Convenio Colectivo Piscinas E Instalaciones deportivas de Salamanca

ÁREA	Salamanca	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Provincial
CÓDIGO	37000935012000	**ACTUALIZACIÓN**	2025/04/15
VIGENCIA	2024/01/01 — 2026/12/31	**DURACIÓN**	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 73 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-piscinas-e-instalaciones-deportivas-de-salamanca/		

Resumen

Convenio Colectivo Piscinas E Instalaciones Deportivas. Última actualización a: 15-04-2025 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2026. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 73 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 73 – Martes 15 de Abril de 2025)

Código 37000935012000.

Mediante registro telemático de fecha 24 de marzo de 2025, ha tenido entrada la documentación relativa al CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE PISCINAS E INSTALACIONES DEPORTIVAS DE SALAMANCA, AÑOS 2024-2026, aprobado por la Comisión Negociadora el pasado 12 de febrero de 2025.

Dicho convenio colectivo se presentó acompañado de la documentación mínima necesaria para su inscripción y publicación El citado Convenio Colectivo entra en vigor el día 1 de enero de 2024, siendo su duración y vigencia de tres años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2026, salvo en aquellas materias en las que se pacte específicamente una vigencia diferente, tal como recoge el articulado del texto aprobado.

El texto del convenio ha sido revisado por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Salamanca, la cual, informa que en el mismo no existen cláusulas discriminatorias por razón de género.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, vista la documentación aportada y el contenido del Convenio Colectivo, de conformidad con lo determinado en los puntos 2 y 3 del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23

de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en referencia a la no discriminación por razón de sexo, así como el cumplimiento de la normativa vigente y de conformidad, igualmente con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y su correspondiente depósito del CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE PISCINAS E INSTALACIONES DEPORTIVAS DE SALAMANCA, AÑOS 2024-2026.

Segundo.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita en el B.O.P. de Salamanca, cuyo texto se incorpora a este acuerdo como anexo.

EL JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO.

Fdo.: Emilio Miñambres Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE PISCINAS E INSTALACIONES DEPORTIVAS DE SALAMANCA. AÑOS 2024-2026.

CAPÍTULO I. OBJETO.

ARTÍCULO 1. OBJETO.

El presente convenio, denominado Convenio Colectivo para el Sector de Piscinas e Instalaciones Deportivas de Salamanca y su provincia, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre las empresas del sector afectadas y el personal que presta sus servicios en ellas y que esté incluido en el ámbito de aplicación del mismo.

ARTÍCULO 1 BIS. PARTES QUE LO CONCIERTAN.

El presente Convenio ha sido suscrito por CEOE-CEPYME Salamanca Comisiones Obreras (CCOO).

CAPÍTULO II. ÁMBITO TERRITORIAL.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

El presente convenio será de aplicación para todas las empresas incluidas en el Objeto del presente convenio y cuyos trabajadores desarrollen su actividad en instalaciones deportivas y/o piscinas de Salamanca y su provincia. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio los establecimientos de baños, saunas y gimnasios.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO TERRITORIAL.

El ámbito territorial de aplicación de este Convenio comprende a Salamanca y su provincia.

ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL.

1. Vigencia: El presente convenio tendrá una vigencia de tres años, con efectos desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2026, salvo en aquellas materias en las que se pacte específicamente una vigencia diferente.

2. Prórroga: Este convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su vencimiento y la entrada en vigor del nuevo convenio que lo sustituya.

3. Denuncia: El presente Convenio se entenderá denunciado de forma automática el 31 de diciembre del año de su vencimiento.

ARTÍCULO 5. CONDICIONES PERSONALES.

Dentro de las condiciones pactadas se respetarán los pactos de empresas y situaciones que impliquen para el trabajador condiciones más beneficiosas que las convenidas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam», siempre globalmente consideradas y en cómputo anual.

ARTÍCULO 6. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

1. Compensación: Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que vinieren rigiendo con anterioridad a la vigencia del Convenio, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

2. Absorción: Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica en todas o en algunas de las mejoras retributivas o condiciones de trabajo, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas, en cómputo anual, superan a las de este Convenio, así mismo valoradas en conjunto y cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras del presente Convenio.

ARTÍCULO 7. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. En caso de que por resolución judicial se considerase nulo o se modificase alguno de los pactos contenidos en el convenio, sin excepción alguna, el Convenio quedaría sin eficacia, procediéndose de nuevo a la constitución de la Comisión Deliberadora, al objeto de volver a negociar su contenido.

CAPÍTULO III. COMISIÓN PARITARIA.

