RESUMEN

V CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS

2023-2025

UGT.cat FeSMC

ÁMBITO Y VIGÉNCIA

Este convenio es de aplicación a todo el territorio del Estado español y, también se aplicará, de acuerdo con las reglas específicas que en él se establecen, a las personas trabajadoras contratadas en España y al servicio de empresas españolas en el extranjero.

La vigencia del presente convenio colectivo se extiende desde el 22 de junio de 2023, salvo los efectos económicos que iniciarán su vigencia desde 1 de mayo de 2023 hasta el día 31 de diciembre de 2025, con independencia de la fecha en que se lleve a efecto su publicación oficial por el organismo administrativo competente.

Este convenio colectivo **podrá ser prorrogado** expresa o tácitamente. Se entenderá prorrogado tácitamente, por periodos anuales, si no mediara aviso de denuncia formulado por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación a la finalización de su vigencia o de la prórroga en curso.

ÍNDICE

Artículo 1. Ámbito funcional 4
Artículo 4. Ámbito Personal 4
Artículo 22. Contratos fijos discontinuos 4
Artículo 25. Subrogación 5
Artículo 26. Jornada de Trabajo 7
Artículo 27. Descanso semanal y Festivos 9
Artículo 28. Registro diario de jornada 9
Artículo 29. Desconexión digital 10
Artículo 30. Permisos retribuidos 11
Artículo 34. Vacaciones 13
Artículo 36. Horas Extraordinarias 14
Artículo 37. Nocturnidad 14
Artículo 39. Incrementos salariales 14
Artículo 40. Plus transporte 14
Artículo 41. Dietas 15
Artículo 42. Plus de kilometraje 15
ANEXO 1 16
Grados Consanguinidad 17
Classificación del personal 18
Tablas Salariales 2024 19
Tablas Salariales 2025 20

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio es de aplicación y regula las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica, que tengan por objeto o actividad económica la oferta y/o prestación de servicios relacionados con el ejercicio físico. Se incluyen entre esos servicios, la práctica física deportiva de manera amateur, voluntaria o profesional, la práctica física recreativa o de ocio deportivo, ya sea con fines lúdicos, didácticos o ambos a la vez, así como la vigilancia acuática.
Quedan incluidas también dentro del ámbito funcional de este convenio las empresas que desarrollen el objeto y la actividad económica indicada, aunque ésta se realice fuera de establecimientos o instalaciones habilitadas para ello, es decir, al aire libre o en contacto con la naturaleza.

Artículo 4. Ámbito Personal

Quedan comprendidos en este Convenio los trabajadores que presten funciones características de las actividades reguladas por el ámbito funcional de este convenio en colegios, círculos de recreo, hoteles, balnearios, clínicas, etc.

Artículo 22.Contratos fijos discontinuos
**modificado*

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

El contrato fijo discontinuo, dadas las peculiaridades de la actividad del sector, puede ser celebrado o concertado a tiempo parcial.
El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria.
La persona trabajadora con contrato fijo discontinúo será llamada, de forma escrita y por medio que permita dejar constancia de la debida notificación, con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación de quince días antes de que la persona trabajadora deba incorporase a su puesto de trabajo. Si no se respetase el plazo de llamamiento establecido anteriormente, la persona que no se incorpore conservará su orden de la bolsa y no se considerará que se ha producido un incumplimiento de incorporación.
Se considera medio de comunicación fehaciente, a modo enunciativo y no limitativo, el burofax, carta certificada dirigida al domicilio que haya facilitado a la empresa la persona trabajadora o correo electrónico facilitado por la persona trabajadora y con el acuse de recibo pertinente en todos los supuestos.
El llamamiento se realizará por orden de antigüedad de la persona trabajadora en la empresa, es decir, primero a la de mayor antigüedad y a continuación a las siguientes conforme a dicha antigüedad.
El llamamiento de la persona trabajadora fija discontinua deberá producirse incluso cuando esté en situación de incapacidad temporal o permiso por nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, debiendo proceder la empresa a cursar su alta en la

Seguridad Social en igualdad de condiciones que el resto de fijos discontinuos.

