como non económicas, que veña percibindo e gozando o persoal do cadro que fosen pactadas individual ou colectivamente nas empresas.

Ao persoal que no momento da entrada en vigor deste convenio perciba, en cómputo anual, salarios superiores aos determinados nel aplicaráselle as táboas de retribucións aprobadas neste convenio. A diferenza de retribucións reflectirase en nómina como complemento persoal de garantía non absorbible nin compensable; en todo caso, será cotizable á Seguridade Social. Do mesmo xeito, o persoal que veña percibindo o dito complemento terá a mesma consideración que o anterior. Co fin de determinar o importe do devandito complemento, restaráselle á súa actual retribución anual a retribución anual acordada no convenio; a cantidade resultante dividida entre catorce será o importe do citado complemento persoal, que se percibirá nas 14 mensualidades.

Este complemento será revalorizable conforme o incremento salarial fixado neste convenio para cada ano, segundo o artigo 48.

Artigo 8. *Comisión Mixta Paritaria*

Constitución. As partes acordan crear a Comisión Mixta Paritaria como medio de solucionar discrepancias e interpretacións deste convenio, que estará formada por representantes das organizacións empresariais e dos sindicatos asinantes do convenio.

Ambas as partes acordan que calquera dúbida ou diverxencia que poida xurdir da interpretación e aplicación do contido deste convenio será sometida previamente ao informe da Comisión Mixta Paritaria antes de acudir e iniciar calquera acción ou reclamación ante a xurisdición competente.

Procedemento: a Comisión Mixta Paritaria estará composta por 6 persoas membros, 3 elixidas pola representación das organizacións empresariais e 3 pola representación dos sindicatos que subscriben o convenio.

CVE-DOG: 8cg8gob2-v2c1-lue8-kh83-p0wr8xtj8a96



Funcións: a Comisión Mixta Paritaria deste convenio contará coas seguintes funcións:

- Interpretar e vixiar a aplicación deste convenio.
- Emitir informe, con carácter previo e obrigatorio, en todas as cuestións de conflito colectivo.
- Someter a debate as materias que, a criterio dalgunha das partes, sexan necesarias para incorporar, definir ou aclarar o texto deste convenio.
- Calquera actividade tendente á aplicación e eficacia do convenio.
- Así mesmo, a Comisión Mixta Paritaria contará coa función establecida no artigo que regula o procedemento para a inaplicación das condicións de traballo do presente convenio.
- Entender sobre a aplicación do convenio ás actividades que, dentro da definición xenérica recollida no ámbito deste, non estivesen incluídas inicialmente.
- Resolver os conflitos ou discrepancias que teñan a súa orixe na aplicación, interpretación ou regulación de subrogacións, grupos profesionais, clasificación profesional, definición de funcións e retribución de diferentes subsectores afectados por este convenio colectivo, sen que en ningún caso supoña unha modificación das condicións pactadas nel.
- Estudar e decidir sobre aquelas cuestións que afecten os sectores incluídos neste convenio que, por mutuo acordo, lle sexan sometidas polas partes, así como calquera tema que puiden afectar os diferentes subsectores que se poidan encadrar no marco do sector da actividade propia das empresas ás cales é de aplicación este convenio.
- A obtención de acordos sobre todas aquelas materias non reguladas neste convenio e que, por criterio das partes que compoñen a Comisión, sexa necesario incorporar ao seu texto para adaptalo mellor á realidade produtiva ou laboral existente en cada momento.
- A Comisión Mixta Paritaria reunirse con carácter ordinario polo menos unha vez cada cuatrimestre e con carácter extraordinario, para resolver cuestións encomendadas a esta, cando as partes de mutuo acordo o consideren conveniente ou cando así o acorden as dúas terceiras partes dos seus membros.



– As convocatorias da Comisión Mixta Paritaria serán efectuadas pola persoa que asuma a secretaría mediante escrito e farase constar o lugar, a data e a hora da reunión, así como a orde do día. A convocatoria debe ser enviada a cada unha das persoas membros con sete días de anticipación, como mínimo, á data prevista.

– A Comisión Mixta Paritaria resolverá as cuestións que lle sexan sometidas nun prazo non superior a 30 días, salvo acordo de todas as partes que prorrogue o devandito prazo ou salvo que neste convenio se estableza expresamente calquera outro prazo para algún suposto concreto. Os acordos adoptaranse por maioría simple de cada unha das partes que forman a Comisión.

Domicilio: o domicilio da Comisión Mixta Paritaria establécese na sede do Consello Gallego de Relacións Laborais, en Santiago de Compostela.

CAPÍTULO II

Organización do traballo e contratación

Artigo 9. *Organización do traballo*

A organización do traballo é facultade e responsabilidade da dirección das empresas, con suxeición a este convenio colectivo e á lexislación vixente.

A representación unitaria ou sindical do persoal terá, en todo caso, no relacionado coa organización do traballo, as funcións que lle asignan o Estatuto dos traballadores e a demais lexislación vixente.

Con independencia do disposto no parágrafo anterior, cando se establezan ou se modifiquen condicións de traballo que afecten un colectivo, deberá ser informada a representación legal do persoal nun prazo mínimo dun mes de antelación.

Artigo 10. *Principios xerais*

A contratación do persoal é facultade exclusiva da dirección das empresas, coas limitacións que marquen a lei e este convenio colectivo. Os contratos, sexa cal for o seu carácter, deberán facerse sempre por escrito.

Artigo 11. *Forma do contrato*

A admisión de traballadores e traballadoras nas empresas, a partir da entrada en vigor deste convenio, realizarase mediante contrato formalizado por escrito.



Igualmente, formalizaranse por escrito todas as comunicacións que teñan relación coa contratación e entregaráselle unha copia á persoa traballadora nun prazo de 10 días, preferiblemente por vía electrónica.

Artigo 12. *Condicións xerais de ingreso*

O ingreso ao traballo poderá realizarse de conformidade con calquera das modalidades reguladas no Estatuto dos traballadores, disposicións de desenvolvemento e demais disposicións legais vixentes en cada momento.

Artigo 13. *Probas de aptitude*

As empresas, previamente ao ingreso dos traballadores e traballadoras, poderanlle realizar a estes as probas de selección, prácticas, psicotécnicas e médicas que consideren necesarias para comprobar se o seu estado físico, grao de aptitude e preparación son os axeitados para a categoría profesional e o posto de traballo que vaian desempeñar.

Artigo 14. *Período de proba e aviso previo de cesamento voluntario*

14.1. Poderá concertarse por escrito un período de proba. Este, en ningún caso, poderá exceder os seguintes períodos:

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

Durante o período de proba o traballador ou traballadora terá os mesmos dereitos e obrigas que correspondan á categoría profesional e posto de traballo que desempeñe, coma se fose do cadro de persoal, agás os derivados da extinción da relación laboral. Esta poderá ser instada, durante o transcurso do devandito período, por calquera das partes sen necesidade de alegar ningunha causa ao respecto, coa condición de que se comunique por escrito, e farase constar como causa da extinción da relación laboral non superar o período de proba.

14.2. A situación de incapacidade temporal que afecte o traballador ou traballadora durante o período de proba interromperá o seu cómputo, e continuarase a partir da data de reincorporación efectiva ao traballo.



14.3. Os traballadores e traballadoras que decidan extinguir a súa relación laboral de forma voluntaria deberán notificarlo por escrito á empresa cunha antelación mínima á data da súa efectividade, segundo o grupo profesional, de:

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

O incumprimento por parte do traballador ou traballadora da obriga de avisar previamente coa indicada antelación daralle dereito á empresa a descontar da súa liquidación o importe dun día de salario por cada día de atraso no aviso.

A proposta de liquidación deberá especificar, con toda claridade, todos os conceptos que se lle deben ao traballador ou traballadora e as contías correspondentes.

Artigo 15. *Características xerais dos contratos e do persoal*

Poderanse utilizar todas as modalidades contractuais previstas legalmente, teñan estas carácter indefinido ou temporal, ben que, co interese de impulsar a promoción do emprego nos diferentes sectores de actividade, as empresas outorgarán prioridade á estabilidade no emprego.

Polo que respecta á promoción da conversión de emprego temporal en emprego estable, haberá que atermarse ao que estableza a norma legal en cada momento e poderanse utilizar todas aquelas modalidades de fomento da contratación indefinida establecidas ao respecto.

O persoal das empresas vinculadas por este convenio poderá ter a seguinte consideración segundo a permanencia no seu servizo:

- Contrato fixo. Realizaráselles ás persoas que prestan os seus servizos de forma permanente na empresa que as contrate, tanto sexa a xornada completa como parcial.
- Contrato de duración determinada. Formalizaráselles ás persoas contratadas por circunstancias da produción ou por substitución dunha persoa traballadora, sexa a tempo completo ou parcial.



– Contrato fixo discontinuo. Formalizaráselles ás persoas que prestan os seus servizos de forma permanente para a empresa que as contrata, sexa tanto a xornada completa como parcial, para realizaren traballos de natureza estacional ou vinculados a traballos de tempada, ou para aquelas que non teñan a anterior natureza pero sexan de prestación intermitente con períodos certos, determinados ou non.

Igualmente, poderase subscribir calquera outro tipo de contrato de traballo cuxa modalidade estea recollida na lexislación laboral vixente en cada momento.

Os traballadores e traballadoras que nun período de 24 meses estivesen contratados durante un prazo superior a 18 meses, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo ou diferente posto de traballo coa mesma empresa ou grupo de empresas, mediante dous ou máis contratos temporais, sexa directamente ou a través da súa posta á disposición por empresas de traballo temporal, coas mesmas ou diferentes modalidades contractuais de duración determinada, adquirirán a condición de traballadores e traballadoras fixos/as. Esta previsión será aplicable tamén en supostos de sucesión ou subrogación empresarial.

As traballadoras e traballadores que veñan prestando os seus servizos na empresa como indefinidos a tempo completo poderán optar a melloras no seu horario totais ou parciais no caso de que existisen vacantes do seu grupo e categoría profesional.

Os traballadores e traballadoras que veñan prestando os seus servizos na empresa como fixos/as discontinuos/as terán preferencia á hora de optaren por un posto de traballo vacante de carácter fixo ordinario, sempre que no devandito posto de traballo se desenvolvan funcións do seu mesmo grupo e categoría profesional. A orde de preferencia dos traballadores e das traballadoras fixos/as discontinuos/as para optaren ao novo posto de traballo realizarase en función da súa antigüidade no centro de traballo, desde o primeiro contrato.

Así mesmo, os traballadores e traballadoras que veñan prestando os seus servizos na empresa como eventuais terán preferencia á hora de optaren por un posto de traballo vacante de carácter fixo discontinuo, sempre que no devandito posto de traballo se desenvolvan funcións do seu mesmo grupo e categoría profesional. A orde de preferencia dos traballadores e traballadoras eventuais para optaren ao novo posto de traballo realizarase en función da súa antigüidade no centro de traballo, desde o primeiro contrato.



Artigo 16. *Contrato de duración determinada*

O contrato de traballo de duración determinada só se poderá concertar por circunstancias da produción ou por substitución da persoa traballadora.

Para que se entenda que concorre causa xustificada de temporalidade, será necesario que se especifiquen con precisión no contrato a causa habilitante da contratación temporal, as circunstancias concretas que a xustifican e a súa conexión coa duración prevista.

Para os efectos do previsto neste artigo, entenderase por circunstancias da produción o incremento ocasional e imprevisible da actividade e as oscilacións que, aínda tratándose da actividade normal da empresa, xeran un desaxuste temporal entre o emprego estable dispoñíbel e o que se require.

Entre as oscilacións a que se refire o parágrafo anterior entenderanse incluídas aquelas que derivan das vacacións anuais.

Cando o contrato de duración determinada obedeza a estas circunstancias da produción, a súa duración non poderá ser superior a nove meses. No caso de que o contrato se concertase por unha duración inferior, poderá prorrogarse, mediante acordo das partes, por unha única vez, sen que a duración total do contrato poida exceder os nove meses.

Igualmente, as empresas poderán formalizar contratos por circunstancias da produción para atender situacións ocasionais, previsibles e que teñan unha duración reducida e delimitada nos termos previstos neste parágrafo. As empresas só poderán utilizar este contrato un máximo de noventa días no ano natural, independentemente das persoas traballadoras que sexan necesarias para atender en cada un dos devanditos días as situacións concretas, que deberán estar debidamente identificadas no contrato. Estes noventa días non poderán ser utilizados de xeito continuado. As empresas, no último trimestre de cada ano, deberán trasladarlle á representación legal das persoas traballadoras unha previsión anual de uso destes contratos.

Non se poderá identificar como causa deste contrato a realización dos traballos no marco de contratas, subcontratas ou concesións administrativas que constitúan a actividade habitual ou ordinaria da empresa, sen prexuízo da súa formalización cando concorran as circunstancias da produción nos termos anteriores.

CVE-DOG: 8cg8gob2-v2c1-lue8-kh83-p0wr8xtj8a96



Poderanse formalizar os contratos de duración determinada para a substitución dunha persoa traballadora con dereito a reserva do posto de traballo, sempre que se especifique no contrato o nome da persoa substituída e a causa da substitución. En tal suposto, a prestación de servizos poderase iniciar antes de que se produza a ausencia da persoa substituída. Coincidirán no desenvolvemento das funcións o tempo imprescindible para garantir o desempeño adecuado do posto, que será, como máximo, durante quince días.

Así mesmo, o contrato de remuda poderase concertar para completar a xornada reducida por outra persoa traballadora, cando esa redución se ampare en causas legalmente establecidas e se especifique no contrato o nome da persoa substituída e a causa da substitución.