ARTÍCULO 8. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA.

Comisión Paritaria. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros de cada una de las partes firmantes, que tendrá su domicilio en CONFAES, Plaza de San Román, número 7, Salamanca, con las siguientes funciones:

La comisión paritaria se reunirá mediante solicitud de convocatoria escrita de alguna de las partes, en el plazo de 48 horas, en la que se haga constar con claridad cuáles son las causas que motivan la convocatoria.

De los acuerdos adoptados se dará traslado escrito a los interesados en un plazo 7 días, contados a partir de la celebración de la comisión paritaria.

Serán funciones de la Comisión Paritaria: Interpretación y seguimiento de la normativa del presente convenio.

Informar previamente sobre mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que le sean planteados y estén relacionados con la normativa establecida en el presente convenio.

Así mismo tiene atribuidas el resto de funciones que establece la legislación vigente.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al procedimiento de mediación regulada en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

Cuando una de las partes designadas desee convocar a las otras deberá hacerlo con una antelación mínima de 5 días, designando las respectivas organizaciones el miembro o miembros que las representen en cada momento, pudiendo asistir con un asesor, con voz pero sin voto.

Las decisiones que se adopten serán por unanimidad.

ARTÍCULO 9. INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

En relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Art. 82.3 ET.

CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 10. FACULTADES ORGANIZATIVAS DEL TRABAJO.

La organización del trabajo, planificación, control de actividades y objetivos es facultad y responsabilidad de la Empresa, a la que corresponde determinar la persona o personas en quien delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley, en el presente Convenio y de conformidad con las disposiciones y normas de Derecho Laboral.

ARTÍCULO 11. GRUPOS PROFESIONALES.

El personal afectado por el presente Convenio deberá estar incluido en alguno de los grupos profesionales definidos en el catálogo que se indica en el Anexo I.

La clasificación profesional consignada en el Anexo I es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todos los niveles funcionales si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia, función y especialidad, según el catálogo de grupos.

A cada trabajador se le asignará un volumen de prestación laboral adecuada a su nivel funcional y jornada.

ARTÍCULO 12. MOVILIDAD FUNCIONAL.

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses, durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en las que mantendrá la retribución de origen. 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.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas, no incluido en los supuestos previstos en este artículo, requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a los reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN.

ARTÍCULO 13. CONTRATACIÓN.

1. La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento y en las específicas que marque el presente Convenio.

2. Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de los partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

3. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a potenciar la contratación indefinida, contribuyendo a la mejora de la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo, reduciendo la temporalidad y rotación del mismo, respetando el principio de causalidad en la contratación.

4. De ser posible, de acuerdo a la normativa vigente en cada momento, los contratos temporales, sea cual sea su modalidad y duración, existentes a la firma del presente Convenio o concertados durante su vigencia podrán ser transformados en contratos indefinidos y acogerse, en su caso, a las posibles medidas de fomento de empleo que en cada momento puedan establecerse.

ARTÍCULO 14. CONTRATO TEMPORALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Los contratos por circunstancias de la producción por incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones de la demanda, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán tener un duración de hasta 12 meses.

ARTÍCULO 15. PERSONAL FIJO DE CARÁCTER DISCONTINUO.

1. El personal contratado en este régimen deberá ser llamado al comienzo de cada temporada. La empresa preavisará a estos trabajadores con una antelación mínima de un mes, de la fecha de incorporación a sus puestos de trabajo dentro de la temporada de estacionalidad, salvo que por circunstancias debidamente justificadas se disponga de un plazo inferior.

2. El trabajador deberá, asimismo, responder al preaviso en el plazo máximo de 15 días naturales, indicando la disponibilidad para ocupar su puesto de trabajo.

3. El personal fijo de carácter discontinuo optará, preferentemente, a los puestos de trabajo, de su misma categoría y especialidad que hayan de cubrirse por personal fijo con carácter de continuidad. Asimismo podrán participar en los procesos de promoción para la cobertura de puestos de trabajo para personal fijo -con carácter de continuidad- siempre que cumplan los demás requisitos previstos.

CAPÍTULO VI. JORNADA LABORAL Y RÉGIMEN DE TRABAJO.

ARTÍCULO 16. JORNADA LABORAL.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, distribuidas durante cinco días consecutivos.

Los monitores podrán distribuir su jornada de forma diferente a la establecida en el punto anterior, siempre de manera consensuada entre el trabajador y la empresa.

Los 15 minutos de bocadillo se entenderán como tiempo realmente trabajado.

Dicha jornada representa un cómputo anual de 1.793 horas.