La persona trabajadora debe responder a la empresa en el plazo de cinco días hábiles contados desde el siguiente al que reciba la comunicación de llamamiento, de forma escrita y por medio fehaciente, su aceptación o desistimiento del mismo al objeto de conocer si se va a producir su efectiva reincorporación. Se considerará medio válido a estos efectos la remisión, con acuse de recibo, de su decisión por la persona trabajadora al correo electrónico en la dirección facilitada por la empresa.

La falta de respuesta al llamamiento o la no incorporación al puesto de trabajo por parte de la persona trabajadora en el plazo señalado constituirá un supuesto de baja voluntaria o dimisión de la persona trabajadora con la consecuencia de la extinción de su relación laboral.

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

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

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

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

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

Artículo 25. Subrogación.
**modificado*

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal de las empresas que se sustituyan mediante cualquiera de las modalidades de contratación, de gestión de servicios públicos o privados,

contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional de este convenio colectivo, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

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

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

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

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

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

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

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

III. Personas trabajadoras que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical.

******(para una información más amplia de este artículo consultar texto entero del Convenio)*

Artículo 26. Jornada de Trabajo.

Las partes acuerdan regular la jornada laboral teniendo en cuenta las necesidades del sector. Durante la vigencia del convenio la jornada en cómputo anual será de 1.752 horas de jornada efectiva.

La jornada laboral podrá desarrollarse en régimen de jornada partida o continuada y

la misma se prestará de lunes a domingo. El cómputo de jornada para las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial se realizará en la misma proporción a la jornada anual de aquellas con contrato a tiempo completo.

En jornadas continuadas de seis o más horas se establece un descanso, considerado como tiempo efectivo de trabajo, de veinte minutos. Los turnos para efectuar los descansos serán acordados entre la empresa y la persona trabajadora. En las empresas en que se concedan descansos superiores al tiempo antedicho se mantendrá ese derecho respetándose lo que sea habitual en cada empresa.

El tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo tanto al inicio como al final de la jornada diaria, debiendo atender a los clientes que hubieran entrado antes de la hora de cierre del establecimiento, sin que esta obligación pueda superar quince minutos a partir de dicha hora.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá haber doce horas de intervalo. El número de horas diarias de las personas trabajadoras a jornada completa no podrá ser superior a nueve horas ni inferior a seis horas.

El número de horas semanales de tiempo efectivo ordinario para las personas a jornada completa no podrá ser superior a cuarenta horas durante la vigencia de este convenio. Para aquellas personas a tiempo parcial, no podrá ser superior a la proporción establecida para las que estén a jornada completa.

Un mes antes de empezar cada año natural, las empresas, previa deliberación con la RLPT, 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.

No obstante, y debido a las especiales características del sector, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo podrán elaborar para monitores/as y socorristas cuadrantes de temporada (invierno –meses de septiembre a junio– y verano –meses de julio y agosto–), en los que se concrete la jornada y horario, y en el que deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo, horarios y descansos de cada persona trabajadora. Sin perjuicio de esto, por causas organizativas o de producción, se podrán alterar estos cuadrantes. De estas modificaciones se deberá informar a la RLPT. Así mismo, las citadas modificaciones deberán respetar los turnos establecidos en dichos cuadrantes, salvo pacto con la persona trabajadora, o salvo que se acuda al procedimiento establecido en el artículo 41 del ET.

En aquellas empresas en las que por aplicar la distribución irregular de jornada, los catorce festivos anuales, o parte de ellos, tengan la consideración de jornada ordinaria, así como en las que se acuerden con los representantes de las personas trabajadoras el establecimiento de turnos rotativos o fijos de cobertura de festivos, el trabajador que preste sus servicios en esos días se le compensará cada hora trabajada con una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso a disfrutar en días completos de descanso, que podrán hacerse efectivo en el mes

siguiente a aquel, o bien, podrán acumularlo a sus vacaciones anuales.
Dadas las especiales características de este sector, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que correspondan, con independencia de que los contratos de trabajo lo sean a tiempo parcial o a tiempo completo. No obstante, la empresa no podrá distribuir irregularmente más del 10 % de la jornada de aquellas personas contratadas a tiempo parcial con una jornada inferior a veinticinco horas semanales. La jornada se concretará mediante cuadrante que se confeccionará cada tres meses y que deberá publicarse con una antelación mínima de un mes a su entrada en vigor. En el mismo se recogerán los turnos, horarios y descansos de cada persona trabajadora.