O contrato de remuda poderá ser tamén formalizado para a cobertura temporal dun posto de traballo durante o proceso de selección ou promoción para a súa cobertura definitiva mediante contrato fixo, sen que a súa duración poida ser neste caso superior a tres meses, e non se poderá formalizar un novo contrato co mesmo obxecto unha vez superada a devandita duración máxima.

A empresa deberá informar as persoas con contratos de duración determinada ou temporais, incluídos os contratos formativos, sobre a existencia de postos de traballo vacantes, co fin de lles garantir as mesmas oportunidades de acceder a postos permanentes que ás demais persoas traballadoras. Esta información deberase facilitar mediante un anuncio público no taboleiro de anuncios do centro de traballo, así como por medios electrónicos.

Esa información será trasladada, ademais, á representación legal das persoas traballadoras.

Artigo 17. *Contrato de remuda*

Cando se outorgue este contrato para substituír un traballador ou traballadora da empresa con dereito á reserva de posto de traballo, ademais das causas legalmente previstas para a súa formalización, establécense expresamente como causas deste a substitución de traballadores e traballadoras que gocen dos seus correspondentes permisos retribuídos, a suspensión de contrato por licenza por maternidade, a incapacidade temporal, as excedencias con reserva de posto de traballo e a redución de xornada por conciliación da vida familiar. Neste tipo de contrato deberá constar tanto o nome do traballador ou traballadora substituído como a causa obxecto da súa formalización.

CVE-DOG: 8cg8gob2-v2c1-lue8-kh83-p0wr8xtj8a96



Artigo 18. Contratos fixos descontinuos

O contrato por tempo indefinido fixo descontinuo concertarase para realizar traballos de natureza estacional ou vinculados a actividades produtivas de tempada, ou para o desenvolvemento daqueles que non teñan a devandita natureza pero que, sendo de prestación intermitente, teñan períodos de execución certos, determinados ou indeterminados. Os contratos fixos descontinuos poderán subscribirse a tempo parcial.

O contrato fixo descontinuo poderase concertar para o desenvolvemento de traballos consistentes na prestación de servizos no marco da execución de contratos mercantís ou administrativas que, sendo previsibles, formen parte da actividade ordinaria da empresa.

O contrato de traballo fixo descontinuo deberá formalizarse necesariamente por escrito e deberá reflectir os elementos esenciais da actividade laboral, entre outros, a duración do período de actividade, a xornada e a súa distribución horaria, aínda que estes últimos poderán figurar con carácter estimado, sen prexuízo da súa concreción no momento do chamamento.

O persoal contratado neste réxime deberá ser chamado ao comezo de cada tempada a centros que acrediten unha vinculación do traballo á tempada. A empresa avisará previamente estes traballadores e traballadoras, cunha antelación mínima dun mes á data de incorporación aos seus postos de traballo dentro da tempada de estacionalidade, salvo que por circunstancias debidamente xustificadas se dispoña de prazo inferior.

A persoa traballadora deberá, así mesmo, responder o aviso previo no prazo máximo de 10 días naturais e indicará a dispoñibilidade para ocupar o seu posto de traballo.

As traballadoras e traballadores que veñan prestando os seus servizos na empresa como fixos descontinuos a tempo completo poderán optar a melloras no seu horario totais ou parciais no caso de que existan vacantes do seu grupo e categoría profesional, sempre que posúan a titulación e a formación específica axeitadas ao posto vacante e que estean desempeñando na actualidade un posto de similares características na empresa.

Establécese a obrigatoriedade de informar o persoal fixo descontinuo da existencia de postos fixos ordinarios, vacantes ou de nova creación e de permitir que os soliciten, co fin de posibilitar o incremento da súa xornada contratada, así como a súa conversión en contratos a tempo completo cando esa sexa a xornada do posto vacante.



Respecto ao incremento do tempo de traballo, sempre que se trate de supostos de cobertura de cambios permanentes (ampliación horaria da actividade, nova actividade e baixas con extinción da relación laboral) ou supostos de cobertura temporal de duración superior a tres meses (excedencias, baixas e permisos) –estará limitada nestes últimos casos a ampliación ao mantemento do feito causante–, establécense os seguintes criterios de preferencia:

- Titulación e formación específica.
- Que estea desempeñando na actualidade un posto de similares características na empresa.
- Polivalencia.
- No suposto de haber máis dunha persoa que cumpra os ditos criterios, elixirase o sexo menos representado.
- Antigüidade no centro de traballo.
- Exceptúanse da aplicación destes criterios os postos de dirección, de xerencia, de coordinación e os responsables de área.

A denegación das solicitudes deberalles ser notificada pola empresa á persoa interesada e á representación legal das persoas traballadoras por escrito e de xeito motivado.

Artigo 19. *Contrato a tempo parcial*

Entenderase como contrato a tempo parcial aquel que se establece para realizar unha xornada inferior á sinalada no artigo 26 deste convenio, ben por tempo indefinido ou ben de duración determinada.

Establécese a obrigatoriedade de informar os traballadores e as traballadoras a tempo parcial e a representación legal das persoas traballadoras da existencia de postos vacantes ou de nova creación e permitir que os soliciten, co fin de posibilitar o incremento da súa xornada contratada a tempo parcial, así como a súa conversión en contratos a tempo completo cando esa sexa a xornada do posto vacante ou de nova creación ou a suma das xornadas permita selo.



Respecto ao incremento do tempo de traballo, sempre que se trate de supostos de cobertura de cambios permanentes (ampliación horaria da actividade, nova actividade e baixas con extinción da relación laboral) ou supostos de cobertura temporal de duración superior a tres meses (excedencias, baixas e permisos) — nestes últimos casos está limitada a ampliación ao mantemento do feito causante— establécense os seguintes criterios de preferencia:

- Titulación e formación específica.
- Que estea desempeñando na actualidade un posto de similares características na empresa.
- Polivalencia.
- No suposto de haber máis dunha persoa que cumpra os ditos criterios, elixirase o sexo menos representado.
- Antigüidade no centro de traballo.
- Exceptúanse da aplicación destes criterios os postos de dirección, xerencia, coordinación e responsables de área.

A denegación das solicitudes deberá ser notificada pola empresa á persoa interesada e á representación legal das persoas traballadoras por escrito e de xeito motivado.

A conversión dun contrato a tempo completo nun traballo a tempo parcial e viceversa terá sempre carácter voluntario para os traballadores e traballadoras.

Os traballadores e traballadoras a tempo parcial non poderán facer horas extraordinarias, salvo nos supostos do artigo 35.3 do Estatuto dos traballadores.

A empresa, de acordo co traballador ou traballadora, poderá fixar a realización de horas complementarias. A realización destas horas estará suxeita ás seguintes normas:

a) A posibilidade de realizar horas complementarias terá que ser pactada expresamente co traballador ou coa traballadora e poderá acordarse no momento da contratación ou con posterioridade pero, en calquera caso, tratarase dun pacto específico e por escrito respecto ao contrato de traballo.



b) Só se poderá formalizar un pacto de horas complementarias no caso de contratos a tempo parcial cunha xornada de traballo non inferior a dez horas semanais en cómputo anual.

O pacto de horas complementarias recollerá o número de horas cuxa realización poida ser requirida pola empresa. En ningún caso as horas complementarias poderán exceder o 30 % da xornada semanal.

c) O traballador ou traballadora poderá renunciar ao pacto de horas complementarias, o que lle comunicará por escrito á empresa con 15 días de anticipación, cando concorran as seguintes circunstancias:

– A atención das responsabilidades familiares enunciadas no artigo 37.6 do Estatuto dos traballadores.

– Por necesidades formativas, na forma que regulamentariamente se determine, sempre que se acredite a incompatibilidade horaria.

– Por incompatibilidade por outro contrato a tempo parcial.

– Así mesmo, para os supostos non recollidos anteriormente, o traballador ou traballadora poderá renunciar ao pacto de horas complementarias e comunicarlle por escrito cun mes de anticipación.

d) O traballador ou traballadora coñecerá o día e a hora de realización das horas complementarias cun aviso previo mínimo de cinco días.

e) A realización de horas complementarias respectará en todo caso os límites en materia de xornada e de descanso do Estatuto dos traballadores e deste convenio.

f) As horas complementarias efectivamente realizadas serán retribuídas como as ordinarias, e computaranse para os efectos de bases de cotización á Seguridade Social períodos de carencia e bases reguladoras das prestacións.

g) O pacto de horas complementarias e as condicións da súa realización estarán suxeitos ao cumprimento dos requisitos establecidos nos puntos anteriores. En caso de incumprimento destes requisitos e do seu réxime xurídico, a negativa do traballador ou traballadora a realizar as horas complementarias, malia seren pactadas, non constituirá conduta laboral sancionable.

CVE-DOG: 8cg8gob2-v2c1-lue8-kh83-p0wr8xtj8a96



Artigo 20. Contratos formativos

En relación cos contratos para a formación, observarase o disposto no Estatuto dos traballadores e na lexislación vixente. A duración mínima destes contratos será de 6 meses e a máxima, de dous anos. A Comisión Mixta Paritaria realizará un seguimento da formación vinculada a este contrato. A retribución do/da traballador/a vinculada a esta modalidade contractual será:

Do 80 % das retribucións do convenio previstas para o seu grupo e do complemento a que teña dereito durante o primeiro ano.

Do 90 % das retribucións do convenio previstas para o seu grupo e do complemento a que teña dereito durante o segundo ano.

A empresa emitirá unha certificación ao final do período de formación.

Respecto aos contratos en prácticas, a súa retribución será do 90 % das retribucións do convenio segundo o seu grupo e dos complementos a que teña dereito durante o primeiro ano, e o 100 % durante os seguintes.

Artigo 21. Subrogación do persoal

Co fin de manter a estabilidade dos traballadores e traballadoras no emprego, conseguir a profesionalización do sector e evitar na medida do posible a proliferación de contenciosos, ambas as dúas partes acordan a seguinte regulación:

1. No remate da concesión dunha contrata, ben sexa a xestión dun centro ou dunha instalación, os traballadores e traballadoras da empresa contratista saínte pasarán a estar adscritos á nova titular da contrata, quen se subrogará en todos os dereitos e obrigas sempre que se dea algún de seguintes supostos:

a) Traballadores e traballadoras en activo que estean a prestar os seus servizos cunha antigüidade mínima de cento vinte días, sexa cal for a natureza ou modalidade do seu contrato de traballo, xa sexan traballadores ou traballadoras temporais ou fixos/as no cadro de persoal. O dito prazo de antigüidade mínima non será de aplicación e, por tanto, será subrogable con menor antigüidade nos casos en que a contratación se produza para substituír algún traballador ou traballadora que teña rescindida de forma definitiva a súa relación laboral coa empresa. Cando durante o período abranguido nos 120 días anteriores á finalización da contrata o traballador ou traballadora finalice o seu contrato de traballo e



formalice outro sen solución de continuidade, baixo a mesma ou outra modalidade contractual, opera igualmente a subrogación.

b) Traballadores e traballadoras que no momento do cambio de titularidade da contrata estivesen enfermos/as, accidentados/as, en excedencia ou en situación análoga, sempre que prestasen os seus servizos no centro de traballo obxecto de subrogación con anterioridade á suspensión do seu contrato de traballo e que reúnan a antigüidade mínima establecida na letra a).

c) Traballadores e traballadoras que, con contrato de interinidade, substitúan algún dos traballadores ou traballadoras mencionados/as no punto anterior.

d) Traballadores e traballadoras de novo ingreso que, por exixencias do cliente, se incorporasen ao centro como consecuencia da ampliación do contrato dentro dos cento vinte últimos días.

e) Os traballadores e traballadoras incorporados pola anterior titular a este centro de traballo dentro dos últimos cento vinte días seguirán pertencendo á devandita empresa e non se producirá a subrogación citada, salvo que se acredite a súa efectiva incorporación ao centro por algún dos supostos anteriores.

2. A nova empresa adxudicataria do servizo comunicarlle, mediante telegrama, burofax ou carta notarial, á empresa cesante e á Comisión Paritaria deste convenio, ser a nova adxudicataria do servizo. De non se cumprir este requisito, a nova empresa adxudicataria, automaticamente e sen máis formalidades, subrogarase con todos os traballadores e traballadoras que presten os seus servizos no centro de traballo obxecto do cambio de adxudicación.

3. A empresa cesante deberalles comunicar aos traballadores e traballadoras afectados a perda da adxudicación dos servizos, así como o nome da nova empresa adxudicataria, axiña que teña coñecemento destas circunstancias.

4. A nova empresa adxudicataria deberá respectarlles aos traballadores e traballadoras todos os dereitos laborais que tivese recoñecidos na súa anterior empresa, tales como categoría, salario, xornada, horario, antigüidade, etc. Así mesmo, os traballadores e traballadoras percibirán con cargo á empresa cesante ao finalizar a adxudicación a liquidación dos haberes pendentes (partes proporcionais de gratificacións extraordinarias, vacacións, etc.) que lle poidan corresponder.



Para os efectos de deixar constancia do anterior, entregaralles a todos os traballadores e traballadoras un documento en que se reflicta o recoñecemento dos dereitos da súa anterior empresa, con mención expresa á antigüidade e á categoría, dentro dos trinta días seguintes á subrogación.