Se considerarán horas extraordinarias las que rebasen los 40 horas de jornada semanal.

Las horas extraordinarias de voluntaria realización, se compensarán con tiempo de descanso a razón de 1,50 horas ordinarias por cada hora extraordinaria trabajada.

Los festivos trabajados darán lugar al correspondiente descanso compensatorio.

Mensualmente o, previo acuerdo con los trabajadores, semanalmente se confeccionará el cuadro de previsión de servicios para dicho período.

ARTÍCULO 17. VACACIONES.

1. Los trabajadores disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año, excluyéndose de dicho cómputo los festivos no domingos. El período de vacaciones incluirá un máximo de cuatro domingos.

2. No se podrán fraccionar en más de tres periodos, salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

3. En ningún caso las vacaciones darán comienzo si el trabajador se encuentra en proceso de incapacidad temporal. En el mismo sentido, si una vez iniciadas las vacaciones el trabajador se sitúa en Incapacidad temporal que requiera hospitalización, el período de disfrute será interrumpido. Estas excepcionales circunstancias no podrán obstaculizar el normal desarrollo organizativo de la empresa, por lo que o tal efecto la empresa y el trabajador afectado convendrán el nuevo período para su disfrute.

4. Las empresas junto con la representación de los trabajadores, elaborarán el calendario de vacaciones, que se fijará en cada empresa dos meses antes, al menos, del inicio de las mismas.

Éste quedará expuesto en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo. Los trabajadores fijos no discontinuos tendrán derecho a disfrutar de al menos 7 días de sus vacaciones dentro el período comprendido entre los meses de enero a diciembre.

ARTÍCULO 18. LICENCIAS.

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a los permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.

b) En caso de boda de padres, hijos y hermanos, naturales o políticos, se tendrá derecho a un día y a tres días, si hubiera desplazamiento fuera de la provincia.

e) Dos días por el nacimiento de hijo f) Cinco días, por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precie 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.

g) Dos 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 al efecto, el plazo se ampliará en dos días. SI el parentesco es de primer grado, se ampliará en un día esta licencia.

h) Dos días por traslado de domicilio habitual.

i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

k) Las tardes de los siguientes días: 24 de diciembre, 31 de diciembre y «Lunes de Aguas», garantizándose la cobertura del servicio.

l) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo, mediante el correspondiente visado facultativo, cuando por razón de enfermedad del propio trabajador necesite asistencia a consultorio médico en las horas

coincidentes con su jornada laboral.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

n) Los trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, al inicio o al final de la misma. También se podrá optar por la acumulación del permiso por lactancia en jornadas completas, debiendo ser disfrutado inmediatamente tras la finalización de la suspensión del contrato de trabajo por las causas previstas en los apartados 4, 5 y 7 del art. 48 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que, habiendo optado por la acumulación del permiso por lactancia en jornadas completas, solicitase un período de excedencia en los nueve meses posteriores al nacimiento del menor, deberá restituir la parte de retribución percibida durante el disfrute del permiso que se corresponda con el porcentaje de tiempo que se encuentre en situación de excedencia dentro de esos nueve meses.

k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

ñ) Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de dos días de permiso retribuido para asuntos propios al año. La fecha de su disfrute deberá ser comunicada a la empresa por parte del trabajador con, al menos, siete días de antelación, no pudiendo coincidir en la misma más del 25% de la plantilla, ni obstaculizar el normal funcionamiento de la empresa. Este día no será acumulable al período de vacaciones.

En relación con todos los apartados anteriormente enumerados relativos a licencias retribuidas, se estará en todo caso a las posibles modificaciones legales que puedan ser introducidas en estas materias, que resultarán directamente aplicables desde su entrada en vigor.

CAPÍTULO VII. RETRIBUCIONES.

ARTÍCULO 19. SALARIO BASE.

El Salario Base para el año 2024, es el resultante de incrementar en un 1,5% las Tablas Salariales vigentes para el año 2023.

Los atrasos correspondientes al año 2024 se abonarán en el plazo de un mes desde la publicación del presente

convenio en el Boletín Oficial de la provincia de Salamanca.

El salario base correspondiente al primer semestre del 2025 será el resultante de incrementar en un 1,5% las Tablas Salariales vigentes en el año 2024 y para el segundo semestre será el resultante de incrementar en un 2% las Tablas Salariales del primer semestre del año 2025.

Para el año 2026, el salario base será el resultante de incrementar un 5,25% las Tablas Salariales vigentes en el segundo semestre del año 2025.

La Tablas Salariales se detallan por categorías en el Anexo II del presente convenio.