Artículo 27. Descanso semanal y Festivos.

1. Descanso semanal: las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de dos días consecutivos preferentemente sábado o domingo.
2. Festivos: Se establecen como mínimo dos días festivos anuales que orientativamente, serán el día 1 de enero y el 25 de diciembre.
Las tardes (a partir de las 15:00 horas) del 24 y 31 de diciembre, serán de cierre de la instalación, no susceptibles de compensación. No obstante lo anterior, para todas aquellas empresas que vengan abriendo sus centros esos días, o vienen ampliando ese mínimo, bien con jornadas o medias jornadas de cierre, se respetará tal hecho. En tal caso, las personas trabajadoras disfrutarán en tiempo de descanso las horas trabajadas en el día laborable inmediatamente posterior.

Artículo 28. Registro diario jornada.

1. La empresa garantiza el registro diario de jornada, en el que constará la hora de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, excepto el personal de alta dirección ya que dispondrá de un registro diario de jornada según las condiciones de sus funciones y de su cargo al implicar disponibilidad.
2. Las personas trabajadoras, incluidas las que teletrabajen, tienen la obligación laboral de cumplimentar con responsabilidad los datos del registro diario de la jornada. La empresa podrá requerir su cumplimiento y adoptar las medidas disciplinarias conforme a la legislación vigente si se incumple con dicha obligación o se falsea los datos.
3. El sistema de registro diario de jornada no significa alteración en el régimen de jornada ordinaria y horarios de trabajo del personal, que se rige por las normas legales y convencionales aplicables y por los pactos contractuales individuales o colectivos.
4. El sistema de registro de jornada podrá responder, entre otros, a los siguientes modelos:
– Dispositivo multiplataforma; la plantilla dispone de una herramienta informática accesible a través de distintos dispositivos, ordenador, móvil o tablet, para cumplir con la obligación de registrar la jornada diaria. Se considera este sistema como preferente.
– Sistema auto declarativo, basado en la mutua confianza entre la persona trabajadora y la empresa, consistente en que el trabajador/a rellene el inicio y la

finalización de su jornada de su puño y letra en el impreso formalizado al efecto por la empresa.

El sistema de registro implementado garantizará la trazabilidad del proceso e inalterabilidad de los datos registrados.

5. Funcionamiento del registro diario de jornada.

– Hora de inicio de la jornada: La hora concreta de inicio de actividad de cada persona trabajadora, una vez se encuentre en su puesto de trabajo o a disposición de la empresa. Este último caso solo es aplicable cuando la persona trabajadora está autorizada, inicie su prestación desde otro lugar distinto a su centro de trabajo y disponga de los medios telemáticos necesarios. La hora de inicio, a efectos de tiempo de trabajo efectivo, computará siempre que se encuentre dentro la jornada y horarios que corresponde a la persona trabajadora.

– Hora de finalización de la jornada: La hora concreta en que finalice, encontrándose la persona trabajadora en su puesto de trabajo o a disposición de la empresa. Este último caso, solo es aplicable si la persona trabajadora está autorizada, pueda terminar su prestación desde otro lugar y dispone de los medios telemáticos necesarios.

– Tiempo de trabajo efectivo: El comprendido entre la hora de inicio de la jornada y la de su finalización, descontadas las pausas que no se consideran tiempo de trabajo efectivo.

6. La empresa conservará los registros durante cuatro años, permaneciendo a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

7. Acceso al registro de jornada diaria.

– Las personas trabajadoras podrán consultar su registro diario de jornada, debiendo facilitarle la empresa una copia del mismo cuando lo solicite.