5. Para os efectos de subrogación, a empresa cesante deberá pór á disposición da empresa adxudicataria, nun prazo mínimo de tres días hábiles antes de que esta comece a prestación do servizo ou desde que teña coñecemento directo da subrogación, a seguinte documentación:

a) Certificación en que deberán constar os traballadores e traballadoras afectados pola subrogación, con nome e apelidos, data de nacemento, estado civil, DNI, número de afiliación á Seguridade Social, situación familiar (número de fillos/as), categoría profesional e, en xeral, calquera outro dato que, respectando o dereito constitucional á intimidade do traballador ou traballadora, lle sexa requirido pola empresa adxudicataria, para os efectos da subrogación.

b) Fotocopia das nóminas dos tres últimos meses, ou período inferior, segundo proceda.

c) Certificación da Tesouraría da Seguridade Social, así como declaración xurada, de estar ao día no pagamento. Esta certificación deberá estar datada nalgún dos tres últimos meses anteriores ao cambio de adxudicación.

d) Fotocopia do TC1 e TC2 de cotización á Seguridade Social dos tres últimos meses ou período inferior, se procede.

e) Fotocopia dos contratos de traballo subscritos cos traballadores e traballadoras afectados, no caso de que se concertasen por escrito. Nos casos en que non exista contrato por escrito, deberase entregar relación nominal dos traballadores e traballadoras afectados, con expresa mención á antigüidade recoñecida na empresa, así como calquera outro dato que, respectando o seu dereito constitucional á intimidade, lle sexa requirido pola empresa adxudicataria, para os efectos de subrogación.

f) Calquera outro documento que, respectando o dereito constitucional á intimidade do traballador ou traballadora, se requira como necesario para a subrogación.



6. O incumprimento por parte da empresa saínte dos requisitos expostos neste artigo non exime da obrigatoriedade da subrogación por parte da nova empresa adxudicataria.

7. Se a subrogación implica traballadores e traballadoras que realizan a súa xornada en varios centros de traballo e afecta un ou varios deles ou delas o cambio de adxudicación, a empresa cesante e a nova adxudicataria do servizo xestionarán o pluriemprego legal do traballador ou traballadora. Nestes casos as empresas afectadas obríganse a colaborar conxuntamente nos supostos de IT, permisos, vacacións, excedencia, etc. dos traballadores e traballadoras pluriempregados/as, co fin de que os/as que estean nalgunha das situacións indicadas anteriormente ou en calquera outra de análoga significación sigan sempre o mesmo réxime nas empresas a que puideren pertencer.

8. O punto anterior só será de aplicación no caso de que as empresas afectadas, e con preferencia para a empresa cesante, non decidan que os traballadores e traballadoras afectados unicamente traballen para un deles, sempre que sexa en xornada completa.

9. Non desaparece o carácter vinculante da subrogación, no caso de que o contratante do servizo o suspendese, se a empresa cesante ou os traballadores e traballadoras cuxos contratos de traballo se visen resolto por motivos desta suspensión probasen que o servizo o reiniciou a mesma ou outra empresa.

10. Os traballadores e traballadoras dun centro de traballo cuxo peche sexa causa ou consecuencia da apertura doutro deste contratante pasarán a estar adscritos/as a este novo centro e incorporaranse ao persoal da empresa adxudicataria do servizo do novo centro.

11. Igualmente, a nova empresa deberá respectar as garantías sindicais daqueles/as delegados/as sindicais afectados/as pola subrogación.

12. A relación laboral entre a empresa cesante e os traballadores e traballadoras afectados só se extinguirá no momento en que se produza a subrogación destes pola nova empresa adxudicataria do servizo.

13. A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes afectadas polo cambio de adxudicación do servizo: empresa cesante, nova empresa adxudicataria do servizo e empresa contratante, calquera que sexa o seu status ou configuración xurídica e o persoal afectado.



CAPÍTULO III

Clasificación do persoal

Artigo 22. Grupos profesionais

Os traballadores e traballadoras comprendidos neste convenio serán clasificados nuns niveis funcionais identificados coas denominacións de grupo 1, grupo 2, grupo 3, grupo 4 e grupo 5, e poderanse incluír dentro deles distintos niveis cuxa confluencia se establece segundo as funcións e as tarefas básicas que desempeñan, así como pola formación ou especialización exixida para exercerlas.

Grupo 1.

Criterios xerais: están incluídos neste grupo os traballadores e traballadoras que exercen funcións que supoñen a realización de tarefas complexas e heteroxéneas que implican o máis alto nivel de competencia profesional, e que consisten en dirixir e coordinar as diversas actividades propias do desenvolvemento da empresa. Elaboran a política de organización, as formulacións xerais da utilización eficaz dos recursos humanos e dos aspectos materiais.

Toman decisións ou participan na súa elaboración e desempeñan altos postos de dirección ou execución na empresa.

Formación: requírese a equivalente á titulación universitaria de grao superior ou medio ou ben unha dilatada experiencia no sector.

Inclúense neste grupo os directores xerais, xerentes dos ximnasios ou centros de actividade físico-deportiva.

Grupo 2.

Criterios xerais: están incluídos neste grupo os traballadores e traballadoras que exercen funcións que supoñen a responsabilidade completa da xestión dunha ou varias áreas funcionais da empresa, a partir de directrices xerais directamente emanadas do persoal pertencente ao grupo 1 ou á propia dirección da empresa, segundo o tamaño desta.

Coordinan, supervisan e integran a execución de tarefas heteroxéneas e ordenan o traballo dun conxunto de colaboradores.



Levan a cabo, ademais, funcións que supoñen a realización de tarefas técnicas complexas que exigen unha preparación específica, así como outras que consisten en establecer ou desenvolver programas ou en aplicar técnicas especiais.

Formación: a formación requirida equivale á titulación universitaria de grao superior, medio ou titulación específica do posto de traballo, ou ben un período de práctica ou experiencia dilatada que adquirisen en traballo análogo e/ou no sector.

Equiparación.

Nivel I: inclúense neste nivel todas aquelas actividades correspondentes aos seguintes postos de traballo: directores de departamento, tales como financeiro, recursos humanos, comercial, mercadotecnia, de actividades técnicas, así como médico, etc.

Nivel II: inclúense neste nivel todas aquelas actividades correspondentes ás seguintes categorías: fisioterapeutas, DUE, contable, secretaria/o de dirección, xefe/a de mantemento, etc.

Grupo 3.

Criterios xerais: están incluídos neste grupo os traballadores e traballadoras que exercen funcións de execución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa e decisión por parte da persoa traballadora encargada da súa execución. Así mesmo, integran, coordinan e supervisan tarefas con contido homoxéneo, realizadas por un grupo de colaboradores/as.

Formación: a formación requirida será a equivalente á titulación académica de grao medio, formación profesional de primeiro grao ou titulación específica das tarefas que desempeñe, ou ben que acredite unha dilatada experiencia adquirida no sector.

Equiparación.

Nivel I: inclúense neste grupo todas aquelas actividades correspondentes ás seguintes categorías: coordinador/a de fitness, actividades aeróbicas, de piscina, de raqueta, de clases colectivas, de mantemento de instalacións, oficial administrativo de primeira, oficial de primeira de mantemento de instalacións, coordinador de recepción.

Nivel II: inclúense neste grupo todas aquelas actividades correspondentes á seguinte categoría: monitor multidisciplinar. Enténdese como tal o/a traballador/a que imparte máis



dunha disciplina ou actividade dirixida diferentes, independentemente da instalación ou medio onde se imparta, incluídas as persoas socorristas e/ou monitoras de sala que tamén impartan outra disciplina ou actividade dirixida.

Grupo 4.

Criterios xerais: están incluídos neste grupo os traballadores e traballadoras que exercen tarefas consistentes na execución de operacións que, aínda que se realicen baixo instrucións precisas, requiren coñecementos profesionais ou aptitudes prácticas. Realizan traballos consistentes na execución de tarefas concretas dentro dunha actividade máis ampla.

Formación: a formación básica requirida será a equivalente á formación profesional de primeiro grao, ao graduado escolar ou á titulación específica da tarefa que desempeñe, aínda que, se non se ten, poderá suplirse cun período de experiencia acreditada nun posto de traballo de características similares.

Equiparación.

Nivel I: inclúense neste grupo todas aquelas actividades correspondentes ás seguintes categorías: masaxista, oficial/a de segunda de mantemento de instalacións, oficial/a administrativo/a de segunda, recepcionista, vendedor/a de billetes, socorrista, monitor/a unidisciplinar, dependente/a de tenda propia dentro das instalacións deportivas, encargado/a de limpeza, conserxe de instalacións.

Nivel II: inclúense neste grupo todas aquelas actividades correspondentes ás seguintes categorías: auxiliares administrativos, telefonistas, control de acceso, porteiro/a, esteticista, auxiliar de socorrista.

Grupo 5.

Criterios xerais: están incluídos neste grupo os traballadores e traballadoras que exercen tarefas que se executan segundo instrucións concretas, preestablecidas, que normalmente exixen coñecementos non profesionais de carácter elemental e un período breve de adaptación.

Formación: a formación requirida equivale ao graduado escolar, que pode suplirse coa experiencia.



Equiparación: inclúense neste grupo todas aquelas actividades correspondentes ás seguintes prazas ou similares: persoal de limpeza, peón de mantemento de instalacións, persoal de vestiarios, mozo/a de cabalariza, etc.

Grupos profesionais. Actividades deportivas de golf.

	Categorías
Grupo 1	Xefe/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	Garda nocturno
Grupo 5	Persoal de vestiario
	Recollepelotas
	Xardineiro/a

Artigo 23. *Mobilidade funcional*

A mobilidade funcional no seo da empresa non terá outras limitacións que as exixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao grupo profesional. A mobilidade funcional efectuarase sen menoscabo da dignidade do traballador e traballadora e sen prexuízo da súa formación e promoción profesional.

23.a. Traballos de superior categoría.

En caso de necesidades do servizo, todos os traballadores e traballadoras, dentro da mesma empresa, poderán ser destinados/as a traballos de superior categoría, por un período non superior a seis meses durante un ano ou oito meses durante dous anos. Superados estes períodos, o traballador ou traballadora poderá reclamar o ascenso á categoría correspondente ás funcións realizadas conforme a normativa aplicable.



23.a.1. Cando se desempeñen traballos de categoría superior, o traballador ou a traballadora terá dereito á diferenza retributiva entre a súa categoría e a da función que efectivamente realice, desde o primeiro día que ocupe esta.

23.a.2. A empresa emitiralles comunicación xustificada aos representantes dos traballadores e traballadoras e ao interesado ou interesada, e razoará a xustificación do cambio.

23.b. Traballos de inferior categoría.

23.b.1. Por necesidades perentorias ou imprevisibles que o xustifiquen, a empresa poderá destinar un traballador ou traballadora a tarefas correspondentes a unha categoría inferior á que desempeña. No suposto de que a circunstancia que motive esta mobilidade dure máis de dous meses, deberá, no caso de que sexa posible, realizarse a cobertura de forma rotativa.

23.b.2. O traballador ou traballadora terán dereito a seguir mantendo, en todo caso, a súa retribución de orixe e os demais dereitos da súa categoría profesional.

23.b.3. A empresa emitiralles comunicación xustificada aos representantes dos traballadores e traballadoras e ao interesado ou interesada, e razoará a xustificación do cambio.

Artigo 24. *Igualdade no traballo*

Respectarase o principio de igualdade no traballo e non se admitirán discriminacións por motivos de idade, sexo, ideoloxía, raza, relixión, idioma, etc.

CAPÍTULO IV **Tempo de traballo**

Artigo 25. *Xornada de traballo*

Para os anos 2023 e 2024 a xornada de traballo será de 38 horas de media semanal, o que equivale a 1.702 horas anuais. Para o ano 2025 será de 37,5 horas de media semanal, o que equivale a 1.680 horas. Para o ano 2026 será de 37 horas de media semanal, o que equivale a 1.657.

No caso que se aproben normas legais máis favorables, terá que aplicarse a máis favorable para as persoas traballadoras.



A xornada laboral poderá desenvolverse en réxime de xornada partida ou continuada e esta prestarase de luns a domingo.

En xornadas continuadas de 5 horas ou máis establécese un descanso, considerado como tempo efectivo de traballo, de 30 minutos, e a empresa poderá acordar con cada traballador ou traballadora que o devandito período de descanso se divida en dous períodos de 15 minutos. As quendas para efectuar os descansos serán acordadas entre a empresa e o traballador ou traballadora. Nas empresas en que se concedan descansos superiores a este tempo, manterase ese dereito respectándose o que sexa habitual en cada empresa.

As empresas, entre o remate e o inicio das actividades que requiran cambio de zonas de traballo de seco a auga ou ao revés, e aínda que sexa da mesma área de actividade, e resulta razoable un período de transición ou pola intensidade de carga física da actividade finalizada, terán en conta na organización dos seus cuadrantes períodos de transición mínimos que lle permitan á persoa traballadora cambiarse e acondicionarse, e esta deberá axustarse aos tempos previstos nos referidos cuadrantes.

Na organización dos cuadrantes horarios das persoas traballadoras as empresas terán en conta as características das actividades e as súas diferentes combinacións para evitar a súa sobrecarga física e mental.

O tempo de traballo computarase de modo que o traballador ou traballadora estea no seu posto de traballo tanto ao inicio como ao final da xornada diaria. Deberá atender os/as clientes/as que entrasen antes da hora de peche do establecemento, sen que esta obriga poida superar os 15 minutos a partir da devandita hora, e isto terá sempre a consideración de tempo de traballo efectivo.

Entre o final dunha xornada e o inicio da seguinte deberá haber 12 horas de intervalo. O número de horas diarias dos traballadores e traballadoras a xornada completa non poderá ser superior a 9 horas nin inferior a 6 horas.

O número de horas semanais de tempo efectivo para os traballadores e traballadoras a xornada completa non poderá ser superior a 45 horas durante a vixencia deste convenio.

Para os traballadores e traballadoras a tempo parcial, non poderá ser superior á proporción establecida para os traballadores e traballadoras a xornada completa.