ARTÍCULO 20. ANTIGÜEDAD.

El personal que tuviese reconocido un sistema de retribución de antigüedad diferente al establecido en este convenio, verá consolidado el importe que estuviesen percibiendo a fecha 31 de diciembre de 2012 por dicho concepto, adicionándose a éste la parte proporcional, con prorrateo diario, del importe que hubiese generado cada trabajador desde el cumplimiento del último trienio hasta el día 31 de diciembre de 2012, quedando ambos importes integrados en un nuevo concepto de garantía ad personam de carácter no absorbible ni compensable.

La garantía ad personam devengada hasta el 31 de diciembre de 2012 se aplicará de acuerdo con la categoría laboral que tuviera el trabajador a fecha 31 de diciembre de 2012.

Este complemento ad personam se incrementará en el último año de vigencia del convenio en el mismo porcentaje que el establecido para el salario base en el artículo 19.

A partir del 1 de enero de 2013 los trabajadores que tengan reconocido el complemento ad personam establecido anteriormente, percibirán un Complemento de Antigüedad consistente en el 5% por cuatrienio generado, iniciándose su devengo en esa misma fecha. Se percibirá desde el primer día del mes en que se cumple el cuatrienio. Este complemento dejará de devengarse al cumplir el trabajador 20 años de antigüedad en la empresa, incluyendo el período tenido en cuenta para el cálculo del complemento ad personam. Cumplidos los 20 años de antigüedad en la empresa, si no se hubiese completado el cuatrienio en devengo, se adicionará en esa fecha la parte proporcional, con prorrateo diario, del porcentaje generado hasta ese momento A partir del 1 de enero de 2013, y para el resto de los trabajadores, se establece un Complemento de Antigüedad consistente en el 5% por cuatrienio generado, pudiéndose devengar un máximo de cinco. Se percibirá desde el primer día del mes en que se cumple el cuatrienio.

ARTÍCULO 21. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a su personal, antes del día 15 del mes que corresponda, las siguientes gratificaciones extraordinarias:

Junio: Una de 30 días de salario base, antigüedad y garantía ad personam.

Diciembre: Una de 30 días de salario base, antigüedad y garantía ad personam.

Marzo: Una de 15 días de salario base, antigüedad y garantía ad personam.

Septiembre: Una de 15 días de salario base, antigüedad y garantía ad personam.

ARTÍCULO 22. PLUS DE ASISTENCIA.

Se abonará mensualmente a todos los trabajadores por este concepto la cantidad de:

Año 2024: 114,99€

Año 2025 Primer semestre: 116,71€

Año 2025 Segundo semestre: 119,04 €

Año 2026: 125,29 €

El incremento experimentado es el mismo que el establecido para el salario base.

ARTÍCULO 23. PLUS DE TRANSPORTE.

Se establece un plus mensual para los trabajadores afectados por este convenio, excepto para aquellos a los que la empresa les facilite medios de transporte, la cantidad de:

Año 2024: 51,02 €.

Año 2025 Primer semestre: 51,79 €.

Año 2025 Segundo semestre: 52,83 €.

Año 2026: 55,6€.

El incremento experimentado, es el mismo que el establecido para el salario base.

El plus de transporte no se abonará en el periodo de vacaciones.

ARTÍCULO 24. PLUS DE NOCTURNIDAD.

El personal que realice su jornada laboral o parte de ella entre las 22:00 horas y las 06:00 horas percibirá un plus de nocturnidad equivalente al 25% de su salario base por cada hora trabajada. El plus de nocturnidad no se considerará percepción habitual a los efectos de la retribución del permiso de vacaciones.

CAPÍTULO VIII. ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL.

ARTÍCULO 25. COMPLEMENTO DE IT Y ACCIDENTES.

En caso de incapacidad temporal o accidente laboral del trabajador la empresa completará la diferencia entre lo abonado por la Seguridad Social y el 100% del salario real, entendiendo como tal la Base de Cotización para Accidente de Trabajo. Este complemento comenzará a percibirse a partir del tercer día de la baja y mientras dure esta situación.

ARTÍCULO 26. INDEMNIZACIÓN EN CASO DE MUERTE O INVALIDEZ.

1. Las empresas afectas por el presente convenio se obligan a controlar un seguro que cubra los siguientes riesgos de sus trabajadores:

14.000 euros en caso de muerte por accidente de trabajo.