– La empresa pondrá a disposición de la RLPT el registro diario de jornada cuando esta lo solicite.

– El tratamiento de datos de carácter personal derivado del sistema de registro de jornada respetara lo previsto en las normas de protección de datos.

– El deber de registro de la jornada no exime a las empresas de su obligación de documentar de manera individualizada y diferenciada tanto las horas extraordinarias como las horas complementarias que realice cada persona trabajadora.

Artículo 29. Desconexión digital.

1. Las partes negociadoras reconocen el derecho establecido legalmente a la desconexión digital de las personas trabajadoras con la finalidad de ordenar su tiempo de trabajo y respetar su vida personal.

2. Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, con independencia del medio utilizado, una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran excepciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio empresarial, cuya urgencia temporal necesite de una respuesta inmediata. En estos supuestos, se contactará previamente con la persona trabajadora para comunicarle la causa de urgencia que motiva dicha situación.

Estos supuestos son los siguientes:

– Necesidad urgente de cubrir algún puesto de trabajo por enfermedad o accidente de la persona que habitualmente lo cubre o de alguna

persona a su cargo que necesite de su asistencia o cualesquiera imprevistos que no se hayan podido prever con anterioridad.

– Incidencias importantes de mantenimiento o estado de los centros de trabajo que deban ser atendidas o puestas en conocimiento de la plantilla por suponer cambios en el transcurso diario de la actividad.

– Cierre del centro de trabajo por cualesquiera causas.

3. Para garantizar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones de las personas trabajadoras, la empresa mantendrá su derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren las mismas.

4. Para garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo, presenciales o telemáticas, se hará dentro de los límites de la jornada de trabajo/horario, excepto si concurren situaciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio empresarial.

5. Se reconoce el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de trabajo (teletrabajo). En este sentido, el ejercicio de este derecho se adaptará a la naturaleza y características especiales de las funciones de cada puesto de trabajo y, en concreto, al personal que este sujeto a una especial disponibilidad, adoptando las medidas de sensibilización oportunas, para lo cual se informará a todas las personas trabajadoras, incluyendo especialmente a las personas que ocupen puestos de responsabilidad y tengan equipos a su cargo.

Artículo 30. Permisos retribuidos.
**modificado*

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o Registro de Parejas de Hecho.

2. 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 consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

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.

3. 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.

4. Cada persona trabajadora tendrá derecho a tres jornadas de licencia retribuida por asuntos propios por año natural. En el año en el que se inicie la relación laboral los tres días citados se devengarán por periodos cuatrimestrales computados desde la fecha de inicio, aunque pueden ser disfrutados en cualquier momento de ese año natural, de tal manera que las personas trabajadoras que inicien su relación laboral entre el 1 de enero y el 30 de abril, tienen derecho al disfrute de tres días de asuntos propios en ese año, si lo hacen entre el 1 de mayo al 31 de agosto, tendrán derecho a dos días y si lo hacen entre 1 de septiembre y el 31 de diciembre, tendrán derecho a un día. Esta licencia, al tratarse de asuntos personales, no requiere justificación oral ni documental y debe ser solicitada con la antelación máxima posible y, como mínimo, cuarenta y ocho 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.

5. Un día por traslado de domicilio habitual y dos días en el caso de que la persona trabajadora tuviera que desplazarse más de 75 km.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo acreditar previamente de manera fehaciente, los motivos y circunstancias de los mismos.

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

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

7. Para realizar las funciones sindicales o representación de los trabajadores en los términos legalmente establecidos al efecto.

8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, previo aviso y justificación de los mismos a la empresa, cuando el trabajador curse estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional.

9. Se concederán los permisos necesarios a las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

10. Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. La persona trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad u optar por la acumulación de quince días laborables. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la

madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

11. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario

12. Las personas trabajadoras, previo aviso y posterior justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos de cómo máximo dieciséis horas anuales de duración, para acudir a visitas médicas propias o para acompañar ascendentes o descendientes que convivan y/o precisen de acompañamiento, siempre y cuando la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios del Servicio Público de la Salud o Sanidad Privada.

