

III. Otras disposiciones y actos

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución 44/2024, de 14 de noviembre, de la Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, SAU, para el centro de trabajo CDM Las Norias, para los años 2022 a 2028

202411210110893

III.4300

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U., para el centro de trabajo CDM Las Norias de Logroño, para los años 2022 a 2028 (Código número 26001211012004), que fue suscrito con fecha 29 de octubre de 2024, de una parte, por la representación empresarial y, de otra, por el delegado de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales,

ACUERDA

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

Segundo. Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 14 de noviembre de 2024.- La Subdirectora General de Diálogo Social y Relaciones Laborales. Pilar Simón Estefanía.

Convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, SAU para su centro de trabajo en el CDM Las Norias (Logroño) en el ámbito de servicios auxiliares.

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo en virtud de lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores ha sido negociado por la Comisión Negociadora constituida por las partes a continuación relacionadas:

Representantes de la empresa:

- Carmelo Jiménez Bozal
- José Luis Hernández Navarro
- José Ramón Bartolomé Alfaro

Representantes de los trabajadores:

- Rafael Rocha Gámez (Delegado de Personal)

El asesoramiento de la representación de los trabajadores ha sido realizado por:

- Francisco Javier Baños Armas, por el Sindicato UGT.

Todo ello de acuerdo con las actas de constitución de mesa negociadora y firma del presente Convenio Colectivo, las cuales se adjuntan.

Convenio colectivo de trabajo de la empresa FCC Medio Ambiente SAU para el centro de trabajo de Las Norias**Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal ocupado por la empresa FCC Medio Ambiente S.A.U. en el centro de trabajo de las Norias dedicada a servicios auxiliares consistentes en prestar servicios de mantenimiento, socorrismo, vigilancia y control y auxilios médicos, empresa que lleva a cabo estos servicios por adjudicación de los mismos por parte de la empresa municipal Logroño deporte S.A.

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma

Artículo 3. Duración y prórroga.

La duración del Convenio será desde el 1 de enero de 2022, hasta el 31 de diciembre de 2028 fecha a partir de la cual quedará denunciado automáticamente.

Una vez denunciado el presente Convenio seguirá en vigor hasta que sea sustituido por un nuevo convenio.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Constituyendo el presente convenio colectivo un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación práctica las condiciones pactadas serán consideradas globalmente. En lo no regulado expresamente en este convenio y en lo que tenga prioridad aplicativa se estará a lo dispuesto en el V Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio mejoran y son más beneficiosas que las establecidas en el v convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios quedando compensado y absorbido cualquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

En el caso de existir alguna discrepancia a la hora de aplicar algún artículo del convenio Colectivo estatal ambas partes se comprometen a juntarse para analizar su compensación y absorción y ver si desequilibran las prestaciones del convenio

Los aumentos de retribuciones que pueden producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente acuerdo cuando, consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad de cómputo anual, superen las actualmente suscritas.

Artículo 6. Garantías Personales.

Se respetarán las condiciones particulares de aquellas personas trabajadoras que, con carácter general y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente ad personam las que vengan implantadas por disposiciones legales o pacto expreso entre empresa-persona trabajadora, y en tanto no sean absorbidas, igualadas o superadas por futuros convenios colectivos o normas laborales.

Artículo 7. Subrogación.

Finalizada la adjudicación, a que se refiere el artículo 1 del presente texto articulado y hubiera cambio en la titularidad en la contrata objeto de la misma, se producirá la subrogación en los derechos y obligaciones que los empleados comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio que tienen respecto de FCC Medio Ambiente SAU estándose, en todo caso, a lo establecido en el artículo 25 del Convenio Estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, donde se regula la subrogación del personal.

La empresa facilitará el personal a subrogar a la nueva adjudicataria.

Artículo 8. Comisión Mixta Paritaria.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 85 y 91 del Estatuto de los Trabajadores, se creará una comisión mixta de vigilancia e interpretación e inaplicación del Convenio integrada por un representante de la empresa y uno de los trabajadores de la misma. Todos ellos habrán sido miembros de la comisión deliberadora del presente Convenio. Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros de cada una de las partes. Esta comisión se constituirá en el plazo de quince días desde la firma del convenio.

Las funciones de la Comisión son las que a continuación se detallan:

- a. Interpretación de la aplicación a la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c. Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio que puedan afectar a su contenido.
- d. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio o venga establecido en su texto.
- e. Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio sea sometida previamente a informe de la comisión, antes de entablar reclamación contenciosa o administrativa.

Se reunirá la comisión paritaria a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose ambas de acuerdo sobre el lugar, día y hora que deba celebrarse la reunión, que deberá efectuarse en un plazo de quince días desde el momento de la solicitud, salvo causa de fuerza mayor.

Para la solución de las discrepancias que surjan en aras a la interpretación, aplicación e inaplicación del convenio, así como en la fase de su negociación, se excluyen expresamente los arbitrajes vinculantes, estableciendo un procedimiento para la solución de conflictos consistente en una comunicación escrita a la otra parte y la empresa deberá convocar una reunión de la comisión en el plazo de 5 días y estableciéndose un plazo máximo para resolver de 15 días.

En caso de no llegar a un acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir al Tribunal de Mediación, Conciliación y Arbitraje de la Rioja, con el fin de resolver las discrepancias que surjan sobre materias que sean competencia del referido Tribunal.

Las partes firmantes del convenio acuerdan someterse a la cláusula de inaplicación, recogida en el artículo 10 del convenio colectivo del sector (Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios).

Artículo 9. Normas subsidiarias.

En lo no previsto y regulado en el presente Convenio Colectivo y en lo que tenga prioridad aplicativa, se estará a lo dispuesto en el V Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios a expensas de lo establecido en el artículo 5, el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), y disposiciones legales de general aplicación, y como mínimo, a lo dispuesto en la ley 31 /1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y su normativa específica de desarrollo; así como a otras disposiciones de carácter sustantivo, como son: Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ley 15 /2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, etc.

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, por lo que ésta podrá implantar los métodos y procedimientos más convenientes para la buena marcha del servicio, sin que ello perjudique la formación profesional de su personal ni tengan que efectuar cometidos que supongan dejación de su misión laboral, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

La representación legal de los trabajadores podrá proponer a la Dirección de la Empresa aquellas mejoras orgánicas que considere oportunas, las cuales serán estudiadas y contestadas debidamente, en tiempo y forma por la misma.

Artículo 11. Contrato de trabajo.

La empresa estará obligada a entregar a todo trabajador una copia del contrato de trabajo. En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 12 de junio), sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 12. Jornada.