CVE-DOG: 8cg8gob2-v2c1-lue8-kh83-p0wr8xtj8a96



Antes do 1 de decembro, as empresas afectadas polo convenio colectivo elaborarán o calendario laboral do ano seguinte en que se concreten os horarios e os descansos e nel deberán figurar as quendas existentes no centro de traballo. O devandito calendario someterase á consulta cos representantes dos traballadores e traballadoras e deberá estar exposto no correspondente taboleiro de anuncios de cada centro de traballo correspondente durante todo o ano natural.

Non obstante, e debido ás especiais características do sector, as empresas afectadas por este convenio colectivo poderán elaborar para os monitores/as e socorristas cadros de tempada (inverno —meses de setembro a xuño— e verán —meses de xullo e agosto—). Neles concretaranse a xornada e o horario, e deberán figurar as quendas existentes no centro de traballo, os horarios e os descansos de cada traballador/a. Sen prexuízo diso, poderanse alterar estes cuadrantes por causas organizativas ou de produción. Destas modificacións deberase informar a representación do persoal. Así mesmo, as citadas modificacións deberán respectar as quendas establecidas nos devanditos cuadrantes, salvo pacto co traballador ou traballadora, ou salvo que se acuda ao procedemento establecido no artigo 41 do Estatuto dos traballadores.

A xornada anual pactada poderá distribuírse irregularmente durante todos os días do ano, sen prexuízo do gozo dos días de descanso semanal e anual que correspondan aos traballadores e traballadoras, e con independencia de que os contratos de traballo o sexan a tempo parcial ou a tempo completo. Malia o anterior, a empresa non lles poderá distribuír irregularmente a xornada a aqueles traballadores e traballadoras contratados a tempo parcial cunha xornada inferior a 30 horas semanais.

Así mesmo, o persoal que sexa contratado por menos de 30 horas semanais, cun pacto expreso de horas complementarias, non poderá sufrir o aumento ou a redución das devanditas horas complementarias en máis de dúas ocasións nun período de 6 meses.

Naquelas empresas en que, por aplicar a distribución irregular de xornada, os 14 festivos anuais, ou parte deles, teñan a consideración de xornada ordinaria, así como naquelas en que se acorden cos representantes dos traballadores e traballadoras o establecemento de quendas rotativas ou fixas de cobertura de festivos, ao traballador ou á traballadora que preste os seus servizos neses días compensaráselle a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora traballada para gozar en días completos, ou ben poderá establecerse unha compensación económica, pagando cada hora traballada a un prezo de 1,75 horas respecto do prezo da hora ordinaria. A elección entre a compensación económica ou a compen-



sación por descanso corresponderalle ao traballador ou traballadora. No caso de que opte polo descanso, a súa data de gozo fixarase de mutuo acordo coa empresa.

Artigo 26. *Tempo de preparación de clases*

Debido ás particularidades físico-técnicas do posto de monitor unidisciplinar e multidisciplinar que imparta clases, en aula e/ou piscina, de 30 minutos de duración ou máis, estes disporán de 30 horas anuais non presenciais, destinadas á preparación de clases.

Estas 30 horas están calculadas para unha xornada completa, independentemente de cal sexa a xornada anual prevista no convenio. Para as persoas traballadoras a tempo parcial, axustaranse en proporción ao coeficiente de cada persoa traballadora. Para as que sufran variación de xornada, este axuste realizarase antes do final do ano ou do contrato, segundo proceda.

As horas de preparación de clases que correspondan a cada persoa traballadora serán solicitadas por escrito e a dita comunicación servirá como control horario da devandita xornada. As horas solicitadas non poderán coincidir coas que lle fosen asignadas no cuadrante, e deberán ser diúrnas, ordinarias, respectar os descansos e en días laborables.

Aquelas empresas que estean a pagar clases por encima de convenio mediante algún tipo de incentivo ou complemento que teña en conta a preparación de clases, non poderán reducir o devandito incentivo, que non será compensable, absorbible nin revalorizable, pero poderán negociar coa RLPT os citados incentivos ou complementos, sempre que o acordo a que se chegue non supoña unha menor remuneración. Nestes casos poderase reducir o tempo de preparación de clases ou chegar a outro acordo alternativo en función da casuística de cada empresa.

Artigo 27. *Descanso semanal e festivos*

Descanso semanal: os traballadores e traballadoras terán dereito a un descanso semanal mínimo de dous días ininterrompidos. Excepcionalmente, e cando un traballador/a contratado/a a tempo parcial e cunha antigüidade na empresa mínima de tres meses teña a posibilidade de incrementar xornada variando estritamente o seu descanso semanal, poderá limitar este a 36 horas consecutivas de descanso semanal antecedidas de 12 horas de descanso diario.

CVE-DOG: 8cg8gob2-v2c1-lue8-kh83-p0wr8xtj8a96



Esta modificación será sempre e en todo caso de carácter voluntario, e pódese recuperar o descanso semanal de dous días ininterrompidos antecedidos de 12 horas de descanso diario cunha simple comunicación por escrito á empresa e cun mes de anticipación. A representación sindical deberá ser informada destas situacións.

Festivos: establécense como mínimo tres días festivos anuais e tres medios días, que serán os días 1 e 6 de xaneiro e o 25 de decembro e as tardes do 5 de xaneiro e 24 e 31 de decembro, desde as 15.00 horas. Estes festivos serán de peche da instalación, non susceptibles de compensación.

Ao persoal con xornada laboral de luns a domingo que presta servizos mediante rotacións garantiráselle a libranza dunha fin de semana ao mes (sábado e domingo), salvo pacto en contra coa persoa traballadora.

Artigo 28. *Permisos retribuídos*

A persoa traballadora, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración por algún dos motivos e polo seguinte tempo:

- Dezaseis días naturais en caso de matrimonio ou rexistro de parella de feito.
- Tres días laborables por falecemento do cónxuxe, da parella de feito ou de calquera parente ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade ou convivente. Se por este motivo a persoa ten que desprazarse máis de 75 km do seu lugar de residencia, o permiso será de dous días laborables máis.

O permiso ten que ser gozado de forma continuada no momento do feito causante.

Cinco días laborables por accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que requira descanso domiciliario do cónxuxe, da parella de feito ou de parentes ata o segundo grao por consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, así como de calquera outra persoa distinta das anteriores, que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo desta persoa.

Os permisos de cinco días poderán ser gozados en días laborables alternos ou medios días laborables alternos, mentres dure a causa que os motive.

- Un día natural no caso de falecemento de familiares de terceiro grao de consanguinidade ou afinidade.



– A partir do 1 de xaneiro de 2025, cada empregado/a terá dereito a 4 días de licenza retribuída por asuntos propios por ano natural, para o que é necesario un mínimo de 30 días de contrato, e serán proporcionais ao tempo de contrato. Estes días de licenza serán gozados, unha vez salvadas as necesidades do servizo, nas datas acordadas entre a dirección da empresa e o/a empregado/a que vaia gozar delas. En todo caso, o gozo destes días de licenza deberá ser avisado pola persoa empregada cunha anticipación de 7 días á data de gozo das citadas licenzas, e a empresa está obrigada a contestar no prazo de 3 días laborables (entendendo como tales para estes efectos os días de luns a venres) cando as solicitudes se fagan no prazo máximo de 30 días anteriores á efectividade. No caso de que a solicitude se realice con mais de 30 días, o prazo máximo de resposta da empresa será de 7 días naturais. No caso de non ter contestación por parte da empresa, darase por boa a data comunicada. Se a persoa traballadora solicitase en dúas ocasións os días de asuntos propios en datas diferentes, e se lle denegasen, eses días pasarán a engrosar os das vacacións. Se xa transcorrese o período de vacacións, poderán acumularse ás vacacións do ano seguinte.

– A persoa traballadora terá dereito a ausentarse do traballo por causa de forza maior cando sexa necesario por motivos familiares urxentes relacionados con familiares ou persoas conviventes, en caso de enfermidade ou accidente que fagan indispensable a súa presenza inmediata.

As persoas traballadoras terán dereito a que sexan retribuídas as horas de ausencia polas causas previstas no presente apartado equivalentes a catro días ao ano, e deberán achegar a acreditación do motivo da ausencia.

– Un día por traslado de domicilio habitual e 2 días no caso de que o traballador ou traballadora teña que desprazarse máis de 50 km.

– Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, cuxos motivos e circunstancias se acreditarán previamente de xeito fidedigno.

– Cando o cumprimento do deber antes referido supoña unha redución de máis do 20 % da xornada nun período de tres meses, a empresa poderá pasar o/a traballador afectado/a á situación de excedencia regulada no número 1 do artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

– Para realizar as funcións sindicais ou de representación dos traballadores e traballadoras nos termos establecidos para o efecto.



– Polo tempo indispensable para realizar exames, logo de aviso e xustificación destes á empresa, cando a persoa traballadora curse estudos para a obtención dun título académico ou de capacitación profesional.

– Concederanse permisos retribuídos para asistir e acompañar a tratamentos de fecundación asistida e mais para acompañar a exames prenatais e técnicas de preparación ao parto (con independencia de se se realizan en centros públicos ou privados) durante o tempo indispensable para a súa práctica, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo.

– Os traballadores e traballadoras, por lactación dun fillo ou filla menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións de media hora. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple. O traballador ou traballadora, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade ou optar pola acumulación en xornadas completas a razón dunha hora por cada día de traballo que falte ata que o/a menor cumpra os nove meses. No suposto de que a lexislación de aplicación en cada momento non recolla concreción ningunha nesta materia, someterase á Comisión Mixta Paritaria a concreción deste punto. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai, en caso de que ambos traballen.

– Nos casos de nacemento de fillos/as prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados/as a seguir do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora.

– Os traballadores e traballadoras, logo de aviso e posterior xustificación, terán dereito a permisos retribuídos de como máximo 30 horas anuais de duración para acudir a visitas médicas do/da médico/a do propio traballador ou traballadora ou para acompañar ascendentes ou descendentes, sexa a asistencia sanitaria prestada por servizos sanitarios públicos ou privados. O gozo deste permiso deberá avisarse cun mínimo de anticipación de 24 horas, sempre que sexa posible, e será necesaria unha xustificación posterior.

Artigo 29. *Permisos non retribuídos*

As traballadoras e os traballadores poderán gozar de 1 mes de permiso non retribuído e con posibilidade de recuperación segundo acordo entre empresa e traballador/a.

Tales días non poderán ser previos ou posteriores aos días de gozo de festivos, vacacións ou pontes, e a súa solicitude deberá realizarse cunha anticipación de, polo menos,



7 días á data de gozo, salvo causa que o imposibilite. Este permiso é en días naturais e empezará en día laborable.

Os primeiros 10 días poderanse solicitar de maneira individual ou conxunta, a criterio da persoa traballadora. Se se solicitan máis de 10 días, o seu gozo estará limitado a unha solicitude ao ano.

Do mesmo xeito, poderán optar por unha licenza de ata un mes de duración, de carácter non retribuído, no caso de hospitalización prolongada por enfermidade grave ou no caso de enfermidade moi grave que implique estadía domiciliaria do/da cónxuxe ou de parentes que convivan co traballador ou traballadora.

Os traballadores terán dereito a un permiso parental para coidar dun fillo, filla ou menor acolledor por un período superior a un ano, ata que o menor cumpra os oito anos.

Este permiso, que terá unha duración non superior a oito semanas, continuas ou descontinuas, poderá gozarse a tempo completo ou a tempo parcial, de acordo coa normativa que se estableza.

Este permiso constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres, sen que o seu exercicio sexa transmisíble.

Corresponderalle ao traballador precisar a data de inicio e finalización do desfrute ou, se é o caso, os períodos de desfrute, e deberallo comunicar á empresa con dez días de antelación ou na data que determinen os convenios colectivos, salvo casos de vixencia. caso maior, tendo en conta a súa situación e as necesidades organizativas da empresa.

No caso de que dous ou máis traballadores xeren este dereito pola mesma causa ou noutros supostos definidos polos convenios colectivos en que o desfrute do permiso parental no período solicitado altere gravemente o correcto funcionamento da empresa, esta poderá aprazar a concesión do permiso durante un prazo razoable, o que xustificará por escrito e despois de ter ofrecido unha alternativa de desfrute igualmente flexible.

Artigo 30. *Reducións de xornada por conciliación da vida familiar*

O traballador ou traballadora poderá reducir a súa xornada de traballo, sen dereito a remuneración, por algún dos motivos e tempos seguintes:

a) O traballador ou traballadora que, por razón de garda legal, teña ao seu coidado directo un/unha menor, dentro da idade establecida legalmente ao respecto, ou unha persoa



discapacitada física, psíquica ou sensorial que non realice actividade retribuída, ten dereito a unha redución da súa xornada ordinaria de traballo de entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da xornada de traballo, coa redución proporcional das súas retribucións.

b) Terá o mesmo dereito quen teña que encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo/a e non desenvolva actividade retribuída.

c) Por razóns xustificadas e logo da aceptación pola empresa, tamén lle poderá ser autorizada unha redución de xornada, por un período máximo dun ano de entre, polo menos, unha hora e un máximo da metade da xornada de traballo, coa redución proporcional das súas retribucións, ao/a traballador/a que teña que encargarse do coidado directo dun familiar, ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo/a, aínda que realice actividade retribuída.

d) Nos casos de nacemento de fillos e fillas que, por calquera causa médica, deban permanecer hospitalizados/as a continuación do parto, con independencia da ausencia retribuída dunha hora establecida legalmente, a nai ou o pai terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario.

e) Os traballadores e traballadoras vítimas de violencia de xénero terán dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo, con diminución proporcional do salario, ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

f) Os traballadores e traballadoras, para atenderen o coidado dun fillo ou filla menor de seis anos ou dun fillo ou filla menor que teña unha discapacidade de, polo menos, un 33 %, así como dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que por razóns de discapacidade non poida valerse por si mesmo/a e que non desempeñe actividade retribuída, terán un dereito preferente a ocupar as vacantes que existan dun posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente que estean en centros máis próximos ao seu domicilio, gardaría, colexio ou centro de día de persoas da terceira idade, durante os seis anos seguintes ao nacemento ou adopción do neno ou nena ou mentres dure a atención á persoa discapacitada. De non existiren vacantes, e contando coa conformidade da empresa, tamén se poderá pactar unha permuta cos traballadores ou traballa-



doras dos citados centros. Para tales efectos, o traballador ou traballadora deberá acreditar a inscrición do/da menor ou do/da familiar discapacitado ao centro que estea situado preto do centro de traballo ao cal ten interese en trasladarse.