21.000 euros en caso de invalidez total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

2. Estas cantidades entrarán en vigor o partir del mes siguiente de la publicación del presente convenio.

3. Las Empresas dispondrán de un plazo de treinta días naturales, a partir de la publicación del Convenio, para adecuar y contratar las pólizas con las coberturas que menciona este artículo.

En caso de incumplimiento la cobertura correrá por cuenta de la empresa.

ARTÍCULO 27. Jubilación anticipada

1. Los trabajadores que, de común acuerdo con la empresa, anticipen la edad de su jubilación y siempre que lleven más de diez años de servicio, percibirán una mensualidad de salario base, plus de asistencia y antigüedad por cada año completo que anticipe su jubilación respecto de la edad legal de jubilación establecida para el trabajador en cada momento.

CAPÍTULO IX. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

ARTÍCULO 28. SALUD LABORAL.

1. Las empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio, con el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de lo Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre y del Reglamento de Servicios de Prevención. BOE n.º 27, de 31 de enero de 1.997.

2. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores.

3. Las empresas proporcionarán al personal afectado por este Convenio una revisión médica anual. Los resultados serán entregados a los trabajadores teniendo éstos la condición de confidenciales.

4. Las empresas están obligadas a informar y formar específicamente a cada trabajador sobre los riesgos que pudieran existir en determinados puestos de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios paro su eliminación.

5. Las empresas cumplirán la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a los trabajadores, facilitándoles medios de protección individual o colectivos adecuados a los trabajos que realicen.

ARTÍCULO 29. TRABAJADORA GESTANTE.

Cuando las circunstancias del trabajo puedan incidir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique médicamente, se estará a lo dispuesto en el art. 26 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO X. REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DERECHOS SINDICALES.

ARTÍCULO 30. DERECHOS SINDICALES.

1. Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Las empresas afectadas por el presente convenio descontarán de la nómina de sus trabajadores la cuota sindical a todos aquellos que voluntariamente lo soliciten.

ARTÍCULO 31. SUBROGACIÓN DE TRABAJADORES.

Las especiales características y circunstancias del sector de piscinas e instalaciones deportivas determinan que la subrogación del personal constituya un modo atípico de adscripción de éste a las empresas, por lo cual, al término de la adjudicación de una contrata de gestión de una piscina o instalación deportiva los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, cualquiera de sea la forma jurídica que adopte, incluida la de sociedad irregular, cooperativa con o sin ánimo de lucro, etc.

Con el fin de estabilizar el empleo de los trabajadores del sector, eliminar el trabajo sumergido, impedir la competencia desleal y evitar la proliferación de contenciosos, procederá la subrogación cuando concurran los supuestos previstos en el presente artículo:

Al término de la concesión de una contrata de gestión de una piscina o instalación deportiva, los trabajadores de la contratista cesante pasarán a la nueva titular de la contrata cuando estén adscritos a la dependencia de la que se trate, fuere la modalidad o naturaleza de los contratos de trabajo la que fuere, exigiéndose una adscripción documental y/o funcional a dicha dependencia de, al menos, cuatro meses.

Asimismo procederá la subrogación para los trabajadores que, reuniendo los anteriores requisitos, se encuentren sin prestar servicio por estar su contrato de trabajo suspendido por cualquiera de las causas legalmente establecidas.

Serán requisitos formales para la subrogación:

Por la empresa entrante, tan pronto conozca ser la nueva contratista y fecha de comienzo de la contrata, lo comunicará de modo fehaciente (escrito con acuse de recibo, telegrama y/o acta notarial), a la contratista cesante, reclamando de ésta la información exigible.

La empresa saliente entregará a la empresa entrante, dentro de los diez días siguientes a ser requerida y en todo caso con antelación a que se haga cargo del servicio, salvo que el plazo disponible sea inferior, los documentos siguientes:

Certificación sobre la relación nominal de los trabajadores a que alcanza la subrogación.

Contrato de trabajo o pacto de adscripción con expresión de la jornada en la dependencia de que se trate, sellado y fechado por la Oficina de Empleo dentro de los treinta días siguientes al inicio de la prestación por el trabajador de los servicios a los que queda adscrito.

Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de los cuatro últimos meses en los que se encuentre el trabajador afectado y que acrediten la cotización pertinente por la totalidad de los servicios prestados en la empresa saliente.

Acreditación de la total liquidación de haberes del trabajador afectado hasta el momento de la subrogación o, en otro caso, de al menos haberla puesto a disposición del mismo, asumiendo en exclusiva la empresa cesante cuanto corresponda o se declara por tal concepto.