La jornada de trabajo del personal comprendido en el ámbito del presente Convenio será de 1.752 horas anuales. No obstante, su distribución será la que en cada momento establezca la empresa en atención a una mejor prestación del servicio público encomendado. En las jornadas continuadas existirá un tiempo de descanso de 20 minutos, que computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 13. Trabajo en Festivos.

Siendo la actividad afecta al presente Convenio Colectivo un Servicio público que debe realizarse inexcusablemente todos los días del año se establece un complemento en el año 2021 de 87,81 euros mensuales para los trabajadores en compensación de los 12 festivos anuales no disfrutados. Será funcional y no se abonará en vacaciones. Este complemento se actualizará en los años 2022, 2023 y 2024 con arreglo a lo que hagan las tablas salariales.

A partir del año 2024, desde la entrada en vigor del nuevo contrato, los trabajadores percibirán por cada hora trabajada en día festivo, el valor de una hora extra festiva, establecido para cada categoría en las tablas salariales anexas.

Artículo 14. Calendario laboral.

'Un mes antes de empezar cada año natural, las empresas, previa deliberación con la RLT, tendrán elaborado el calendario laboral del año siguiente, en el que se concreten horarios y descansos y en el que deberán figurar los diferentes turnos existentes en el centro de trabajo, los días festivos y laborales del año, los períodos de vacaciones orientativos, así como, los demás aspectos relativos al calendario que se reflejan en este convenio. Dicho calendario deberá estar expuesto en el correspondiente tablón de anuncios de cada centro de trabajo'.

Artículo 15. Descanso semanal y festivos.

Descanso semanal: Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de conformidad al artículo 27 del Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios, las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de dos días consecutivos, preferentemente sábado o domingo

De conformidad a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 34 por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En virtud de dicho acuerdo la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el del artículo 34 del Estatuto General de los Trabajadores en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas. En concreto dicho artículo establece que:

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas

Festivos: Se establecen como mínimo dos días festivos anuales que orientativamente, serán el día 1 de enero y el 25 de diciembre, que serán de cierre de la instalación.

Pacto de horas complementarias.

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

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

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

El pacto de horas complementarias recogerá el número de horas a realizar que puedan ser requeridas por la empresa. En ningún caso las horas complementarias podrán exceder del 50 % de la jornada semanal.

c) La persona trabajadora podrá renunciar al pacto de horas complementarias, comunicándolo por escrito a la empresa con quince días de antelación, cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

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

Por incompatibilidad por otro contrato a tiempo parcial.

Asimismo, para los supuestos no contemplados anteriormente, la persona trabajadora podrá renunciar al pacto de horas complementarias comunicándolo por escrito con un mes de antelación

d) La persona trabajadora conocerá el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso por escrito mínimo de tres días.

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

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

g) El pacto de horas complementarias y las condiciones de su realización estarán sujetas al cumplimiento de los requisitos establecidos en los anteriores apartados. En caso de incumplimiento de estos requisitos y de su régimen jurídico, la negativa de la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias pese haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Artículo 16. Permisos retribuidos.

Todo el personal afecto al presente convenio colectivo disfrutará de las siguientes licencias, anuales, previo aviso y justificación:

a. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho Justificantes: Libro de familia o Certificado del Juzgado.

b. Por boda de hijos, hermanos o padres, un día si es en la misma localidad y tres días si es fuera de la provincia. - Justificantes: Certificado del Juzgado o invitación con acreditación del parentesco. Fuera de la provincia habrá que justificar el desplazamiento.

c. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. El cómputo de los días previstos en este permiso dará comienzo el siguiente día laborable al de solicitud por parte de la persona trabajadora, excepto en aquellos supuestos en los que ésta inicie el permiso el mismo día en que lo solicite antes del comienzo de su jornada de trabajo. Dichos permisos se podrán disfrutar en caso de hospitalización o enfermedad grave desde el inicio del hecho causante hasta su finalización.

Justificantes: Documentos que justifiquen el parentesco. En caso de enfermedad: certificado médico que acredite la gravedad de la enfermedad o, en su caso, documento que acredite el ingreso en un centro hospitalario. Se entenderá por hospitalización, el periodo de estancia en el centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa.

d. Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km de su residencia, el plazo se ampliará en dos días. El cómputo de los días previstos en este permiso dará comienzo el siguiente día laborable al hecho causante, excepto en aquellos supuestos en los que la persona trabajadora inicie el permiso el mismo día antes del comienzo de su jornada de trabajo

e. Por nacimiento de hijo, tres días naturales, que se prorrogarán hasta cuatro días si concurre enfermedad grave. Justificantes: Libro de Familia o certificado del Juzgado. En caso de enfermedad: certificado médico que especifique la gravedad. No obstante la aplicación de este permiso queda en suspenso en tanto legalmente coincida su disfrute con el permiso paternal por nacimiento y cuidado de menor, establecido en el Real Decreto Ley 6/ 2019 de 1 de marzo.

f. Cada empleado tendrá derecho a tres jornadas de licencia retribuida por asuntos propios por año natural. Dicha licencia, al tratarse de asuntos personales, no requiere justificación oral ni documental. Deberá solicitarse con la antelación máxima posible y como mínimo 48 horas antes del disfrute. Estas jornadas de licencia serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la empresa y el empleado que haya de disfrutarlas.

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

g. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

En todo lo no previsto expresamente en los párrafos anteriores del presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 30 del convenio Estatal de Instalaciones Deportivas y gimnasios.

Todas las licencias serán retribuidas con el salario de su categoría profesional.

Los trabajadores que acrediten que están matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los exámenes en el centro correspondiente, percibiendo el salario o sueldo de su categoría profesional, debiendo justificarse con un certificado de realización de esos exámenes.

Para el personal contratado que ocupe de forma permanente un puesto de los existentes en enero del 2014 y que ha visto reducido su salario en un 2% desde entonces, disfrutará para el año 2018 y siguientes el exceso de jornada en 4 días de permiso retribuido que se disfrutarán con acuerdo de la empresa y se acumularán a vacaciones. No obstante lo anterior, el personal que desempeñe puestos que no deban ser sustituidos por condiciones de la oferta, podrá disfrutar de estos permisos retribuidos como días de asuntos propios durante todo el año, excepto en el periodo comprendido en la temporada de verano determinada por el cliente.

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

a. El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor dentro de la edad establecida legalmente al respecto o de un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no realice actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

b. Tendrá el mismo derecho quien tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo y no desarrolle actividad retribuida.