El disfrute de este permiso deberá preavisarse con un mínimo de veinticuatro horas y será necesaria una justificación posterior.

13. 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.

***** Se equiparan a todos los efectos los matrimonios con las parejas de hecho.

Ninguno de estos permisos estará sujeto a proporcionalidad de la jornada de trabajo

Artículo 34. Vacaciones.

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

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

Y otros dos bloques de al menos tres días laborables cada uno de ellos, es decir, bien un bloque de tres días consecutivos y cinco días consecutivos o bien otro de cuatro días consecutivos y cuatro días consecutivos.

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

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

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

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

La elección de los turnos de vacaciones se realizará mediante un sistema rotativo de forma que la persona trabajadora que un año escoja en primer lugar, no lo hará el año siguiente. Las personas trabajadoras con hijos en edad escolar obligatoria tendrán preferencia para escoger las vacaciones en fechas coincidentes con el periodo vacacional escolar anual.

Artículo 36. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo o en festivo oficial se compensarán a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora de trabajo.
Las horas extraordinarias realizadas en días que no sean domingo o festivo oficial se compensarán a razón de 1,50 horas de descanso por cada hora de trabajo.
Las horas extraordinarias no compensadas en tiempo de descanso se retribuirán por los importes establecidos en el anexo II en función de que las mismas sean realizadas en jornadas ordinarias, en domingo o en alguno de los 14 festivos oficiales..

Artículo 37. Nocturnidad.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo o en festivo oficial se compensarán a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora de trabajo.
Las horas extraordinarias realizadas en días que no sean domingo o festivo oficial se compensarán a razón de 1,50 horas de descanso por cada hora de trabajo.
Las horas extraordinarias no compensadas en tiempo de descanso se retribuirán por los importes establecidos en el anexo II en función de que las mismas sean realizadas en jornadas ordinarias, en domingo o en alguno de los 14 festivos oficiales.

Artículo 39. Incrementos salariales.

Las tablas salariales de aplicación desde el 1 de mayo de 2023 al 31 de diciembre de 2025 quedan reflejadas en el anexo II de este convenio.
Llegado el convenio a la finalización de su vigencia, sin que medie denuncia por ninguna de las partes, éste se prorrogará por periodos anuales, con fecha de efectos del 1 de enero de cada año, estableciendo un incremento del régimen retributivo tanto salarial como extrasalarial, igual al IPC real del año inmediatamente anterior más un 0,50 %. Se exceptúan de este incremento las dietas y kilometraje.
A tal fin, la comisión negociadora se reunirá anualmente en el mes de enero de cada año en que se prorrogue el convenio, para proceder al cálculo y publicación de las tablas salariales anuales. Si transcurridos tres meses dichas tablas no hubiesen sido publicadas en el BOE los incrementos pactados en el presente artículo serán de aplicación inmediata con efectos desde el 1 de enero de cada año.

Artículo 40. Plus transporte.

Las personas trabajadoras a las que les sea de aplicación este convenio percibirán, en concepto de complemento plus transporte por cada día efectivamente trabajado, la cantidad de:

Año 2023: 2,80 euros por cada día efectivamente trabajado.
Año 2024: 2,90 euros por cada día efectivamente trabajado.
Año 2025: 3,00 euros por cada día efectivamente trabajado.

Artículo 41. Dietas.

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter extrasalarial que se debe a la persona trabajadora que por razones del trabajo deba desplazarse a un lugar distinto de aquel donde habitualmente preste sus servicios.
Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de desayuno, comida, cena o pernoctación, siempre que concurran las siguientes circunstancias:
a) Que la prestación de servicios que deba realizar le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera de la provincia o isla donde radique aquel, y pernoctando fuera de la localidad de su domicilio también se vea obligado a desayunar, comer o cenar fuera del mismo.
b) Que por tener que ausentarse de su lugar habitual de trabajo se vea obligado a comer o cenar fuera de la localidad del domicilio del centro o centros de trabajo de la empresa en los que trabaje habitualmente, o de municipios limítrofes a éste.