El incumplimiento de los requisitos formales precedentemente expuestos por la empresa saliente eximirá a la entrante de subrogarse en los trabajadores afectados, que continuarán perteneciendo a la plantilla de la primera.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula, es decir, a empresas cesantes y entrantes y trabajador afectado.

ARTÍCULO 32. FALTAS Y SANCIONES.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

FALTAS LEVES:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltos de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

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 debidos.

9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

FALTAS GRAVES.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Lo suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo.

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.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa, a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. la comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

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 la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

5. 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.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

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

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. 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.

10. 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 prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

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

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

15. 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.

RÉGIMEN DE SANCIONES.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al

trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1ª Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2ª Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres o quince días.

3. ª Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA. Legislación supletoria.

En todo lo no previsto o regulado en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación sobre las respectivas materias las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento.

SEGUNDA. Pago de atrasos.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio serán abonados en el plazo de un mes a contar desde la publicación del mismo en el BOP.

TERCERA. Género neutro.

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

CUARTA. Ropa de trabajo.

Las empresas afectadas por el convenio facilitarán a sus trabajadores ropa de trabajo.

QUINTA. Seguro médico.

Se establecerá para todos los trabajadores del sector cubiertos por este convenio, un seguro médico privado, dicha póliza comprenderá un amplio paquete de servicios médicos, y coberturas, que deberá cubrir como mínimo lo siguiente; 1.- No tendrá periodo de carencia. 2.- No tendrá preexistencias.

3.- Las seis primeras consultas serán a coste «0». 4.- Intervenciones menores y medias a coste «0».

5.- Se dará la posibilidad de beneficiarse a los familiares de primer grado de los beneficios de esta póliza, siendo el coste a cargo del trabajador.

Será gestionada por cada empresa para sus trabajadores contratados. Sera a opción de la empresa el realizar dicha póliza o el pago de un importe compensatorio consistente en 17,50 euros/mes.

El seguro médico nunca podrá disminuir las coberturas, respecto al año anterior.

SEXTA. Equiparación de parejas de hecho.

Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda del trabajador en razón de vínculo matrimonial por el presente convenio, será también de aplicación al trabajador, unido a otra persona en una relación de afectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual. Esto será justificado mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

SÉPTIMA. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Que al objeto de dar cumplimiento al mandato realizado por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se acuerda dar inicio en esta acto a las negociaciones de las medidas a incluir en el convenio colectivo para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas afectados por el mismo.

ANEXO 1.

GRUPO 1. Titulados.

Titulados Superiores: Son los que se hallan en posesión del correspondiente título oficial de grado superior, estando unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilite y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente, por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Diplomados Universitarios: Son los que se hallan en posesión del correspondiente título oficial, estando unido a la empresa por una relación laboral concertada en virtud del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente, por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Entrenador: Es el personal que encontrándose en posesión de título de entrenador nacional realiza funciones de entrenamiento, dirección técnica, formación de deportistas, imparte la preparación física y dirige u organiza escuelas deportivas.

Monitor: Es el personal que encontrándose en posesión del título de monitor realiza funciones docentes de iniciación y perfeccionamiento en las distintas actividades deportivas, impartiendo clases y cursillos. También podrá realizar las tareas propias de un entrenador, bien a las órdenes de éste o bien con carácter autónomo cuando no exista la figura de entrenador.

Masajista: Es el especialista en posesión de la titulación habilitante que en cada momento la legislación prevea, que le acreditarán como persona con los conocimientos necesarios para aplicar los tratamientos terapéuticos, según la necesidades de los usuarios.

Masajista Ayudante: Es la persona que en posesión de la titulación habilitante auxilia al masajista en la realización de sus trabajos y le suple en su ausencia.

Socorrista: Es la persona que se halla en posesión del título correspondiente que le acredite como tal, expedido por la Federación Española de Natación o los organismos competentes de la Cruz Roja. Realiza las labores propias de su categoría profesional, prestando su colaboración, si así resultase necesario, a los servicios médicos, el socorrista deberá:

No abandonar el puesto de vigilancia, bajo ningún pretexto, excepto en caso de atender a un accidentado o siendo relevado por otro técnico en salvamento, pero siempre comunicándolo al encargado nombrado por la empresa.

Limpieza de superficie con material adecuado cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación siempre que su labor principal de vigilancia se lo permita.

No podrá realizar durante las horas de baño otra labor que no sea la de sus funciones de técnico en salvamento.

Vigilar, controlar y atender a todo bañista que requiera sus servicios.

No abandonar el puesto de vigilancia en caso de inclemencias meteorológicas sin haber desalojado la zona de baño.