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

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

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

I. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de ésta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo, para atender a familiares de primer grado de consanguinidad.

III. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa también podrá ser concedida una excedencia por un periodo máximo de un año, a un trabajador que tenga que atender al cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo y pese a desarrollar actividad retribuida, se encuentre en situación del IT como consecuencia de las razones antes expresadas. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de ésta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

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

V. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

VI. En los casos contemplados en los apartados anteriores de este artículo, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas firmantes del presente convenio,

especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Transcurrido dicho período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

En todo lo no previsto expresamente en los párrafos anteriores del presente artículo se estará a lo dispuesto en los artículos 31, 32 y 33 del convenio Estatal de Instalaciones Deportivas y gimnasios.

Artículo 17. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho a 23 días laborables de vacaciones al año, estableciéndose como periodo de disfrute para 15 de esos días, el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año. Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le computará de forma proporcional al tiempo trabajado.

Los trabajadores que desarrollen puestos de trabajo específicos, dígame encargados o personal destinado en sala de bombas tendrán que acomodar sus vacaciones a las necesidades del servicio estando limitado su disfrute fuera de la temporada alta. Considerándose temporada alta, la determinada por el cliente cada año, que se comunicará por la empresa

El calendario de vacaciones deberá confeccionarse el primer trimestre del año, de tal forma que el trabajador conozca las fechas de disfrute con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio de las mismas. De igual forma los trabajadores que lo soliciten podrán notificar sus vacaciones en el mes de noviembre o diciembre para disfrutar de sus vacaciones en invierno, para lo cual lo tendrán que advertir con 30 días de antelación.

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

Los trabajadores de un mismo grupo deberán evitar solicitar periodos de vacaciones en las mismas fechas, si esto no fuere posible se seguirán los criterios posteriores:

- La elección de los turnos de vacaciones se realizará mediante un sistema rotativo de forma que el trabajador que un año escoja su primer periodo vacacional en primer lugar, no lo hará el año siguiente. El primer periodo vacacional será de uno, dos, tres o más días de forma que sean continuos. En el momento que se salten los días y no sean continuos ya se considerará otro periodo vacacional.

- Los trabajadores con hijos en edad escolar obligatoria tendrán preferencia para escoger dentro de los 30 días de disfrute simultaneo, una quincena de las vacaciones en fechas coincidentes con el periodo vacacional escolar anual.

Artículo 18. Recibo de salarios (nómina).

La empresa entregará a todo el personal, la nómina en formato digital o por correo electrónico y el que no pueda acceder a este formato podrá pedirlo por escrito y percibirá el recibo de salarios en formato de papel.

Artículo 19. Salario base.

El salario base del personal afecto al presente convenio colectivo será el que se determine para cada grupo profesional y en los anexos correspondientes.

Artículo 20. Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad consistirá en trienios del 5% del salario base, contado a partir de la fecha de inicio del contrato de trabajo.

Artículo 21. Plus de nocturnidad.

El personal que preste sus servicios entre las 22,00 h. y las 6,00 h. percibirá un complemento del 25 % del Salario Base establecido para su categoría profesional, por día efectivamente trabajado en turno de noche.

Este plus tiene carácter funcional y no es consolidable, por lo que dejaría de percibirse en el supuesto de cambio de horario o turno y la cantidad expresamente pactada por día efectivamente trabajado que figura en tablas no es consolidable por estar en función del horario de los puestos y de la globalidad y unicidad de las condiciones económicas del presente convenio.

Su percepción lo será en proporción al tiempo trabajado en dicho periodo.

Por su carácter funcional y no consolidable, en aquellos cambios de horario que afecten al personal en turno de noche y que por su corta duración pueden calificarse de ocasionales, la empresa procurará realizarlos con los empleados que voluntariamente lo hubieran solicitado.

Artículo 22. Plus Actividad.

Para incentivar la asistencia al puesto de trabajo y la puntualidad se establece un plus de actividad, por la cuantía establecida en las tablas salariales, se cobrará por día efectivamente trabajado, será funcional y no se abonará en vacaciones. Se abonará en proporción a la jornada y no se generará durante los procesos de IT o absentismo. Este complemento se actualizará anualmente con arreglo a lo que lo hagan las tablas salariales.

Artículo 23. Complemento Sala de Bombas.

Los trabajadores cuyo puesto de trabajo en temporada de verano, determinada por el cliente, en la sala de bombas, tendrán derecho, por trabajar continua y habitualmente con los productos de tratamiento del agua, al percibo en el año 2021 de 4,26 euros brutos por día efectivamente trabajado. Este complemento tendrá el carácter de funcional y no consolidable. Este complemento se actualizará anualmente con arreglo a lo que lo hagan las tablas salariales.

Artículo 24. Complemento portería principal.

Los trabajadores cuyo puesto de trabajo sea el de caja principal de portería, mientras realicen dichas funciones, tendrán derecho, por tener la responsabilidad de la custodia de cambios y la comprobación de los cierres de todas las cajas, al percibo en el año 2021 de 38,54 euros brutos por mes efectivamente trabajado en dicho puesto. Este complemento tendrá el carácter de funcional y no consolidable. Este complemento se actualizará anualmente con arreglo a lo que lo hagan las tablas salariales.

Artículo 25. Horas extras.

Siendo la actividad afecta al presente Convenio Colectivo un Servicio público que debe realizarse inexcusablemente todos los días del año, se entienden como horas extraordinarias las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 del presente convenio. Los firmantes reconocen expresamente el carácter de horas de fuerza mayor las realizadas para supuestos excepcionales imprevisibles e inevitables.

La empresa intentará reducir al máximo el número de horas extraordinarias y así poder posibilitar la creación de nuevos puestos de trabajo.

Cuando un trabajador realice horas extraordinarias, dentro del mes siguiente a su realización, tendrá la opción de elegir entre el abono de las mismas según lo regulado en el anexo del presente convenio, o el disfrute en descanso de 1,5 hora de descanso por hora extra realizada o de 1,75 si esta se ha realizado en domingo o festivo.

Artículo 26. Complemento salarial de conservación de vestuario.

A partir del 22 de diciembre de 2013, en el salario queda incluido el complemento de conservación y mantenimiento de vestuario, cuyo objeto es retribuir la perfecta conservación y limpieza de la uniformidad entregada por la empresa.

Artículo 27. Complemento de mantenimiento.