El derecho a la percepción del importe de las dietas nacerá y tendrá efectos únicamente a partir del día siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este convenio y en las siguientes cantidades:

Año 2023:
Desayuno: 4,29 euros.
Comida: 16,10 euros.
Cena: 17,17 euros.
Año 2024:
Desayuno: 4,41 euros.
Comida: 16,58 euros.
Cena: 17,73 euros.
Año 2025:
Desayuno: 4,56 euros.
Comida: 17,16 euros.
Cena: 18,35 euros.

Durante la vigencia del convenio, estos importes se incrementarán en la misma forma y con el mismo porcentaje que se revisen los salarios.
Si la persona trabajadora debe de pernoctar, su alojamiento será a cargo de la empresa en hoteles de cómo mínimo tres estrellas.
Los importes de los desplazamientos en transporte público durante la jornada laboral y/o como consecuencia de ésta, será el valor de los billetes de ida y vuelta en el transporte decidido por la empresa.
Las obligaciones que se establecen en este artículo no serán de aplicación a las personas trabajadoras que se encuentren en alguna de las situaciones previstas en el artículo 13 del presente convenio.

Artículo 42. Plus de kilometraje.

Las personas trabajadoras que, a petición de la empresa y durante la jornada laboral, voluntariamente acepten hacer sus desplazamientos en vehículo propio viajes o desplazamientos, percibirán como gasto de locomoción la cantidad de 0,26 euros por kilómetro o aquella que establezca Hacienda como exenta de tributación.
El derecho a la percepción del importe de este plus nacerá y tendrá efectos únicamente a partir del día siguiente de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente convenio.
Las obligaciones que se establecen en este artículo no serán de aplicación a las personas trabajadoras que se encuentren en alguna de las situaciones previstas en el artículo 13 del presente convenio.

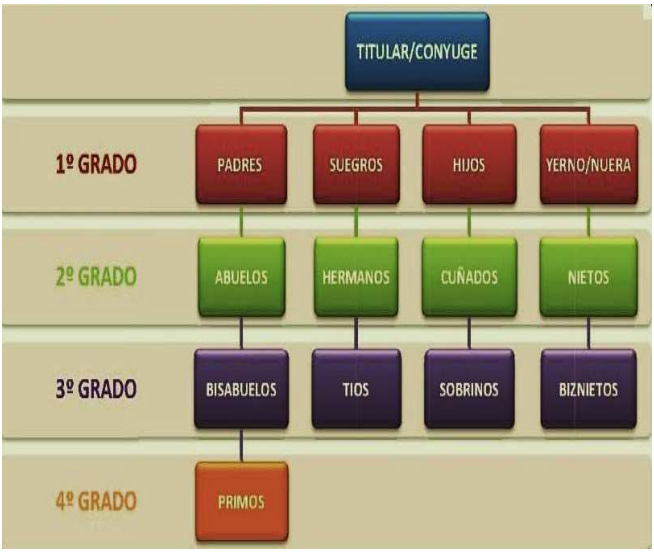
ANEXO I

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

Tareas sentada y de pie	**Semana**
1. Trabajadora sentada con actividades ligeras. No existe riesgo si existe posibilidad de cambio de postura, o si se trabaja menos de 20 horas a la semana.	Semana 37.
2. Trabajadora que realiza tareas de pie de forma prolongada (más de 4 horas al día).	Semana 20 a 22.
3. Trabajadora que realiza tareas de pie de forma prolonga de forma intermitente (más de 2 horas a cuatro horas al día).	Semana 24 a 28.
4. Trabajadora que alterna tareas de pie y sentada, si es menos del 25 % de tiempo sentada.	No existe riesgo.
5. Trabajadora que alterna tareas de pie y sentada, más de una cuarta parte de pie.	Semana 32 a 34.
6. Trabajadora que alterna tareas de pie y sentada, más del 50 % de la jornada de pie.	Semana 28 a 30.