Tener en conocimiento y acatar las prohibiciones y exigencias que marca la ley sobre el reglamento de piscinas.

Llevar en todo momento de su trabajo un distintivo que lo acredite como tal.

GRUPO II. Personal Administrativo.

Jefe Administrativo: Es quien asume, bajo la dependencia directa de la dirección, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad al personal administrativo.

Jefe de Negociado: Comprende esta categoría al personal que asume, bajo la dependencia directa de la Dirección, el mando y la responsabilidad de un sector de actividades de tipo burocrático, teniendo bajo sus órdenes y bajo su dirección el personal de este grupo profesional.

Oficial Administrativo: Son aquellos que tienen gran dominio del oficio en el área funcional de la empresa, realizando las tareas encomendadas, con iniciativa y asumiendo de plena responsabilidad. Realizará, entre otras, las siguientes tareas: Cajero de cobros y pagos sin firma ni función, plantea, suscribe y extiende las facturas con complejidad en su planteamiento y cálculo, planteamiento y realización de estadísticas, redacción de asientos contables, redacción de correspondencia con iniciativa propia que no excedan en importancia a los de mero trámite y los de tipo administrativo que en importancia resulten análogos.

Auxiliar Administrativo: Son aquellos trabajadores que realizan trabajos elementales de oficina, administración y archivo, mecanografía y taquigrafía, atención al teléfono, etc., todo ello con pulcritud y esmero.

Taquillero: Es el encargado del control y de la venta de las entradas, billetes, tasas y abonos, responsabilizándose del arqueo de caja.

GRUPO III. Personal de Oficios Auxiliares.

Cuidador de material: Es el responsable y encargado de la vigilancia, mantenimiento, cuidado y limpieza del material deportivo utilizado en la empresa.

Jardinero: Es aquel trabajador /a que se dedica a funciones concretas y determinadas que exigen práctica y especial habilidad, así como atención en los trabajos a realizar. Deberá tener conocimiento o práctica, como mínimo, de las operaciones que a continuación se describen y no tan sólo de una de ellas:

Desfonde, cavado y escarda a máquina. Preparación de tierras y abonos. Arranque, embalaje y transporte de plantas.

Plantación de cualquier especie de elemento vegetal. Recorte y limpieza de ramas y frutos.

Poda, aclarado y recorte de arbustos.

Preparación de insecticidas, herbicidas, pesticidas y su empleo.

Protección y entutoraje de árboles, arbustos, trepadoras, etc.

Poda y limpieza de todo clase de tipo de árboles y palmeras, con trepa o medios mecánicos.

Utilizar y conducir tractores, maquinaria y vehículos con carné de clase B, así como sus elementos, accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.

Cocinero: Es el encargado de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

Camarero o dependiente: Tiene a su cargo la limpieza, cuidado y servicio del bar o dependencia que regenta.

Conserje/encargado: Es el personal encargado de la vigilancia de las dependencias e instalaciones en general, y del cumplimiento de los normas de régimen interior en cuanto a comportamiento y uso de las mismas.

Tendrá o su cargo la apertura y cierre de los instalaciones, y la puesta en marcha, control y apagado de cuantas instalaciones o elementos existan en el recinto.

Son los que, con conocimiento de todas las actividades que constituyen la actividad de la empresa, están al frente de la producción, con la responsabilidad de orientar, distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo personal tienen control y responsabilidad sobre herramientas y útiles, materiales, suministros y rendimiento del personal que de ellos dependa.

Oficial de mantenimiento y servicios varios: Es aquel personal que, con conocimientos teóricos de al menos un oficio, ejecuta los cometidos correspondientes al mismo.

Peón de mantenimiento y servicios varios: Es aquel operario que tiene la capacidad necesario para realizar aquellas funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención.

Acomodador/Portero: Comprobará y cumplirá las normas que se establezcan para el acceso a la instalación.

Encargado de vestuario: Es el responsable de atender y vigilar las dependencias destinadas a dicho fin.

Encargado del personal de limpieza: Es el responsable de dirigir y coordinar al personal de limpieza que esté a su cargo.

Limpiador: Realizará las labores de limpieza y aseo de los centros de trabajo de la empresa, ejecutando las tareas de fregado, desempolvado, barrido manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales recintos, y lugares, así como

cristalerías, puertas y ventanas.

TABLAS SALARIALES.