En relación al complemento que vienen cobrando los trabajadores de mantenimiento desde el año 2003, se les respetará, concretamente, a los oficiales de primera, por importe en el año 2021 de 355,34 euros brutos/mes y lo seguirán cobrando como condición más beneficiosa. Este plus es personal, funcional y se cobrará en función de los días trabajados. Únicamente no penalizarán las IT que se deriven de accidente de trabajo. Este complemento se actualizará anualmente, a partir del año 2025, conforme lo hagan las tablas salariales.

Este complemento solamente será percibido por los oficiales de 1ª existentes a la entrada en vigor de este convenio.

Artículo 28. Tablas.

Para el personal que ocupe de forma permanente, actualmente o en un futuro, alguno de los puestos existentes en enero del 2014, se aplicará en su retribución la tabla para personal continuo incluida en el anexo.

Para todo aquel otro personal se aplicará la tabla de retribuciones para personal eventual.

A partir del año 2024 con la entrada en vigor del nuevo contrato se aplicará una sola tabla salarial para todo el personal.

El complemento de encargado será el marcado en tablas. Este plus es personal, funcional y se cobrará en función de los días trabajados. Únicamente no penalizarán las IT que se deriven de accidente de trabajo.

Este complemento solamente será percibido por los encargados existentes a la entrada en vigor de este convenio.

Los encargados que, a fecha de entrada en vigor de este convenio, perciban un complemento superior, lo seguirán percibiendo.

Artículo 29. Plus de Transporte.

Los trabajadores a los que les sea de aplicación este convenio percibirán, en concepto de complemento plus transporte por cada día efectivamente trabajado, la cantidad establecida en el anexo 1 del presente Convenio.

Artículo 30. Gratificación extraordinaria.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá dos pagas extraordinarias consistentes en el cobro de la cantidad reflejada en tablas más antigüedad. La paga de Verano se abonará el 24 de junio y la de Navidad se abonará el 22 de diciembre. Se devengarán semestralmente.

El personal que ingrese o cese en la empresa percibirá las gratificaciones en proporción a su permanencia. Dichas gratificaciones no se devengarán en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad.

Artículo 31. Grupos Profesionales.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio serán clasificados en unos niveles funcionales identificados por Grupos, pudiéndose incluir dentro de los mismos distintos niveles cuya confluencia se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como, por la formación o especialización exigida para ejercerlas.

Grupo 2. Nivel 1 Encargados de instalación

Grupo 2. Nivel 2 D.U.E.

Grupo 3. Nivel 1 Oficial 1ª, ATS, Jefe Socorristas

Grupo 4. Nivel 1 Oficial 2ª, Socorrista acuático, Socorrista terrestre

Grupo 4. Nivel 2 Aux. Administrativo, Celador,

Grupo 5. Peón

En lo demás y respecto a los demás puestos que se creen se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de Instalaciones deportivas y Gimnasios, encuadrándose dentro de los grupos establecidos en el mismo

Artículo 32. Trabajos en Distintos Grupos Profesionales.

La empresa podrá encomendar al trabajador funciones propias de un grupo profesional distinto al suyo, siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y durante el periodo indicado en los párrafos siguientes, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo al finalizar el motivo que dio origen al cambio o transcurra el periodo máximo permitido.

La realización de trabajos de un grupo profesional superior no podrá exceder de 6 meses durante un período de 12 meses, o de 8 meses durante un período de 24 meses, por lo que si fuesen superados supondrá la adscripción automática del trabajador al grupo superior. La retribución mientras se desarrollan las funciones en el grupo superior será la correspondiente al mismo.

Para el supuesto de que el trabajador tenga que realizar funciones de un grupo profesional inferior, la situación se mantendrá por el tiempo imprescindible, conservando la retribución económica correspondiente al grupo profesional de origen, salvo que la situación viniera motivada por la propia solicitud del trabajador.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 33. Clasificación de faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave, muy grave.

a. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho periodo.

2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
5. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
6. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores dentro de la empresa.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

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

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o por dos faltas leves por el mismo motivo.
2. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días.
4. La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como, negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
9. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

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

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.

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

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

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

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

10. Falta notoria de respeto o consideración al público.

11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

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

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

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

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo mediado sanción por escrito.

Artículo 34. Régimen de Sanciones.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Dicho régimen disciplinario será el del código de conducta laboral, establecido en el Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas.

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

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

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

- a. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- b. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
- c. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 35. Formación y Cualificación.

Las partes firmantes se comprometen a constituir una comisión paritaria para el desempeño de todas las funciones que la nueva Ley de Formación Profesional y Cualificaciones a través del Instituto Nacional de Cualificación le otorgue.

Artículo 36. De los Representantes de los Trabajadores.

Se entenderá por Representantes de los Trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Artículo 37. Delegados Sindicales.

1. Las Secciones Sindicales que legalmente se constituyan, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa.

El número de Delegados Sindicales que correspondan y su crédito horario, estará a lo dispuesto en el artículo 10 de la LOLS, aplicando para ello el número total de la plantilla de la empresa.

El Sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado Sindical.

2. Funciones de los Delegados Sindicales:

2.1 Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la empresa.

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

2.3 Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo, a los miembros del Comités de empresa.

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

Artículo 38. Garantías Sindicales.

1. Cuando un miembro del Comité de empresa o Delegado de personal o Sindical haya agotado su crédito personal podrá acumular el de otros miembros de su mismo Comité o sindicato para el mismo período, con autorización expresa de estos, poniéndolo en conocimiento previo de la dirección de la empresa.

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

2. Las horas invertidas en las reuniones de la Comisión Negociadora del presente Convenio o de la Comisión Mixta Paritaria, el Comité de Seguridad y Salud, así como aquellas nuevas que de mutuo acuerdo se pudieran constituir, serán a cargo de la empresa, no siendo computables como parte del crédito horario establecido en la ley o en el presente Convenio.

Igualmente no será computable el tiempo de asistencia a reuniones convocadas por la dirección de la empresa.

3. El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, en cada centro, será como mínimo de veinte.

Artículo 39. Salud Laboral.

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

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los personas trabajadoras en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud.

Derechos de participación y organización de la prevención.

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

Dentro del plazo máximo de dos meses desde la publicación del convenio, las organizaciones firmantes del mismo procederán a constituir esta comisión, con carácter paritario e integradas por cuatro miembros de la representación sindical y cuatro miembros de la representación empresarial. En dicha comisión podrán integrarse con voz, pero sin voto, dos asesores por cada una de las dos representaciones.

En la reunión de la constitución de dicha Comisión, deberá establecerse el calendario de reuniones, así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento. El régimen de acuerdos en el funcionamiento de dicha Comisión supondrá que la adopción de decisiones requerirá el voto favorable de al menos la mitad más uno de cada una de las dos representaciones integrantes de dicha comisión.