Artigo 31. Concreción horaria por conciliación da vida familiar

Co fin de facer efectivo o dereito á conciliación da vida familiar e laboral, as persoas traballadoras terán dereito a solicitar as adaptacións da duración e/ou distribución do seu tempo de traballo, a ordenación do tempo de traballo e a forma de prestación.

Estas adaptacións deberán ser razoables e proporcionadas coas necesidades de coidado de fillos ou fillas menores de 12 anos ou maiores a cargo que non se vallan por si mesmos/as e as necesidades organizativas e produtivas da empresa. En cada empresa ou centro de traballo poderán pactarse os termos do exercicio deste dereito a solicitar adaptacións do tempo de traballo, ordenación do tempo de traballo e a forma de prestación.

A empresa, ante a solicitude de adaptación de xornada, comunicarlalla á RLT para o seu coñecemento. A empresa terá un prazo de 10 días para contestala; en caso de non existir acordo entre as partes, abrírase un proceso de negociación coa persoa traballadora e solicitarase a mediación da RLT durante un período máximo de 30 días, contado desde o inicio da solicitude.

En caso de coincidencia de necesidades de conciliación entre persoas traballadoras que contén coa titulación, formación e experiencia previa no posto, terán preferencia as persoas traballadoras que teñan a condición de monoparental, de único membro da unidade familiar, do mesmo xeito que aquelas persoas que teñan a consideración de familias numerosas.

Artigo 32. Excedencias por conciliación da vida familiar

I. Os traballadores e traballadoras terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo ou filla, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contados desde a data de nacemento ou, de ser o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

II. Tamén terán dereito a un período de excedencia non superior a un ano os traballadores e as traballadoras para atender o coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade



non poida valerse por si mesmo/a, e non desempeñe actividade retribuída. Por razóns xustificadas e logo de aceptación pola empresa, a duración desta poderase prorrogar ata un máximo de dous anos con dereito a reserva do seu posto de traballo, para atender familiares de primeiro grao de consanguinidade.

III. Por razóns xustificadas e logo de aceptación pola empresa, tamén poderá ser concedida unha excedencia, durante un período máximo dun ano, a un traballador ou a unha traballadora que teña que atender o coidado directo dun familiar ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non se poida valer por si mesmo/a, e que malia desenvolver actividade retribuída estea en situación de IT como consecuencia das razóns antes expresadas. Por razóns xustificadas e logo de aceptación pola empresa, a duración desta poderase prorrogar ata un máximo de dous anos con dereito a reserva do seu posto de traballo.

IV. Se dous ou máis traballadores ou traballadoras da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, as empresas poderán limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento das empresas.

V. Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o seu inicio dará fin a aquel que, de ser o caso, se viñese gozando.

VI. Nos casos recollidos nos puntos anteriores deste artigo en que o traballador ou traballadora permaneza en situación de excedencia, o devandito período será computable para os efectos de antigüidade, e o traballador ou traballadora terá dereito a asistir a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polas empresas asinantes deste convenio, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante os dous primeiros anos terán dereito á reserva do posto de traballo. Transcorrido o devandito período, a reserva quedará referida a un posto de traballo no seu mesmo grupo profesional.

VII. O traballador ou traballadora excedente deberá solicitar o seu reingreso ao traballo polo menos con 30 días de antelación ao termo da excedencia, e causará baixa na empresa de non cumprir co devandito prazo.

Artigo 33. *Outras excedencias*

Cando o permitan as necesidades organizativas da compañía, e logo de aceptación por parte desta, tamén poderá ser concedida unha excedencia por un período de entre catro meses e un ano, con reserva do posto de traballo, para atender asuntos propios. Estas excedencias non poderán ser solicitadas sen que transcorresen polo menos 2 anos desde



a concesión da última e non poderán ser utilizadas para prestar servizos en empresas do ámbito de aplicación deste convenio.

Artigo 34. *Vacacións*

Os traballadores e traballadoras terán dereito a trinta e un días naturais de vacacións ao ano, que se deberán gozar en bloques de 7 días como mínimo. Establécese como período de gozo para quince deses días o comprendido entre o 1 de xuño e o 30 de setembro de cada ano. Ao persoal que ingrese ou cese no transcurso do ano computaráselle de forma proporcional ao tempo traballado.

Do período vacacional de 31 días naturais quedan excluídos os días festivos que puideren cadrar nel.

O calendario de vacacións deberá confeccionarse antes do 31 de xaneiro, de tal forma que o traballador coñeza as datas de gozo cunha anticipación mínima de dous meses á súa data de inicio, e deberá estar exposto no taboleiro de cada centro. As solicitudes faranse en decembro do ano anterior.

O cómputo de inicio das vacacións non se poderá realizar en festivo ou nun día de descanso do traballador ou traballadora.

A elección das quendas de vacacións realizarase mediante un sistema rotativo de forma que o traballador ou traballadora que un ano escolla en primeiro lugar non o fará o ano seguinte.

Os traballadores e traballadoras con fillos en idade entre 0 e 16 anos terán preferencia para escoller as vacacións en datas coincidentes co período de vacacións escolares anual.

Unha vez fixado o calendario de vacacións, se o traballador ou traballadora estivese, no momento de comezar o seu gozo, en situación de IT ou co contrato de traballo suspendido por maternidade, terá dereito a que, tendo en conta as circunstancias organizativas e produtivas da compañía, se fixe un novo período de vacacións dentro do ano natural en curso e, de non ser posible, cando o traballador ou traballadora se reincorpore da baixa.



CAPÍTULO V

Estrutura retributiva

Artigo 35. Estrutura salarial

Terán a consideración de salario os seguintes conceptos:

Salario base. É o establecido para cada categoría dentro do grupo profesional correspondente que se indica nas táboas salariais.

Complemento. As súas contías fíxanse nos artigos correspondentes.

Complementos salariais. Son as cantidades percibidas polo traballador e traballadora, ademais e con independencia do salario base, atendendo a circunstancias distintas da unidade de tempo, como as do posto de traballo ou de calidade no traballo. Estes complementos teñen o carácter de non consolidables no salario do traballador e traballadora e poderán ser obxecto de compensación e absorción.

Non teñen a consideración de salario as percepcións extrasalariais. Estas son as cantidades de carácter indemnizador ou de gastos que percibe o traballador ou traballadora como consecuencia da prestación do seu traballo. Así, dentro deste concepto, establécense un complemento de transporte, axudas de custo e un complemento de quilometraxe.

Artigo 36. Complemento de transporte

Os traballadores e traballadoras aos cales lles sexa de aplicación este convenio percibirán, en concepto de complemento de transporte, a cantidade mensual determinada nas táboas salariais que se xuntan con este convenio.

Artigo 37. Complemento de toxicidade

Desde a publicación deste convenio, aquelas persoas traballadoras que manexen produtos considerados tóxicos polo menos unha vez ó mes percibirán un complemento mensual de 50 € brutos.

Ao persoal que veña percibindo este complemento con anterioridade respectaráselle a contía que veña cobrando, sempre que a dita contía sexa superior, e non será esta susceptible de revalorización.



Artigo 38. Complemento de quilometraxe

Os traballadores e traballadoras que, por petición da empresa e durante a xornada laboral, acepten voluntariamente facer en vehículo propio viaxes ou desprazamentos percibirán como gasto de locomoción a cantidade de 0,26 € por quilómetro ou aquela que estableza Facenda como exenta de tributación.

O dereito á percepción do importe deste complemento nacerá e terá efectos durante toda a vixencia do convenio.

Artigo 39. Complemento de dispoñibilidade

O persoal que, logo de rematada a súa xornada de traballo, estea por necesidades do servizo en réxime dispoñible acordado con carácter previo coa empresa en pacto por escrito percibirá a remuneración da dispoñibilidade que, en cartos ou menos xornada, se acorde entre a empresa e traballadores. A devandita remuneración ou tempo equivalente non poderá ser inferior a 4 € por cada día en que o traballador estea suxeito ao devandito réxime. Esta remuneración, á elección da persoa traballadora, poderá ser substituída por tempo de descanso ou realización de xornada inferior a razón mínima de 2,5 horas por cada semana en que o traballador/a estea suxeito/a a dispoñibilidade, que poderá gozarse con carácter acumulado en xornadas completas dentro do ano natural.

Os traballadores e traballadoras que nalgún momento se acollesen á cláusula de dispoñibilidade pactada neste artigo poderanse desvincular desta cun aviso previo mínimo de 45 días á súa efectividade, co fin de que as compañías poidan cubrir as necesidades organizativas do réxime de dispoñibilidade que viña cubrindo o/a traballador/a.

Naquelas empresas en que xa existise acordo en calquera das variantes mencionadas manteranse as condicións máis beneficiosas existentes, que deberán respectar os mínimos establecidos neste artigo.

O tempo dedicado á atención de calquera eventualidade dentro do servizo de dispoñibilidade será tempo efectivo de traballo. En caso de que esta atención sexa en domingos e/ou festivos, haberá unha recarga do 75 % sobre a hora ordinaria.

Artigo 40. Nocturnidade

Considerarase traballador/a nocturno aquel que realice, entre as 22.00 e as 6.00 horas, unha parte non inferior a tres horas da súa xornada diaria de traballo. As empresas, neste



caso, aboaranlle ao traballador/a un complemento de nocturnidade na cantidade dun 20 % do valor da hora ordinaria, con inclusión da parte proporcional da paga extraordinaria do devandito salario base.

Ao persoal que veña percibindo este complemento con anterioridade respectaráselle a contía que veña cobrando, e esta non será susceptible de revalorización.

As partes, malia o dito, acordan que aqueles traballadores e traballadoras que non teñan a consideración de traballador ou traballadora nocturno, pero a súa xornada remate despois das 22.00 horas, ou se inicie antes das 6.00 da mañá, percibirán en nómina un complemento por cada hora de traballo efectivo que realicen comprendida no horario antes mencionado, que ascenderá á contía antes citada.

Os menores e as menores de 18 anos non poderán realizar a xornada nocturna. Non se poderán realizar horas extraordinarias dentro da devandita xornada.

Artigo 41. *Salario de socorrista*

Mentres non se modifique no convenio colectivo estatal a clasificación profesional das persoas traballadoras socorristas, estas pasarán a cobrar desde o 1 de xaneiro de 2025 o mesmo salario que o monitor multidisciplinar (grupo 3.2). En caso de ascenso de grupo profesional, aplicarase a compensación e absorción da diferenza.

Artigo 42. *Complemento de socorrista de espazos acuáticos naturais*

Establécese para as persoas traballadoras socorristas de espazos naturais un complemento non compensable, non revalorizable nin absorbible de 25 € mensuais desde o 1 de xaneiro de 2025.

Artigo 43. *Pagas extraordinarias*

Os traballadores e traballadoras terán dereito a dúas pagas extraordinarias, de 30 días de salario base e garantía *ad personam*, sempre e cando a perciba o traballador ou a traballadora. Cada unha das pagas devindicarase semestralmente do xeito seguinte: a correspondente a xuño, do día 1 de xaneiro ao 30 de xuño de cada ano, e a correspondente a decembro, do 1 de xullo ao 31 de decembro, igualmente, de cada ano.

O aboamento das devanditas pagas efectuarase da seguinte maneira: como máximo a de xuño o día 30 do devandito mes e a de decembro o día 20 do devandito mes.



As pagas extras poderán ser rateadas mensualmente, se así se acorda entre a empresa e o traballador ou traballadora.

Artigo 44. *Horas extraordinarias*

As horas extraordinarias realizadas en domingo ou en festivo oficial compensaranse economicamente a razón de 1,75 horas por cada hora de traballo, ou ben con descanso, a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora extraordinaria traballada en domingo ou en festivo, á escolla da persoa traballadora.

As horas extraordinarias realizadas en días que non sexan domingo ou festivo oficial compensaranse a razón de 1,50 horas de descanso por cada hora traballada ou ben economicamente na mesma proporción, á escolla da persoa traballadora.

Artigo 45. *Axudas de custo*

Enténdese por axuda de custo aquela retribución de carácter extrasalarial que se lle debe ao traballador ou traballadora que, por razóns do traballo, deba desprazarse a un lugar distinto de aquel onde habitualmente preste os seus servizos.

Terá dereito a percibir a axuda de custo o persoal que, por causa do servizo, teña que efectuar gastos de almorzo, xantar, cea ou durmida, sempre que concorran as circunstancias seguintes:

a) Que a prestación de servizos que deba realizar o/a obrigue a ausentarse do seu lugar habitual de traballo a un punto que estea situado fóra da provincia ou illa onde radique aquel, e pasando a noite fóra da localidade do seu domicilio tamén se vexa obrigado/a a almorzar, comer ou cear fóra deste.

b) Que por ter que ausentarse do seu lugar habitual de traballo se vexa obrigado/a a comer ou cear fóra da localidade do domicilio do centro ou centros de traballo da empresa en que traballe habitualmente, ou de concellos lindeiros a este.

O importe das axudas de custo para os anos 2025 e 2026 será de:

Almorzo: 7 euros.