Tareas agachándose	**Semana**
7. Menos de 2 veces a la hora.	No existe riesgo.
8. Intermitente: 2 a 9 veces a la hora.	Semana 26 a 28.
9. Repetidamente: más de 10 veces a la hora.	Semana 20.
Tareas trepando y subiendo/bajando escaleras	**Semana**
10. Trepar intermitente (menos de 4 veces en turno de 8 horas).	Semana 24 a 26.
11. Trepar repetidamente (4 o más veces por turno de ocho horas).	Semana 16 a 18.
12. Subir y bajar escaleras ocasionalmente, menos de 4 veces, sólo existe riesgo si es de más de cuatro peldaños.	Semana 32 a 34.
13. Subir y bajar escaleras intermitente (entre 4 y 8 veces en turno de ocho horas).	Semana 28 a 34.
14. Subir y bajar escaleras repetidamente (8 o más veces por turno de ocho horas).	Semana 24 a 28.
15. Trepando escalas y postes verticales, ocasional, menos de 4 veces.	Semana 26 a 34.
Tareas trepando y subiendo/bajando escaleras	**Semana**
16. Trepando escalas y postes verticales, intermitente (entre 4 y 8 veces en turno de ocho horas).	Semana 18 a 26.
17. Trepando escalas y postes verticales, repetidamente (8 o más veces por turno de 8 horas).	Semana 16 a 20.
Cargando pesos	**Semana**
18. Cargando pesos de manera frecuente (4 o más veces por turno de 8 horas): menos de 4 kg.	No existe riesgo.
19. Cargando pesos de manera frecuente (4 o más veces por turno de 8 horas): de 5 a 10 kg.	Semana 22 a 24.
20. Cargando pesos de manera frecuente (4 o más veces por turno de 8 horas): más de 10 kg.	Semana 18 a 20.
22. Cargando pesos de manera intermitente (menos de 4 veces en turno de 8 horas): menos de 4 kg.	No existe riesgo.
23. Cargando pesos de manera intermitente (menos de 4 veces en turno de 8 horas): 5 a 10 kg.	Semana 26 a 28.
24. Cargando pesos de manera intermitente (menos de 4 veces en turno de 8 horas): más de 10 kg.	Semana 22 a 24.

GRADOS CONSANGUINIDAD



CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL		
GRUPO PROFESIONAL	**NIVEL**	**EQUIPARACIÓN**
GRUPO 1	- -	Directores/as Generales, Gerentes de los Gimnasios o Centros de Actividad Físico-Deportiva, Gerentes de campos de golf
GRUPO 2	1	Directores/as de departamento, tales como financiero, recursos humanos, comercial, marketing, de actividades técnicas, así como, médico, etc.
	2	Fisioterapeutas, DUE, Contable, Secretaria/o de Dirección, Jefe/a de Mantenimiento, etc.
GRUPO 3	1	Coordinador/a fitness, actividades aeróbicas, de piscina, de raqueta, de clases colectivas, de mantenimiento de instalaciones, oficial administrativo 1.ª, oficial de 1.ª de mantenimiento de instalaciones, coordinador/a recepción, profesor/a de golf, Head Caddie Master.
	2	Monitor multidisciplinario. Incluye: socorristas y/o monitores/as de sala, que también impartan otra disciplina o actividad dirigida, comercial de campo de golf, asistente de golf, Caddie Master.
GRUPO 4	1	Masajista, oficial de 2.ª de mantenimiento de instalaciones, oficial administrativo 2.ª, recepcionista, taquillero/a, socorrista, monitor/a unidisciplinar, dependiente tienda propia dentro de las instalaciones deportivas, encargado/a de limpieza, monitor/a de golf, starter, Marshall, personal de reservas de campos de golf.
	2	Auxiliares administrativos, telefonistas, control de acceso, portero/a, esteticista.
GRUPO 5	- -	Personal de limpieza, peón de mantenimiento de instalaciones, personal de vestuarios, mozo de cuadra, personal de cuarto de palos, etc.