Los acuerdos que se adopten en el seno de dicha Comisión se incorporarán al cuerpo del convenio, a través de la Comisión Negociadora del mismo.

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

Otras funciones de la comisión serán las de coordinar la información en materia de siniestralidad en el sector, promover mejoras en esta materia y fomentar campañas de prevención, coordinar y desarrollar programas formativos tanto a responsables de empresas, personas delegadas y trabajadoras.

Empresa principal y subcontratada.

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

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

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

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

3. Los deberes de cooperación, de información e instrucción señalados se aplican a las personas trabajadoras autónomas que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

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

Las exigencias y responsabilidades del contratante y contratista en materia preventiva. Información, consulta y participación de los delegados y delegadas de prevención de la empresa principal o titular o del CES sobre contratación de obras y servicios, así como su cooperación en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y protección adoptadas.

Que la información facilitada sea por escrito.

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

Derechos de los representantes de las personas trabajadoras.

La empresa principal elaborará y entregará la documentación siguiente:

Evaluación de riesgos de las empresas subcontratadas en la empresa principal. Plan de prevención de actividades empresariales. Evaluación de riesgos. Manual de prevención de subcontratadas. Equipos de seguridad, Epis. Acreditación de

la información y formación. Permisos de entrada y trabajo. Notificación y comunicaciones de aa. tt. Medidas de emergencia. Información a trabajadores/as. Exámenes de salud.

Evaluación de riesgos.

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de las personas trabajadoras que deban desempeñarlos. Se deberán evaluar los puestos de trabajo en cuanto a ruidos, ambientes húmedos, exposición a productos tóxicos, manejo de cargas, etc. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

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

Plan de prevención.

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

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

Vigilancia de la salud.

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

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

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

Personal que presta sus servicios en piscina:

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

Personal de clases colectivas y sala:

Infecciones de las vías respiratorias altas, disfonía/afonía, hipoacusia. Personal de mantenimiento y limpieza: Legionelosis, irritación de las vías respiratorias, asma ocupacional, rinoconjuntivitis alérgica.

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

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

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento.

Solo será obligatorio cuando existan indicios de que de su estado de salud pueda derivarse un riesgo para la vida o integridad física o psíquica propia o de otros, previo informe, de los representantes de las personas trabajadoras.

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

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre su derecho a la intimidad, a la dignidad y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Prevención ante riesgos relacionados con agentes químicos.

En primer lugar, se tendrán que tener en cuenta los Valores Límites Ambientales.

Para realizar la medición anual en época de verano de estos valores todas las instalaciones dispondrán de un medidor de temperatura y humedad relativa debidamente homologado con la ISO 9001. Así mismo este equipo deberá ser calibrado, al menos, una vez al año.

La evaluación de los riesgos derivados de la exposición por inhalación a un agente químico peligroso deberá incluir la medición de las tracciones del agente en el aire, en la zona de respiración de la persona trabajadora, y su posterior comparación con el Valor Límite Ambiental que corresponda.

A la vista de los resultados de la evaluación, la empresa deberá adoptar medidas técnicas y organizativas necesarias para proteger a la plantilla frente a estos riesgos a través de un Plan de Prevención. De conformidad con los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa deberá garantizar que las personas trabajadoras y sus representantes sindicales reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos derivados de la presencia de agentes químicos en el lugar de trabajo.

Todos los recipientes y conducciones utilizados para los agentes químicos peligrosos deben estar señalizados.

La información de la etiqueta tendrá que contemplar el nombre o fórmula de la sustancia o preparado peligroso y detalles sobre el riesgo.

Cuando la depuración del agua en piscinas se haga por procedimientos que impliquen la utilización del cloro o sus derivados, la cantidad de cloro libre que el agua contenga no excederá nunca de 0,20 y a 0,60 miligramos por litro.

Delegados sectoriales.

Ante lo problemático que supone la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en este sector, la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud y Medio Ambiente entiende como prioritaria la constitución de la figura del delegado/a sectorial para la prevención, cuyas competencias, atribuciones y funciones se detallan a continuación:

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

Esta figura será nombrada entre los miembros de la representación sindical en función de su representatividad sindical y su competencia será la de actuar en aquellas empresas que sean fijadas por la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud y medio Ambiente.

Sus funciones de forma genérica consisten en:

Entrar libremente en todo centro de trabajo. Entrevistarse, solo o ante testigos, con las personas representantes del personal, delegados y delegadas de prevención y responsables de servicios de prevención o recoger la información que considere necesaria. Si en el centro visitado no existieran representantes de personal ni delegados de prevención, podrá entrevistar al personal. Asesoramiento a la empresa en todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales. Participación con la empresa en la mejora de la acción preventiva. Promoción y fomento de la cooperación de la plantilla en la ejecución de la normativa. Consulta a la empresa, previamente a la ejecución de las decisiones señaladas en la LPRL. Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medioambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. Tener acceso con las limitaciones previstas marcadas en la LPRL a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo. Poder acudir cuando se produzcan daños producidos en la salud para conocer las circunstancias de los mismos.

Protección a la maternidad.

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

Si existiera un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos a turnos. Cuando la adaptación no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Si no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Todo esto también será de aplicación al periodo de lactancia.

En caso de que no existiera ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, esta pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo.

La empresa complementará esta prestación hasta el 100% de su retribución (o de la base reguladora si es mejor).

En el anexo se adjunta tabla SEGO con carácter meramente orientativo sobre suspensión del contrato por riesgo del embarazo.

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

Acoso psicológico en el trabajo.

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

El acoso psicológico se define como la situación de hostigamiento que sufre una persona trabajadora en el ámbito laboral, sobre la que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado y que le conducen al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo.

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

Acoso sexual y por razón de sexo.

El artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que las empresas deberán implementar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo que deberán negociarse con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. Asimismo, los artículos 17.1 y 54.2 g) del Estatuto de los Trabajadores, el Código Penal, los artículos 8.13 y 8.13 bis del Real Decreto Legislativo 5/ 2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y la Ley 31/ 1995 del 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas deben poner todos los medios a su alcance para evitar cualquier acto de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral. Por todo ello, se aprueba un protocolo de actuación para la prevención de dichos comportamientos y el establecimiento de un procedimiento especial en dichos casos.

Artículo 40. Incapacidad Temporal.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a un complemento hasta el total de su base de cotización

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

En el caso de que se modifique la legislación en materia de complementos de seguridad social, las partes asumen el compromiso de juntarse y renegociar este artículo.