Xantar: 20 euros.



Cea: 20 euros.

Se o traballador ou traballadora debe pasar a noite, o seu aloxamento será a cargo da empresa en hoteis de como mínimo tres estrelas.

Os importes dos desprazamentos en transporte público durante a xornada laboral e/ou como consecuencia desta serán o valor dos billetes de ida e volta no transporte decidido pola empresa.

Artigo 46. *Incapacidade temporal*

En caso de incapacidade temporal derivada dun accidente de traballo ou enfermidade profesional, a persoa traballadora terá dereito a un complemento de ata o 100 % do seu salario.

No caso de incapacidade temporal que derive dun accidente non laboral ou enfermidade común, complementarase ata o total do salario no caso de hospitalización e a súa recuperación. En caso de incapacidade temporal por continxencia non profesional sen hospitalización, a persoa traballadora terá dereito a un complemento de ata o 50 % do seu salario os 3 primeiros días e do 90 % do seu salario a partir do cuarto incluído. Na segunda baixa e posteriores só se complementará ata o 90 % do salario a partir do cuarto día incluído.

Artigo 47. *Roupas de traballo*

As empresas facilitaranlles, como mínimo ao inicio de cada temporada ou ano natural, ás persoas traballadoras os seguintes equipamentos de roupa, agás que pola natureza do traballo desempeñado foren necesarios máis:

Monitoras e monitores de sala:

2 chándales.

3 camisolas.

2 pantalóns curtos.

1 toalla.

2 culotes e un par de calas para os/as monitores/as de ciclo indoor ou similar.



2 mallas para os monitores/as de aeróbic ou similar.

Monitoras, monitores e socorristas de piscina.

2 traxes de baño.

1 par de chanquetas.

3 camisolas.

2 pantalóns curtos.

1 gorro de baño.

1 gafas.

1 toalla.

1 peza de roupa ou ben de neopreno ou ben de licra.

Recepcionistas:

3 camisolas ou camisas.

2 pantalóns.

2 chaquetas.

1 par de calzado adecuado se é obrigatorio como parte do uniforme.

Fisioterapeuta:

3 camisolas.

2 pantalóns.

1 par de calzado adecuado ás súas funcións.



En caso de que traballe dentro da auga:

1 par de chanquetas.

1 toalla.

1 gorro de baño.

2 traxes de baño.

1 gafas.

2 pantalóns cortos.

1 traxe de neopreno ou de licra.

Persoal de mantemento:

3 pantalóns adecuados ás súas funcións.

1 par de calzado de seguridade.

3 camisolas.

1 par de botas de goma.

2 chaquetas ou suadoiros.

Persoal de limpeza:

3 pantalóns adecuados ás súas funcións.

1 par de calzado de seguridade.

3 camisolas.

1 par de botas de goma.

2 chaquetas ou suadoiros.



Persoal de cafetaría:

2 pantalóns.

1 par de calzado.

2 camisolas.

1 chaqueta ou suadoiro.

Socorrista de espazos acuáticos naturais e de piscinas exteriores:

2 pantalón curtos.

2 camisolas.

1 chaqueta ou suadoiro.

1 par de aletas (só para socorristas de espazos naturais).

1 cazadora.

1 par de chanquetas.

Crema solar de protección 50.

Gafas de sol polarizadas con filtro solar número 3.

1 gorra ou viseira.

Daráselle a todo o persoal que traballe no exterior roupa de abrigo e protección e calzado adecuado ás súas funcións.

Coa finalidade de contribuír á compra de pezas ou accesorios non comprendidos no equipamento de traballo facilitado polas empresas, o persoal percibirá unha axuda anual, coas seguintes condicións:

– Estar de alta na empresa o día 1 de xaneiro ou acreditar unha antigüidade mínima de 3 meses.

CVE-DOG: 8cg8gob2-v2c1-lue8-kh83-p0wr8xtj8a96



– As axudas máximas totais serán, para os anos 2025 e 2026:

- De 50 € para o/a monitor/a de actividades acuáticas e socorrista.
- De 70 € para o monitor/a de sala fitness.
- De 120 € para o monitor/a de actividades dirixidas.

– As axudas indicadas non terán carácter acumulable.

– A axuda poderá ser facilitada, á elección da empresa, mediante o aboamento do seu importe logo de entrega da factura de compra de importe igual ou superior, ou ben mediante un vale de compra no establecemento que se designe, o cal non poderá estar a máis de 15 km do centro de traballo.

Artigo 48. *Incrementos salariais*

Os incrementos salariais correspondentes aos anos 2023, 2024, 2025 e 2026 serán:

Ano 2023: 3,6 %.

Ano 2024: 4 %.

Ano 2025: 4 %.

Ano 2026: o salario para o 2026 actualizarase coa diferenza entre a suma das ditas porcentaxes máis o 2,9 % pactado para o ano 2022, e o IPC acumulado dos anos 2022, 2023, 2024 e 2025, sempre que o resultado sexa positivo. O importe resultante incrementarase nun 2,5 %.

O salario para o ano 2027 actualizarase coa diferenza entre o IPC acumulado do 2026 e o 2,5 % pactado, cun tope do 5 %, sen prexuízo do incremento salarial que se pacte para o ano 2027, e única e exclusivamente para o cálculo da táboa salarial de 2027, e sen xerar ningún tipo de atrasos salariais para os anos anteriores.

Artigo 49. *Pagamento da retribución mensual*

O pagamento do salario efectuarase os 2 primeiros días de cada mes.



Artigo 50. Procedemento para a inaplicación das condicións de traballo

Para dar cumprimento pleno ao pactado neste convenio ao longo de toda a súa vixencia, as empresas deberanlle comunicar con 10 días de anticipación á Comisión Paritaria a intención de inaplicar este convenio colectivo.

Unha vez realizado este trámite e cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, mediante acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores poderanse, logo do desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4 do ET, inaplicar na empresa as condicións de traballo previstas neste convenio e que afectan as seguintes materias:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario e distribución do tempo de traballo.
- c) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración e contía salarial.
- e) Sistema de traballo e rendemento.
- f) Funcións, cando excedan os límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39 do ET.
- g) Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social.

O concepto de causas económicas, técnicas, organizativas e de produción vén desenvolvido no artigo 82 do ET.

Nos supostos de ausencia de representantes legais dos traballadores, observase o disposto no artigo 41.4 do ET.

Cando o período de consultas termine en acordo, presumirase que concorren as causas xustificativas alegadas pola empresa e este só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. O acordo deberá determinar con exactitude as novas condicións de traballo aplicables na empresa e a súa duración, que non poderá prolongarse alén do momento en que resulte aplicable un novo convenio. O acordo deberalle ser notificado á Comisión Paritaria do convenio.



No caso de desacordo durante o período de consultas, a empresa deberá someter a discrepancia á Comisión Paritaria do convenio, que disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse, contado desde que a discrepancia fose suscitada. Cando esta non alcance un acordo, a empresa deberá recorrer ao procedemento de mediación ante o AGA no prazo dos quince días seguintes ao pronunciamento da Comisión Paritaria. Se tampouco se acadara acordo no AGA, someteranse as discrepancias a unha arbitrase vinculante cuxo laudo terá a mesma eficacia que os acordos acadados no período de consultas, e só poderá ser impugnado nos termos establecidos no artigo 91 do ET.

CAPÍTULO VI

Código de conduta laboral

Artigo 51. *Principios xerais*

Este acordo sobre código de conduta laboral ten por obxecto o mantemento dun ambiente laboral respectuoso coa convivencia normal, ordenación técnica e organización da empresa, así como a garantía e a defensa dos dereitos e intereses lexítimos dos traballadores, das traballadoras e dos empresarios e empresarias.

A Dirección da empresa poderá sancionar as accións ou omisións culpables dos traballadores e traballadoras que supoñan un incumprimento contractual dos seus deberes laborais, de acordo coa gradación das faltas que se establecen nos artigos seguintes.

Correspóndelle á empresa, en uso da facultade de dirección, impor sancións nos termos estipulados neste acordo.

Considérase acoso sexual todo tipo de agresións verbais e/ou físicas sufridas por calquera traballador ou traballadora, sen ter en conta o seu cargo ou posto de traballo na empresa, dentro desta ou no cumprimento dalgún servizo, cando tales agresións proveñan do propio empresario ou empresaria, de calquera persoa en quen este/a delegue ou do traballador ou traballadora que, sendo ou non alleo á empresa, estea realizando algún tipo de servizo nela e que, con clara intencionalidade de carácter sexual, agrida a dignidade e intimidade da persoa. Considéranse constitutivas de acoso sexual aquelas insinuacións ou actitudes que asocien a mellora das condicións de traballo ou a estabilidade no emprego para calquera traballador ou traballadora coa aprobación ou denegación de favores de tipo sexual, calquera comportamento que teña como causa ou como obxectivo a discriminación, o abuso, a vexación ou a humillación, todos eles por razón de sexo, e as agresións sexuais de calquera índole e que sexan demostradas polo traballador ou a traballadora.



A empresa garantirá a prontitude e a confidencialidade na corrección de tales actitudes, ao considerar o acoso sexual como falta moi grave dentro do seu seo, e queda reservado o dereito, por parte da persoa afectada, de acudir á vía de protección penal.

Artigo 52. Clasificación de faltas

Toda falta cometida polos traballadores e traballadoras será clasificada en atención á súa transcendencia ou intención en: leve, grave, moi grave.

Faltas leves. Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. A falta de puntualidade na asistencia ao traballo, de tal forma que sumen tres faltas nun mes ou dúas cando o atraso sexa superior a 15 minutos no devandito período.
2. Non comunicar con suficiente antelación a ausencia ao traballo por motivos xustificadas, salvo que se probe a imposibilidade de efectualo.
3. Faltar un día de traballo sen a debida autorización ou causa xustificada.
4. Ausentarse do posto de traballo durante a realización deste sen xustificar, por tempo breve e sen maiores consecuencias.
5. Pequenos descoidos na conservación dos xéneros ou do material da empresa.
6. As discusións, sempre que non sexan en presenza do público, con outros traballadores ou traballadoras dentro da empresa.
7. Falta de aseo e limpeza persoal cando sexa de tal índole que poida afectar o proceso produtivo e a imaxe da empresa.

8. Non atender o público coa corrección e dilixencia debidas.

Faltas graves. Considéranse faltas graves as seguintes:

1. A suma de faltas de puntualidade na asistencia ao traballo cando exceda os trinta minutos nun mes ou por dúas faltas leves polo mesmo motivo.
2. Simular a presenza doutro traballador ou traballadora, fichando ou asinando por el/ela.



3. A non asistencia ao traballo sen a debida autorización ou causa xustificada de dous días.

4. A desobediencia á Dirección da empresa, a aquelas persoas que posúan facultades de dirección ou organización no exercicio regular das súas funcións en calquera materia de traballo, sempre e cando a orde non implique unha condición vexatoria para o traballador ou traballadora ou supoña un risco para a vida, integridade, saúde tanto deles coma dos seus compañeiros e compañeiras. Se a desobediencia fose reiterada ou implicase quebranto manifesto da disciplina no traballo ou dela derivase prexuízo para a empresa ou para as persoas, poderá ser cualificada como falta moi grave.

5. A inobservancia das ordes ou o incumprimento das normas en materia de seguridade e hixiene no traballo, así como negarse a usar os medios de seguridade e hixiene facilitados pola empresa.

6. Descoido importante na conservación dos xéneros ou do material da empresa.

7. Empregar para uso propio artigos, aparellos ou pezas da empresa, ou sacalos das súas instalacións ou dependencias, a non ser que exista autorización.

8. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada laboral.

9. As discusións con outros traballadores e traballadoras en presenza do público ou que transcenda a este.

10. A comisión de tres faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando sanción ou amonestación por escrito.

Faltas moi graves. Considéranse faltas moi graves as seguintes:

1. Faltar máis de dous días ao traballo sen a debida autorización ou causa xustificada nunha semana.

2. A simulación de enfermidade ou accidente.

3. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como no trato cos outros traballadores e traballadoras ou con calquera outra persoa durante o traballo, ou facer negociacións de comercio ou industria por conta propia ou doutra persoa sen expresa autorización das empresas, así como a competencia desleal na súa actividade.



4. Violar a confidencialidade da correspondencia ou documentos reservados da empresa ou revelarlles a persoas estrañas a ela o seu contido.

5. A imprudencia ou negligencia inescusables, así como o incumprimento das normas de seguridade e hixiene no traballo, cando sexan causa de accidente laboral grave, prexuízos graves aos seus compañeiros e compañeiras ou a terceiras persoas, ou de dano grave á empresa ou aos seus produtos.

6. A embriaguez habitual e drogodependencia manifesta na xornada laboral e no seu posto de traballo. O estado de embriaguez ou a inxestión de estupefacientes manifestados unha soa vez serán constitutivos de falta grave, sempre que non transcenda aos clientes/as.

7. Facer desaparecer, inutilizar ou causar danos en materiais, útiles, ferramentas, maquinaria, aparatos, instalacións, edificios, enxoval e documentos da empresa.

8. O roubo, furto ou malversación cometidos tanto á empresa coma aos compañeiros e compañeiras de traballo ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante a xornada laboral en calquera outro lugar.

9. Diminución continuada e voluntaria no rendemento normal do seu traballo.

10. Falta notoria de respecto ou consideración ao público.

11. Orixinar frecuentes rifas e pendencias cos compañeiros e/ou compañeiras de traballo.

12. Os malos tratos de palabra ou obra ou a falta grave de respecto e consideración aos xefes e xefas ou aos seus familiares, así como aos compañeiros, compañeiras, subordinados e subordinadas.