ANNEX

TAULES SALARIALS ANY 2024									
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	Artículo 35 salario base			Artículo 36 1,5 SH	Artículo 36 1,75 SH	Artículo 40	Artículo 37 1,5 SH	Artículo 13 15% SB
		SALARIO BASE ANUAL - EUROS	SALARIO BASE MENSUAL *14 PAGAS* - EUROS	SALARIO BASE HORA - *EUROS/HORA*	HORA EXTRA NO FESTIVA - EUROS/*HORA*	HORA EXTRA FESTIVA - *EUROS/HORA*	PLUS TRANSPORTE - EUROS	PLUS HORA NOCTURNA - *EUROS/HORA*	COMPLEMENTO MOVILIDAD 14 PAGAS - *EUROS*
GRUP 1	-	19.336,97	1.381,21	11,04	16,56	19,31	2,90	1,66	207,18
GRUP 2	1	17.725,55	1.266,11	10,12	15,18	17,71	2,90	1,52	189,92
	2	17.173,07	1.226.65	9,80	14,70	17,15	2,90	1,47	184,00
GRUP 3	1	16.424,86	1.173,20	9,37	14,06	16,41	2,90	1,41	175,98
	2	16.039,30	1.145,66	9,15	13,73	16,02	2,90	1,37	171,85
GRUP 4	1	15.653,74	1.118,12	8,93	13,40	15,64	2,90	1,34	167,72
	2	15.499,51	1.107,11	8,85	13,27	15,48	2,90	1,33	166,07
GRUP 5	-	15.453,00	1.103,79	8,82	13,23	15,44	2,90	1,32	165,57

Art. 41 DIETAS	
Almuerzo	4,41 €
Comida	16,58 €
Cena	17,73 €

Art. 42 Plus Kilometraje
0.26 €/Km

Art. 26 Jornada de Trabajo
1.752 horas/año

Art. 40 Plus transporte
2,90 €/día efectivamente trabajado

TAULES SALARIALS ANY 2025									
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	Artículo 35 salario base			Artículo 36 1,5 SH	Artículo 36 1,75 SH	Artículo 40	Artículo 37 1,5 SH	Artículo 13 15% SB
		SALARIO BASE ANUAL - EUROS	SALARIO BASE MENSUAL *14 PAGAS* - EUROS	SALARIO BASE HORA - *EUROS/HORA*	HORA EXTRA NO FESTIVA - EUROS/*HORA*	HORA EXTRA FESTIVA - *EUROS/HORA*	PLUS TRANSPORTE - EUROS	PLUS HORA NOCTURNA - *EUROS/HORA*	COMPLEMENTO MOVILIDAD 14 PAGAS - *EUROS*
GRUP 1	-	19.917,08	1.422,65	11,37	17,05	19,89	3,00	1,71	213,40
GRUP 2	1	18.257,32	1.304,09	10,42	15,63	18,24	3,00	1,56	195,61
	2	17.688,26	1.263,45	10,10	15,14	17,67	3,00	1,51	189,52
GRUP 3	1	17.081,85	1.220,13	9,75	14,62	17,06	3,00	1,46	183,02
	2	16.680,87	1.191,49	9,52	14,28	16,66	3,00	1,43	178,72
GRUP 4	1	16.279,89	1.162,85	9,29	13,94	16,26	3,00	1,39	174,43
	2	16.119,49	1.151,39	9,20	13,80	16,10	3,00	1.38	172,71
GRUP 5	-	16.071,12	1.147,94	9,17	13,76	16,05	3,00	1,38	172,19

Art. 41 DIETAS	
Almuerzo	4,56 €
Comida	17,16 €
Cena	18,35 €

Art. 42 Plus Kilometraje
0.26 €/Km

Art. 26 Jornada de Trabajo
1.752 horas/año

Art. 40 Plus transporte
3,00 €/día efectivamente trabajado

NOTAS

NOTAS

Som

som drets, som lluita

Federació de Serveis, Mobilitat i Consum
UGT de Catalunya

Sector de Mitjans de Comunicació i Cultura

Rambla del Raval, 29-35, 4ª planta
08001 Barcelona
Tel. **93 304 68 06/03**

esports.fes@catalunya.ugt.org

www.fesmcugt.cat