Artículo 41. Plan de igualdad.

Las partes hacen remisión expresa al plan de igualdad firmado el 23 de diciembre de 2022 por la empresa FCC Medio Ambiente con los sindicatos UGT y CCOO.

Una vez establecido el diagnóstico de situación y las propuestas ejecutables, con el objetivo de eliminar progresivamente la desigualdad puesta de manifiesto se constituirá una comisión de seguimiento formada por el Delegado de Personal y un representante designado por la empresa, que se reunirá semestralmente, para verificar el cumplimiento de las medidas establecidas en dicho plan.

Disposición adicional primera. Uso Genérico del lenguaje.

En el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición adicional segunda. Equiparación Matrimonios y Parejas de Hecho.

Se reconocen los mismos derechos que a los cónyuges en Matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, excepto en el permiso de matrimonio. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

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

Disposición adicional tercera. Antigüedad.

Aquellos trabajadores que vengán percibiendo un complemento salarial de antigüedad lo mantendrán sin que pueda ser compensado o absorbido por futuras mejoras salariales del presente convenio. Para aquellas empresas que tengan convenio o pactos de empresa propios donde se regule con sus trabajadores el concepto de antigüedad se regirá por lo que establezca al respecto el citado convenio.

Cláusulas salariales

Primera. Los anexos que se unen al presente convenio forman parte del mismo y tienen fuerza de obligar.

Segunda. Las tablas salariales de los años de vigencia del convenio, del año 2022 al 2028, son las contenidas en el anexo I del presente convenio colectivo.

Tercera. Las tablas para el año 2024 se aplicarán a la entrada en vigor con el nuevo contrato con la Administración. Desde enero de 2024 hasta la entrada en vigor del nuevo contrato se aplicarán las tablas salariales del año 2023 incrementadas en un 3%. En el caso de que en el año 2024 no haya entrado en vigor el nuevo contrato con la Administración, desde el 01 de enero de 2025 hasta la entrada en vigor del dicho contrato se aplicarán las tablas salariales del año 2023 incrementadas con un 6%.

Cuarta. Cláusula de revisión. Si la suma de los IPC's de los años 2025 + 2026 + 2027 + 2028 es superior al 12% se incrementará la tabla salarial del año 2028 en la diferencia resultante, con los atrasos correspondientes desde el 1 de enero de 2028.

Incremento respecto tablas 2021

Tabla Salarial Personal Continuo Club Deportivo Municipal Las Norias (2022)

	Grupo	Salario base	Plus Actividad	Paga Verano	Paga Navidad	Vacaciones	Plus Transporte	Hora extra
Grupo 1	Jefe de Servicio	40,60	12,70	1.268,56	1.268,56	1.268,56	2,64	13,75
Grupo 2 nivel 1	Encargado	29,31	11,02	879,37	879,37	879,37	2,64	11,14
Grupo 3 nivel 1	Oficial 1º	27,92	9,21	837,31	837,31	837,31	2,64	11,14
Grupo 4 nivel 2	Aux. Administrativo	23,60	6,12	707,94	707,94	707,94	2,64	9,42
Grupo 4 nivel 2	Celador	23,60	6,12	707,94	707,94	707,94	2,64	9,42

Complementos

Cmpto.Festivo	90,97	Mensual X 11 (no vacaciones)
Cmpto. Sala Bombas	4,41	Por día trabajado
Cmpto.Portería	39,93	Mensual X 11 (no vacaciones)
Cmpto Mnto	356,00	Mensual X 11 (no vacaciones)

Incremento respecto tablas 2021

Tabla Salarial Personal Eventual Club Deportivo Municipal Las Norias (2022)

	Grupo	Salario base	Plus SMI (SMI 1000€)	Paga Verano	Paga Navidad	Vacaciones	Plus Transporte	Hora extra
Grupo 1	Jefe de Servicio	39,36	0	1.220,43	1.220,43	1.220,43	1,89	8,54
Grupo 2 nivel 1	Encargado	36,08	0	1.118,72	1.118,72	1.118,72	1,89	8,54
Grupo 2 nivel 2	D.U.E.	34,99	0	1.084,82	1.084,82	1.084,82	1,89	8,54
Grupo 3 nivel 1	Oficial 1º	31,71	0	983,13	983,13	983,13	1,89	8,54
Grupo 4 nivel 1	Oficial 2º	28,49	4,74	882,74	882,74	882,74	1,89	7,12
Grupo 4 nivel 1	Socorrista Acuático	28,49	4,74	882,74	882,74	882,74	1,89	7,12
Grupo 4 nivel 1	Socorrista Terrestre	28,49	4,74	882,74	882,74	882,74	1,89	7,12
Grupo 4 nivel 2	Aux. Administrativo	28,49	4,74	882,74	882,74	882,74	1,89	7,12
Grupo 4 nivel 2	Celador	28,49	4,74	882,74	882,74	882,74	1,89	7,12
Grupo 5	Peón	28,49	4,74	882,74	882,74	882,74	1,89	7,12

Complementos

Cmpto. Sala Bombas	4,28	día trabajado
--------------------	------	---------------

Incremento respecto tablas 2022

Tabla Salarial Personal Continuo Club Deportivo Municipal Las Norias (2023)

	Grupo	Salario base	Plus Actividad	Paga Verano	Paga Navidad	Vacaciones	Plus Transporte	Hora extra
Grupo 1	Jefe de Servicio	41,98	13,13	1.311,69	1.311,69	1.311,69	2,73	14,22
Grupo 2 nivel 1	Encargado	30,31	11,39	909,27	909,27	909,27	2,73	11,52
Grupo 3 nivel 1	Oficial 1º	28,87	9,52	865,78	865,78	865,78	2,73	11,52
Grupo 4 nivel 2	Aux. Administrativo	24,40	6,33	732,01	732,01	732,01	2,73	9,74
Grupo 4 nivel 2	Celador	24,40	6,33	732,01	732,01	732,01	2,73	9,74

Complementos

Cmpto.Festivo	94,06	mensual X 11 (no vacaciones)
Cmpto. Sala Bombas	4,56	por día trabajado
Cmpto.Portería	41,29	mensual X 11 (no vacaciones)
Cmpto Mnto	356,00	mensual X 11 (no vacaciones)

Incremento respecto tablas 2022

Tabla Salarial Personal Eventual Club Deportivo Municipal Las Norias (2023)