13. Toda conduta, no ámbito laboral, que atente gravemente contra o respecto da intimidade e dignidade mediante a ofensa, verbal ou física, de carácter sexual. Se a referida conduta é levada a cabo prevalecéndose dunha posición xerárquica, suporá unha circunstancia agravante daquela.

14. O acoso psicolóxico ou moral que promova un superior xerárquico ou un compañeiro ou compañeira de traballo a través de accións ou omisións no centro de traballo.

15. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que poida afectar o proceso produtivo e a imaxe da empresa.



16. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dos seis meses seguintes a producirse a primeira, e medie sanción por escrito.

Artigo 53. *Réxime de sancións*

A sanción das faltas requirirá comunicación por escrito ao traballador ou traballadora, e farase constar a data e os feitos que a motivan.

A empresa daralles conta aos representantes legais dos traballadores e traballadoras de toda sanción por falta grave e moi grave que se impoña.

Unha vez imposta a sanción, a efectividade no seu cumprimento terá lugar nun período máximo de 30 días a partir da data de notificación.

As sancións que as empresas poderán impor, segundo a gravidade e circunstancias das faltas cometidas, serán as seguintes:

I. Por faltas leves: amoestación verbal, amoestación por escrito, suspensión de emprego e soldo ata tres días.

II. Por faltas graves: suspensión de emprego e soldo de tres a trinta días.

III. Por faltas moi graves: desde a suspensión de emprego e soldo de trinta e un días a sesenta días ata a rescisión do contrato de traballo ou despedimento nos supostos en que a falta sexa cualificada no seu grao máximo.

Artigo 54. *Sometemento ao AGA*

As partes asinantes deste convenio consideran necesario establecer procedementos voluntarios de solución dos conflitos de carácter colectivo e, por iso, acordan a súa adhesión ao vixente acordo sobre solución extraxudicial de conflitos colectivos en Galicia (AGA).

**CAPÍTULO VII
Cláusulas de formación**

Artigo 55. *Formación continua*

As partes asinantes deste convenio comprométense a participar activamente en todos os traballos, foros e demais actividades que deriven do desenvolvemento da Lei de cua-



lificacións profesionais. Así mesmo, acordan adherirse ao modelo que no seu momento regule o subsistema de formación continua.

Ambas as partes se comprometen a chegar a un acordo para solicitar axudas para plans de formación continua amparados nesta negociación colectiva sectorial de ámbito autonómico mediante a subscrición co Servizo Público de Emprego Estatal ou co Servizo Galego de Colocación de contratos programa que teñan por obxecto desenvolver accións formativas de interese xeral para un sector produtivo ou co fin de satisfacer necesidades específicas de formación continua.

As empresas comunicaranlle ao Comité de Empresa a proposta do Plan de formación e a proposta de orzamento destinado anualmente para tal fin, e o Comité de Empresa ou os representantes de persoal, de ser o caso, emitirán un informe de mellora, que se terá en conta para os efectos de elaboración do plan.

Canto ao persoal que veña obrigado pola normativa legal a realizar unha reciclaxe profesional como condición para o desempeño do seu traballo, esta correrá a cargo da empresa e o tempo destinado a iso considerárase como tempo de traballo efectivo. Non entran dentro deste concepto as certificacións e/ou capacitacións profesionais, que serán en todo caso a cargo da persoa interesada.

Formación non obrigatoria: é tempo efectivo de traballo e a cargo da empresa a formación interna ou externa que lle propoña a empresa individualmente a cada persoa traballadora, ou ben que acepte a empresa se é por proposta dela.

CAPÍTULO VIII

Dereitos sindicais

Artigo 56. *Dos representantes das traballadores e dos traballadores*

Entenderase por representantes dos traballadores e traballadoras os comités de empresa ou os/as delegados/as de persoal e delegados/as sindicais da sección sindical de empresa, que terán as facultades, dereitos e obrigas sinalados para eles pola Lei orgánica de liberdade sindical, o Estatuto dos traballadores e o propio convenio colectivo.

Artigo 57. *Comité Intercentros*

Aquelas empresas con dous ou máis centros de traballo e que en total superen os 200 traballadores e traballadoras poderán constituír un comité intercentros.



Para estes efectos, as persoas membros dos distintos comités de centro ou delegados/as de persoal designarán de entre as súas compoñentes as que as deberán representar no comité intercentros que se constitúa para debater os distintos problemas derivados da aplicación deste convenio que, por transcenderen ao centro de traballo, deban ser tratados con carácter xeral a nivel de toda a empresa.

O devandito comité intercentros estará composto por un número que oscilará entre as nove e as 13 persoas membros, que deberán gardar en cada momento a debida proporcionalidade respecto aos resultados das eleccións sindicais da empresa. Para determinar o número de persoas membros establécese a seguinte escala:

- Entre 201 e 250 traballadores/as: 9 membros.
- Entre 251 e 300 traballadores/as: 10 membros.
- Entre 301 e 350 traballadores/as: 11 membros.
- Entre 351 e 400 traballadores/as: 12 membros.
- A partir de 401 traballadores/as: 13 membros.

Os gastos que se orixinen como consecuencia das reunións do Comité Intercentros naquelas empresas en que estean constituídos serán aboados por estas na forma que se acorde entre a dirección e a representación dos traballadores e traballadoras.

Artigo 58. *Das organizacións sindicais*

As partes asinantes ratifican a súa condición de interlocutores válidos e recoñécense, así mesmo, como tales para instrumentar a través das súas organizacións unhas relacións laborais racionais baseadas no respecto mutuo e tendentes a facilitar a resolución de cantos conflitos e problemas se susciten.

Serán nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos convenios colectivos, os pactos individuais e as decisións unilaterais da empresa que conteñan ou supoñan calquera tipo de discriminación no emprego ou nas condicións de traballo, sexan favorables ou adversas, por razón da adhesión ou non a un sindicato, aos seus acordos ou ao exercicio en xeral de actividades sindicais.

CVE-DOG: 8cg8gob2-v2c1-lue8-kh83-p0wr8xtj8a96



Artigo 59. Delegadas e delegados sindicais

1. As seccións sindicais que legalmente se constituán, estarán representadas, para todos os efectos, polos delegados/as sindicais elixidos/as por e entre os seus afiliados e afiliadas na empresa.

O número de delegados/as sindicais que correspondan e o seu crédito horario observarán o disposto no artigo 10 da LOLS, e para iso aplicarán o número total do persoal da empresa.

O sindicato legalmente constituído comunicarlle por escrito á dirección da empresa a persoa ou as persoas que exercerán as funcións propias de delegado/a sindical.

2. Funcións dos delegados/as sindicais:

2.1. Representar e defender os intereses do sindicato a quen representa e dos afiliados e afiliadas deste na empresa, e servir de instrumento de comunicación entre o seu sindicato e a dirección da empresa.

2.2. Asistir ás reunións dos comités de empresa e do Comité de Seguridade e Saúde, con voz e sen voto.

2.3. Terán acceso á mesma información e documentación que a empresa deba pór á disposición do Comité de Empresa, de acordo co regulado a través da lei, e estarán obrigados a gardar sxiilo profesional nas materias en que legalmente proceda. Posuirán as mesmas garantías e dereitos recoñecidos pola lei e polo convenio colectivo aos membros do Comité de Empresa.

2.4. Serán oídos e oídas pola empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten os traballadores e traballadoras en xeral e os afiliados e afiliadas ao sindicato en particular.

Artigo 60. Garantías sindicais

1. As persoas membros do Comité de Empresa ou os/as delegados/as de persoal poderán ceder en todo ou en parte o tempo de horas (que a lei en vigor lles recoñeza) a favor doutra ou doutras persoas membros do Comité, delegados e delegadas de persoal ou delegados e delegadas sindicais.



Para que iso produza efecto, a cesión de horas deberá ser presentada por escrito ante a Dirección da empresa e figurarán as seguintes epígrafes:

Nome da persoa cedente e da persoa cesionaria.

Número de horas cedidas e período polo cal se efectúa a cesión.

O exercicio da acumulación horaria antes citada non suporá menoscabo ou mingua ningunha de todos os seus dereitos recoñecidos ou que se recoñezan colectivamente, no transcurso do seu exercicio, aos do seu mesmo grupo ou nivel.

O cómputo das horas será por trimestres naturais. Por petición escrita dos comités de empresa ou delegados/as de persoal poderán acumularse as horas das persoas representantes dos traballadores e traballadoras que así o desexen, nunha ou en varias delas, sen superar o tope legal.

Esta acumulación das horas dos representantes dos traballadores e traballadoras poderá realizarse en cómputo trimestral, sempre que sexa comunicada á empresa no primeiro trimestre do ano ou, de ser o caso, durante o primeiro trimestre do mandato, ou ben a partir de tres meses desde o asinamento do convenio. Se a solicitude de horas sindicais excede o crédito asignado mensualmente, a devandita petición terá que facerse cun aviso previo de cinco días.

2. As horas investidas nas reunións da comisión negociadora do convenio ou da Comisión Mixta Paritaria, e do Comité de Seguridade e Saúde, así como daquelas novas que de mutuo acordo se puideren constituír, serán a cargo da empresa, e non serán computables como parte do crédito horario establecido na lei ou no convenio. Igualmente, non será computable o tempo de asistencia a reunións convocadas pola dirección da empresa.

CAPÍTULO IX

Saúde laboral

Artigo 61. *Saúde laboral*

Os traballadores e traballadoras teñen dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo.

En cumprimento do deber de protección, a empresa deberá garantir a seguridade e a saúde dos traballadores e das traballadoras ao seu servizo en todos os aspectos relacio-



nados co traballo. Para estes efectos, no marco das súas responsabilidades, a empresa realizará a prevención dos riscos laborais mediante a integración da actividade preventiva na empresa e a adopción de cantas medidas sexan necesarias para a protección da seguridade e a saúde dos traballadores e traballadoras en materia de plan de prevención de riscos laborais, avaliación de riscos, información, consulta e participación e formación dos traballadores e traballadoras, actuación en caso de emerxencia e de risco grave e inminente, e vixilancia da saúde.

De especial importancia, no marco do dereito á saúde enmarcado neste artigo, é a planificación da actividade preventiva, ao abeiro do artigo 16 da LPRL, que terá una periodicidade anual, e que ten que ser previamente acordada coas delegadas e delegados de prevención.

Dereitos de participación e organización da prevención.

Crearase unha comisión paritaria sectorial de seguridade e saúde, medio para o seguimento dos acordos do convenio en materia de avaliación da aplicación da Lei de prevención de riscos laborais (LPRL) no sector.

Dentro do prazo máximo de dous meses desde a publicación do convenio, as organizacións asinantes constituirán esta comisión, con carácter paritario e integrada por catro membros da representación sindical e catro membros da representación empresarial.

Na devandita comisión poderán integrarse, con voz pero sen voto, dous asesores ou asesoras por cada unha das dúas representacións.

Na reunión da constitución da devandita comisión deberá establecerse o calendario de reunións, así como o procedemento polo cal debe regularse o seu funcionamento. O réxime de acordos no funcionamento da devandita comisión suporá que a adopción de decisións requirirá o voto favorable de polo menos a metade máis un de cada unha das dúas representacións integrantes da devandita comisión. Os acordos que se adopten no seu seo incorporaranse ao corpo do convenio.

A devandita comisión terá como misión prioritaria o estudo das consecuencias que no ámbito sectorial supón a aplicación da normativa sobre prevención de riscos laborais, así como o dos temas relativos a riscos laborais e prevención destes que afecten as diferentes actividades do sector con carácter xeral.

CVE-DOG: 8cg8gob2-v2c1-lue8-kh83-p0wr8xtj8a96



Outras funcións da Comisión serán as de coordinar a información en materia de sinistralidade no sector, promover melloras nesta materia e fomentar campañas de prevención, e coordinar e desenvolver programas formativos tanto a responsables de empresas como a delegados/as e a traballadores/as. As persoas membros da Comisión visitarán, cando o entendan oportuno, os centros de traballo para vixiar a aplicación da normativa.

Empresa principal e subcontratante.

Todas as empresas, dúas ou máis, que desenvolvan actividades mediante os seus traballadores e traballadoras nun mesmo centro de traballo teñen a obriga de cooperar e coordinar a súa acción preventiva fronte aos riscos laborais. A empresa que ten a potestade de pór á disposición o centro de traballo terá a consideración de empresa principal.

Con ese fin, estableceranse os recursos ou medios de coordinación que sexan necesarios, así como a información que sobre estes se lles deba facilitar aos seus respectivos traballadores e traballadoras. Esta obriga de información é extensiva ás operacións contratadas nos supostos en que os traballadores e as traballadoras da empresa contratista ou subcontratista, aínda que non preste servizos no centro da empresa principal, utilicen maquinaria, equipos, produtos, materias primas ou útiles proporcionados por esta última.

1. Correspóndelle á empresa principal do centro de traballo a obriga de informar e de instruír as empresas, así como de supervisar o cumprimento das medidas preventivas, que desenvolvan as súas actividades no seu centro, sobre os riscos detectados nel e sobre as medidas de protección e prevención correspondentes, así como sobre as medidas de emerxencia que haberá que aplicar, para o seu traslado aos traballadores e traballadoras afectados.

2. A empresa principal ten a obriga de vixiar que os contratistas ou os subcontratistas cumpran a normativa sobre prevención de riscos laborais, sempre que a contrata ou a subcontrata se refira á realización de obras ou servizos que correspondan á propia actividade da principal e que se desenvolvan nos seus propios centros de traballo.

3. Os deberes de cooperación, de información e instrución sinalados aplícanse aos traballadores e ás traballadoras autónomos que desenvolvan actividades nos devanditos centros de traballo.