	Grupo	Salario base	Plus SMI (SMI 1080€)	Paga Verano	Paga Navidad	Vacaciones	Plus Transporte	Hora extra
Grupo 1	Jefe de Servicio	40,70	0	1.261,92	1.261,92	1.261,92	1,95	8,83
Grupo 2 nivel 1	Encargado	37,31	0	1.156,76	1.156,76	1.156,76	1,95	8,83
Grupo 2 nivel 2	D.U.E.	36,18	0	1.121,70	1.121,70	1.121,70	1,95	8,83
Grupo 3 nivel 1	Oficial 1º	32,79	0	1.016,56	1.016,56	1.016,56	1,95	8,83
Grupo 4 nivel 1	Oficial 2º	29,46	7,26	912,75	912,75	912,75	1,95	7,36
Grupo 4 nivel 1	Socorrista Acuático	29,46	7,26	912,75	912,75	912,75	1,95	7,36
Grupo 4 nivel 1	Socorrista Terrestre	29,46	7,26	912,75	912,75	912,75	1,95	7,36
Grupo 4 nivel 2	Aux. Administrativo	29,46	7,26	912,75	912,75	912,75	1,95	7,36
Grupo 4 nivel 2	Celador	29,46	7,26	912,75	912,75	912,75	1,95	7,36
Grupo 5	Peón	29,46	7,26	912,75	912,75	912,75	1,95	7,36

Complementos

Cmpto. Sala Bombas	4,43	día trabajado
--------------------	------	---------------

Incremento respecto tablas 2023

Tabla Salarial Personal Continuo Club Deportivo Municipal Las Norias (2024)

	Grupo	Salario base	Plus Actividad	Paga Verano	Paga Navidad	Vacaciones	Plus Transporte	Hora extra
Grupo 1	Jefe de Servicio	43,24	13,52	1.351,04	1.351,04	1.351,04	2,81	14,65
Grupo 2 nivel 1	Encargado	31,22	11,73	936,55	936,55	936,55	2,81	11,87
Grupo 3 nivel 1	Oficial 1º	29,74	9,81	891,75	891,75	891,75	2,81	11,87
Grupo 4 nivel 2	Aux. Administrativo	25,13	6,52	753,97	753,97	753,97	2,81	10,03
Grupo 4 nivel 2	Celador	25,13	6,52	753,97	753,97	753,97	2,81	10,03

Complementos

Cmpto.Festivo	96,88	mensual X 11 (no vacaciones)
Cmpto. Sala Bombas	4,70	por día trabajado
Cmpto.Portería	42,53	mensual X 11 (no vacaciones)
Cmpto Mnto	356,00	mensual X 11 (no vacaciones)

Incremento respecto tablas 2023

Tabla Salarial Personal Eventual Club Deportivo Municipal Las Norias (2024)

	Grupo	Salario base	Plus SMI (SMI 1134€)	Paga Verano	Paga Navidad	Vacaciones	Plus Transporte	Hora extra
Grupo 1	Jefe de Servicio	41,92	0	1.299,78	1.299,78	1.299,78	2,01	9,09
Grupo 2 nivel 1	Encargado	38,43	0	1.191,46	1.191,46	1.191,46	2,01	9,09
Grupo 2 nivel 2	D.U.E.	37,27	0	1.155,35	1.155,35	1.155,35	2,01	9,09
Grupo 3 nivel 1	Oficial 1º	33,77	3,22	1.047,06	1.047,06	1.047,06	2,01	9,09
Grupo 4 nivel 1	Oficial 2º	30,34	8,59	940,13	940,13	940,13	2,01	7,58
Grupo 4 nivel 1	Socorrista Acuático	30,34	8,59	940,13	940,13	940,13	2,01	7,58
Grupo 4 nivel 1	Socorrista Terrestre	30,34	8,59	940,13	940,13	940,13	2,01	7,58
Grupo 4 nivel 2	Aux. Administrativo	30,34	8,59	940,13	940,13	940,13	2,01	7,58
Grupo 4 nivel 2	Celador	30,34	8,59	940,13	940,13	940,13	2,01	7,58
Grupo 5	Peón	30,34	8,59	940,13	940,13	940,13	2,01	7,58

Complementos

Cmpto. Sala Bombas	4,56	día trabajado
--------------------	------	---------------

Tabla Salarial Personal Club Deportivo Municipal Las Norias (2024) - Nuevo Contrato

	Grupo	Salario base	Plus Actividad	Paga Verano	Paga Navidad	Vacaciones	Plus Transporte	Cmpto Mtmto	Cmpto Encargado	Hora extra	Hora extra Festivo
Grupo 2 nivel 1	Encargado	31,49	14,60	944,39	944,39	944,39	2,90		563,00	20,17	23,53
Grupo 2 nivel 2	Enfermera	31,49	17,00	944,39	944,39	944,39	2,90			15,43	18,00
Grupo 3 nivel 1	Oficial 1º	30,00	14,10	899,54	899,54	899,54	2,90	356,00		17,56	20,49
Grupo 3 nivel 1	Jefe Socorristas Aux, Enfermería, ATS	30,00	15,00	899,54	899,54	899,54	2,90			14,42	16,82
Grupo 4 nivel 1	Socorristas	27,00	17,00	770,00	770,00	770,00	2,90			13,70	15,98
Grupo 4 nivel 1	Oficial 2º	27,00	17,00	770,00	770,00	770,00	2,90			13,70	15,98
Grupo 4 nivel 1	Socorristas Terrestres	27,00	16,00	760,56	760,56	760,56	2,90			13,44	15,68
Grupo 4 nivel 2	Celador Aux. Administrativo	27,00	16,00	760,56	760,56	760,56	2,90			13,44	15,68
Grupo 5	Peón	27,00	16,00	760,56	760,56	760,56	2,90			13,44	15,68

Complementos

Cmpto. Sala Bombas	4,70	por día trabajado
Cmpto.Portería	45,53	mensual X 11 (no vacaciones)

Incremento respecto tablas 2024

Tabla Salarial Personal Club Deportivo Municipal Las Norias (2025) - Nuevo Contrato 3,00%

	Grupo	Salario base	Plus Actividad	Paga Verano	Paga Navidad	Vacaciones	Plus Transporte	Cmpto Mtmto	Cmpto Encargado	Hora extra	Hora extra Festivo
Grupo 2 nivel 1	Encargado	32,43	13,78	972,72	972,72	1.317,40	2,99		579,89	20,78	24,24
Grupo 2 nivel 2	Enfermera	32,43	16,04	972,72	972,72	1.373,90	2,99			15,89	18,54
Grupo 3 nivel 1	Oficial 1º	30,90	13,31	926,53	926,53	1.259,75	2,99	366,68		18,09	21,10
Grupo 3 nivel 1	Jefe Socorristas Aux, Enfermería, ATS	30,90	14,16	926,53	926,53	1.281,00	2,99			14,85	17,32
Grupo 4 nivel 1	Socorristas	27,81	15,91	793,10	793,10	1.232,05	2,99			14,11	16,46
Grupo 4 nivel 1	Oficial 2º	27,81	15,91	793,10	793,10	1.232,05	2,99			14,11	16,46
Grupo 4 nivel 1	Socorristas Terrestres	27,81	14,93	783,38	783,38	1.207,55	2,99			13,84	16,15
Grupo 4 nivel 2	Celador Aux. Administrativo	27,81	14,93	783,38	783,38	1.207,55	2,99			13,84	16,15
Grupo 5	Peón	27,81	14,93	783,38	783,38	1.207,55	2,99			13,84	16,15

Complementos

Cmpto. Sala bombas	4,84	por día trabajado
Cmpto.portería	46,90	mensual X 11 (no vacaciones)

Incremento respecto tablas 2025

Tabla Salarial Personal Club Deportivo Municipal Las Norias (2026) - Nuevo Contrato 3,00%

	Grupo	Salario base	Plus Actividad	Paga Verano	Paga Navidad	Vacaciones	Plus Transporte	Cmpto Mtmto	Cmpto Encargado	Hora extra	Hora extra Festivo
Grupo 2 nivel 1	Encargado	33,40	14,19	1.001,90	1.001,90	1.356,75	3,08		597,29	21,40	24,97
Grupo 2 nivel 2	Enfermera	33,40	16,52	1.001,90	1.001,90	1.415,00	3,08			16,37	19,10
Grupo 3 nivel 1	Oficial 1º	31,83	13,71	954,33	954,33	1.297,65	3,08	377,68		18,63	21,73
Grupo 3 nivel 1	Jefe Socorristas Aux, Enfermería, ATS	31,83	14,58	954,33	954,33	1.319,40	3,08			15,30	17,84
Grupo 4 nivel 1	Socorristas	28,64	16,39	816,89	816,89	1.268,95	3,08			14,53	16,95
Grupo 4 nivel 1	Oficial 2º	28,64	16,39	816,89	816,89	1.268,95	3,08			14,53	16,95
Grupo 4 nivel 1	Socorristas Terrestres	28,64	15,38	806,88	806,88	1.243,70	3,08			14,26	16,63
Grupo 4 nivel 2	Celador Aux. Administrativo	28,64	15,38	806,88	806,88	1.243,70	3,08			14,26	16,63
Grupo 5	Peón	28,64	15,38	806,88	806,88	1.243,70	3,08			14,26	16,63

Complementos

Cmpto. Sala Bombas	4,99	por día trabajado
Cmpto. Portería	48,31	mensual X 11 (no vacaciones)

Incremento respecto tablas 2026

3,00%

Tabla Salarial Personal Club Deportivo Municipal Las Norias (2027) - Nuevo Contrato

	Grupo	Salario base	Plus Actividad	Paga Verano	Paga Navidad	Vacaciones	Plus Transporte	Cmpto Mtmto	Cmpto Encargado	Hora extra	Hora extra Festivo
Grupo 2 nivel 1	Encargado	34,40	14,62	1.031,96	1.031,96	1.397,50	3,17		615,21	22,04	25,72
Grupo 2 nivel 2	Enfermera	34,40	17,02	1.031,96	1.031,96	1.457,50	3,17			16,86	19,67
Grupo 3 nivel 1	Oficial 1º	32,78	14,12	982,96	982,96	1.336,40	3,17	389,01		19,19	22,38
Grupo 3 nivel 1	Jefe Socorristas Aux, Enfermería, ATS	32,78	15,02	982,96	982,96	1.358,90	3,17			15,76	18,38
Grupo 4 nivel 1	Socorristas	29,50	16,88	841,40	841,40	1.307,00	3,17			14,97	17,46
Grupo 4 nivel 1	Oficial 2º	29,50	16,88	841,40	841,40	1.307,00	3,17			14,97	17,46
Grupo 4 nivel 1	Socorristas Terrestres	29,50	15,84	831,09	831,09	1.281,00	3,17			14,69	17,13
Grupo 4 nivel 2	Celador Aux. Administrativo	29,50	15,84	831,09	831,09	1.281,00	3,17			14,69	17,13
Grupo 5	Peón	29,50	15,84	831,09	831,09	1.281,00	3,17			14,69	17,13

Complementos

Cmpto. Sala Bombas	5,14	por día trabajado
Cmpto. Portería	49,76	mensual X 11 (no vacaciones)

Incremento respecto tablas 2027

3,00%

Tabla Salarial Personal Club Deportivo Municipal Las Norias (2028) - Nuevo Contrato

	Grupo	Salario base	Plus Actividad	Paga Verano	Paga Navidad	Vacaciones	Plus Transporte	Cmpto Mtmo	Cmpto Encargado	Hora extra	Hora extra Festivo
Grupo 2 nivel 1	Encargado	35,43	15,06	1.062,92	1.062,92	1.439,40	3,27		633,67	22,70	26,49
Grupo 2 nivel 2	Enfermera	35,43	17,53	1.062,92	1.062,92	1.501,15	3,27			17,37	20,26
Grupo 3 nivel 1	Oficial 1º	33,76	14,54	1.012,45	1.012,45	1.376,30	3,27	400,68		19,77	23,05
Grupo 3 nivel 1	Jefe Socorristas Aux, Enfermería, ATS	33,76	15,47	1.012,45	1.012,45	1.399,55	3,27			16,23	18,93
Grupo 4 nivel 1	Socorristas	30,39	17,39	866,64	866,64	1.346,45	3,27			15,42	17,98
Grupo 4 nivel 1	Oficial 2º	30,39	17,39	866,64	866,64	1.346,45	3,27			15,42	17,98
Grupo 4 nivel 1	Socorristas Terrestres	30,39	16,32	856,02	856,02	1.319,70	3,27			15,13	17,64
Grupo 4 nivel 2	Celador Aux. Administrativo	30,39	16,32	856,02	856,02	1.319,70	3,27			15,13	17,64
Grupo 5	Peón	30,39	16,32	856,02	856,02	1.319,70	3,27			15,13	17,64

Complementos

Cmpto. Sala Bombas	5,29	por día trabajado
Cmpto. Portería	51,25	mensual X 11 (no vacaciones)