Realizarase unha planificación preventiva coas empresas contratistas, así como a elaboración dun manual de prevención de empresas contratistas, onde figuren:

– As exixencias e responsabilidades da contratante e contratista en materia preventiva.



– A información, consulta e participación dos delegados e delegadas de prevención da empresa principal ou titular ou do CES sobre contratación de obras e servizos, así como a cooperación dos delegados e delegadas de prevención na aplicación e fomento das medidas de prevención e protección adoptadas. Establecerase coordinación preferente, como medida de coordinación en relación co Real decreto 174/2001.

– Que a información proporcionada sexa por escrito, e facilitarles ás delegadas e aos delegados de prevención a documentación que requiran, en relación con todas as medidas de coordinación entre empresas concorrentes.

– Recoller o tipo de información que deben facilitar, onde se inclúan as estatísticas non só de accidentes de traballo, senón que inclúan as baixas por ITCC.

Dereitos da representación dos traballadores e das traballadoras.

A empresa principal elaborará e entregará a documentación seguinte:

Avaliación de riscos das empresas subcontractadas pola empresa principal.

Plan de prevención de actividades empresariais.

Avaliación de riscos.

Manual de prevención de subcontractar.

Equipos de seguridade (EPI).

Acreditación da información e formación.

Permisos de entrada e traballo.

Notificación e comunicacións de accidentes de traballo (AA TT).

Medidas de emerxencia.

Información a traballadores e traballadoras.

Exames de saúde.



A empresa deberá realizar unha avaliación inicial dos riscos para a seguridade e saúde dos traballadores e das traballadoras, tendo en conta, con carácter xeral, a natureza da actividade, as características dos postos de traballo existentes e dos traballadores e traballadoras que deban desempeñalos. A avaliación será actualizada cando cambien as condicións de traballo e, en todo caso, someterase a consideración e revisarse, se for necesario, con ocasión dos danos para a saúde que se produzan, e facilitaráselles ás delegadas e delegados de prevención a documentación obrigatoria que estas requiran, en relación con todas as medidas de coordinación entre empresas concorrentes.

Se os resultados da avaliación prevista puxeren de manifesto situacións de risco, a empresa realizará aquelas actividades preventivas necesarias para eliminar ou reducir e controlar tales riscos. As devanditas actividades serán obxecto de planificación por parte da empresa, e incluírán para cada actividade preventiva o prazo para levala a cabo, a designación de responsables e os recursos humanos e materiais necesarios para a súa execución.

Plan de prevención.

A prevención de riscos laborais deberá integrarse no sistema xeral de xestión da empresa, tanto no conxunto das súas actividades como en todos os niveis xerárquicos desta, a través da implantación e aplicación dun plan de prevención de riscos laborais.

Este plan de prevención de riscos laborais deberá incluír a estrutura organizativa, as responsabilidades, as funcións, as prácticas, os procedementos, os procesos e os recursos necesarios para realizar a acción de prevención de riscos na empresa, nos termos que regulamentariamente se establezan.

Vixilancia da saúde.

A empresa é a responsable da vixilancia da saúde dos traballadores e traballadoras ao seu servizo en función dos riscos inherentes ao traballo e, polo tanto, resulta obrigatorio garantir a vixilancia periódica do estado de saúde dos traballadores e traballadoras. A vixilancia terá unha periodicidade de 1 ano, o seu contido será obxecto de acordo na Comisión Sectorial e terá que ser debatida no seo dos diferentes CSS.

O acordo sobre a vixilancia individual versará sobre os protocolos médicos publicados polo Ministerio de Sanidade e Consumo, con exames de saúde específicos dirixidos a un cumprimento axeitado da normativa vixente nesta materia.



Neste caso, ademais do disposto na avaliación de riscos, teranse en conta os seguintes protocolos:

Dermatite laboral, posturas forzadas, movementos repetidos de membro superior e asma ocupacional.

Todos eles están relacionados cos riscos do sector e deberán adoptalos en función dos resultados da avaliación de riscos e das características e circunstancias do traballador ou traballadora. Teranse en conta os factores de risco específicos do posto de traballo, como poden ser o papiloma ou verruga plantar, fungos, lexionela, etc.

Esta vixilancia só se poderá levar a cabo cando o traballador ou traballadora preste o seu consentimento. Este carácter voluntario só se exceptuará, polo que será obrigatorio para os traballadores e traballadoras, cando existan indicios de que do seu estado de saúde poida derivar un risco para a vida ou a integridade física ou psíquica propia ou doutros, logo de informe da representación de traballadores e traballadoras.

A vixilancia da saúde individual efectuarase cunha periodicidade anual ou de acordo coa frecuencia a colectivos de risco recollida nos protocolos médicos oficiais.

As medidas de vixilancia e control da saúde dos traballadores e traballadoras levaranse a cabo respectando sempre o dereito á intimidade e á dignidade da persoa do traballador ou traballadora e a confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde.

Prevención ante riscos relacionados con axentes químicos.

En primeiro lugar, teranse que ter en conta os valores límite ambientais.

A avaliación dos riscos derivados da exposición por inhalación a un axente químico perigoso deberá incluír a medición das concentracións do axente no aire na zona de respiración do/da traballador/a, e a súa posterior comparación co valor límite ambiental que corresponda.

Á vista dos resultados da avaliación, a empresa deberá adoptar medidas técnicas e organizativas necesarias para protexer os traballadores e traballadoras fronte a estes riscos a través dun plan de prevención.



De conformidade cos artigos 18 e 19 da Lei de prevención de riscos laborais, a empresa deberá garantir que os traballadores e traballadoras e as persoas representantes dos traballadores e traballadoras reciban unha formación e unha información adecuadas sobre os riscos derivados da presenza de axentes químicos no lugar de traballo.

Todos os recipientes e conducións utilizados para os axentes químicos perigosos deben estar sinalizados. A información da etiqueta terá que recoller o nome ou fórmula da substancia ou preparado perigoso e detalles sobre o risco.

Cando a depuración da auga en piscinas se faga por procedementos que impliquen a utilización de cloro ou dos seus derivados, a cantidade de cloro libre que a auga conteña non excederá nunca as proporcións que estableza a correspondente normativa vixente para o efecto.

Delegados e delegadas sectoriais.

Ante o problemático que supón a aplicación da normativa de prevención de riscos laborais neste sector, a Comisión paritaria sectorial de seguridade e saúde e medio entende como prioritaria a constitución da figura do delegado ou delegada sectorial para a prevención, cuxas competencias, atribucións e funcións se detallan a continuación:

A figura do delegado/a sectorial para a prevención de riscos laborais ten como característica a de ser unha figura que non está vinculada directamente a unha empresa ou centro de traballo e a súa actuación desenvólvese no ámbito das empresas asinantes do convenio do sector.

Esta figura será nomeada entre as persoas membros da representación sindical en función da súa representatividade sindical e a súa competencia será a de actuar naquelas empresas que sexan fixadas pola Comisión paritaria sectorial de seguridade e saúde e medio.

As delegadas e delegados de prevención terán acceso a toda a documentación preventiva das empresas concorrentes.

As súas funcións, de forma xenérica, consisten en:

Entrar libremente en todo centro de traballo.

Entrevistarse, só ou ante testemuñas, cos representantes do persoal, delegados/as de prevención e responsables de servizos de prevención, ou recoller a información que se



considere necesaria. Se no centro visitado non existisen representantes de persoal nin delegados/as de prevención, poderá entrevistar o persoal.

Asesoramento á empresa en todo o relativo á prevención de riscos laborais.

Participación coa empresa na mellora da acción preventiva.

Promoción e fomento da cooperación dos traballadores e traballadoras na execución da normativa.

Consulta á empresa previamente á execución das decisións sinaladas na LPRL.

Vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais.

Acompañar os técnicos e técnicas nas avaliacións de carácter preventivo do ambiente de traballo e os inspectores e inspectoras de traballo e Seguridade Social.

Ter acceso, coas limitacións previstas marcadas na LPRL, á información e documentación relativas ás condicións de traballo.

Poder acudir cando se produzan danos producidos na saúde para coñecer as súas circunstancias.

Protección á maternidade.

A avaliación dos riscos deberá comprender a determinación da natureza, do grao e da duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. De existir un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo e a lactación, a empresa adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao devandito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada.

Establécense a modo orientativo uns tempos mínimos para a concesión pola mutua da prestación por risco de embarazo, sen menoscabo de que, coa avaliación individual do posto de traballo da muller embarazada, realizada desde a perspectiva de xénero que



realice a mutua colaboradora coa Seguridade Social e os servizos competentes a quen corresponda o recoñecemento final da prestación, a deneguen ou establezan outros tempos:

- Monitoras (de calquera ámbito): mínimo desde a semana 16.
- Limpeza e mantemento: mínimo desde a semana 16.
- Socorristas: mínimo desde a semana 16.

As devanditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballos a quendas.

Cando a adaptación non resulte posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puideren influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifique o médico que no réxime da Seguridade Social aplicable asista facultativamente a traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O servizo de prevención deberá determinar na valoración de postos de traballo os que estean exentos de risco para estes efectos.

O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento en que a situación da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto. Se non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente, aínda que conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

Todo isto tamén será de aplicación ao período de lactación.

En caso de que non exista ningún posto de traballo ou función compatible co estado da traballadora, esta pasará a unha situación de suspensión do contrato de traballo con dereito a unha prestación económica por risco durante o embarazo. A empresa complementará esta prestación ata o 100 % da súa retribución (ou da base reguladora se é mellor).

No suposto de risco durante o embarazo, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

CVE-DOG: 8cg8gob2-v2c1-lue8-kh83-p0wr8xtj8a96



Acoso psicológico no traballo.

As partes asinantes son conscientes da relevancia que está a tomar o acoso psicológico e moral no traballo, así como das graves consecuencias que da súa existencia derivan para a seguridade e a saúde dos traballadores e das traballadoras, e que ademais comporta importantes consecuencias para o normal desenvolvemento da actividade da empresa.

O acoso psicológico defínese como a situación de asedio que sofre un traballador ou traballadora no ámbito laboral sobre quen se exercen condutas de violencia psicolóxica de forma sistemática, recorrente e durante un tempo prolongado, e que o/a conducen ao illamento e estrañamento social no marco laboral –e poderán causarlle enfermidades psicosomáticas e estados de ansiedade e depresión– co fin de provocar que a persoa afectada abandone o posto de traballo.

As partes comprométense a previr aquelas prácticas consideradas perversas e que poidan implicar situacións de acoso laboral cara os traballadores e traballadoras e, en caso de que aparezan, a investigar e a erradicalas, así como á súa avaliación como outro risco laboral.

Lugar de descanso.

En todas as instalacións se debe habilitar un lugar de descanso para todo o persoal. Nas instalacións con máis de 20 persoas traballadoras o lugar de descanso deberá estar dotado de cadeiras con brazos, mesas, microondas e neveira. Este lugar servirá de lugar de descanso, ao abeiro do disposto no Real decreto 486/97.

Artigo 62. *Póliza de seguro. Indemnización en caso de morte ou invalidez*

1. Establécese unha póliza de seguro a favor dos traballadores e das traballadoras que dea cobertura ás seguintes situacións:

Morte por accidente laboral: 40.000 euros.

Grande 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 o 1 de xaneiro de 2025, manteranse inalteradas durante toda a vixencia deste convenio. En caso de incumprimento, a cobertura que menciona este artigo correrá por conta da empresa.

3. As empresas disporán dun prazo de trinta días naturais a partir da publicación do convenio para adecuar e contratar as pólizas, coas coberturas que menciona este artigo. En caso de incumprimento, a cobertura correrá por conta da empresa.

4. As empresas entregarán por requirimento das RLPT copia da póliza subscrita.

Artigo 63. *Xubilación anticipada*

1. Os traballadores e as traballadoras que accedan á situación de xubilación anticipada, sempre que leven máis de dez anos de servizo, percibirán as seguintes cantidades:

60 anos: 5 mensualidades.

61 anos: 4 mensualidades.

62 anos: 3 mensualidades.

63 anos: 2 mensualidades.

64 anos: 1 mensuralidade.

2. As mensualidades estarán integradas polo salario base.

3. Estas cantidades entregaranse unicamente no suposto de xubilación anticipada e plena, polo que se exclúe expresamente o suposto de xubilación parcial.

4. Se un traballador ou unha traballadora lle solicita á empresa acollerse á xubilación anticipada con 64 anos ou ben a unha xubilación parcial, a empresa estará en disposición de negociar con el ou ela tal circunstancia, e poderase cubrir a praza por medio dun contrato de remuda.

Disposición adicional primeira. *Equiparación de matrimonios e parellas de feito*

Recoñécenselles os mesmos dereitos que aos cónxuxes en matrimonio ás persoas que, non casadas entre elas, conviven en unión afectiva, estable e duradeira, logo de xustifica-



ción disto mediante certificación de inscrición no correspondente rexistro oficial de parellas de feito. A devandita certificación poderá substituírse, naquelas poboacións onde non exista rexistro oficial, mediante documento que o certifique ou xustifique.

No suposto de conflitos de intereses con terceiros, o recoñecemento do dereito que corresponda realizarase de conformidade coa resolución que, de maneira firme, dite a autoridade administrativa ou xudicial competente, conforme o ordenamento positivo vixente.

Disposición adicional segunda. *Lexislación supletoria*

En todo o non previsto ou regulado neste convenio colectivo, serán de aplicación sobre as respectivas materias as normas e disposicións de carácter xeral establecidas pola lexislación vixente en cada momento e no convenio colectivo sectorial estatal.

ANEXO Táboas salariais 2023-2026

2023

Grupo	Nivel	Salario	Complemento 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	Complemento 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	Complemento 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 do IPC segundo o artigo 48)

Grupo	Nivel	Salario	Complemento 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 €