		1er semestre	2º semestre	
	año 2024	**año 2025**	**año 2025**	**año 2026**
NIVELES	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes
Titulados				
Titulado Superior	1.704,69 €	1.730,26 €	1.764,87 €	1.857,52 €
Titulado Grado Medio	1.316,52 €	1.336,26 €	1.362,99 €	1.434,55 €
Entrenador	1.280,44 €	1.299,65 €	1.325,64 €	1.395,24 €
Masajista	1.240,39 €	1.259,00 €	1.284,18 €	1.351,60 €
Monitor	1.084,18 €	1.100,45 €	1.122,45 €	1.181,38 €
Masajista Ayudante	1.082,19 €	1.098,43 €	1.120,39 €	1.179,22 €
Socorrista/vigilante	1.082,19 €	1.098,43 €	1.120,39 €	1.179,22 €
Personal Administrativo				
Jefe Administrativo	1.491,59 €	1.513,97 €	1.544,25 €	1.625,32 €
Jefe de Negociado	1.316,62 €	1.336,37 €	1.363,09 €	1.434,66 €
Oficial	1.160,12 €	1.177,53 €	1.201,08 €	1.264,13 €
Auxiliar	1.084,19 €	1.100,46 €	1.122,46 €	1.181,39 €
Taquillero	1.100,70 €	1.117,21 €	1.139,55 €	1.199,38 €
Personal de Oficios Auxiliares				
Jardinero (cuidador de campo)	1.100,70 €	1.117,21 €	1.139,55 €	1.199,38 €
Cuidador de material	1.120,39 €	1.137,19 €	1.159,94 €	1.220,83 €
Conserje/encargado	1.084,18 €	1.100,45 €	1.122,45 €	1.181,38 €
Acomodador/portero	1.093,52 €	1.109,92 €	1.132,12 €	1.191,56 €
Encargado de vestuario	1.093,52 €	1.109,92 €	1.132,12 €	1.191,56 €
Oficial de mantenimiento	1.114,31 €	1.131,02 €	1.153,64 €	1.214,21 €
Peón de mantenimiento	1.100,32 €	1.116,83 €	1.139,16 €	1.198,97 €
Camarero o dependiente	1.082,76 €	1.099,00 €	1.120,98 €	1.179,83 €
Cocinero	1.082,76 €	1.099,00 €	1.120,98 €	1.179,83 €
Encargado Personal de Limpieza	1.093,52 €	1.109,92 €	1.132,12 €	1.191,56 €
Limpiador	966,41 €	980,91 €	1.000,52 €	1.053,05 €
Plus asistencia	114,99 €	116,71 €	119,05 €	125,30 €
Plus transporte	51,02 €	51,79 €	52,83 €	55,60 €

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE PISCINAS E INSTALACIONES DEPORTIVAS DE SALAMANCA				
CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 19 - Viernes 26 de enero de 2018)				
Artículo 16. Jornada laboral				
... Dicha jornada representa un cómputo anual de	1796	horas		
REVISIÓN SALARIAL (BOP N.º 25 - Jueves 6 de Febrero de 2020)				
TABLAS SALARIALES AÑO 2019				
NIVELES	euros/mes			
Titulados				
Titulado Superior	1,590.43			
Titulado Grado Medio	1,228.27			
Entrenador	1,194.61			
Masajista	1,157.25			
Monitor	1,011.51			
Masajista Ayudante	1,009.65			
Socorrista/vigilante	1,009.65			
Personal Administrativo				

Jefe Administrativo	1,391.61			
Jefe de Negociado	1,228.36			
Oficial	1,082.60			
Auxiliar	1,011.52			
Taquillero	1,026.92			
Personal de Oficios Auxiliares				
Jardinero (cuidador de campo)	1,026.92			
Cuidador de material	1,045.29			
Conserje/encargado	1,011.51			
Acomodador/portero	1,020.22			
Encargado de vestuario	1,020.22			
Oficial de mantenimiento	1,039.62			
Peón de mantenimiento	1,026.57			
Camarero o dependiente	1,010.18			
Cocinero	1,010.18			
Encargado Personal de Limpieza	1,020.22			
Limpiador	772.38			
Plus asistencia	107.28			
Plus transporte	47.60			
CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 26 - Martes 8 de Febrero de 2022)				
Artículo 16. Jornada laboral				
... cómputo anual de	1796	horas		
Se establece a partir del año 2022	1793	horas		

Artículo 21. Antigüedad ... A partir del 1 de enero de 2013	5%	por cuatrienio		
Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias	4			
Artículo 23. Plus de asistencia				
Año 2020:	107.28			
Año 2021:	109.43			
Año 2022:	111.61			
Año 2023:	113.29			
Artículo 24. Plus de transporte				
Año 2020:	47.60			
Año 2021:	48.55			
Año 2022:	49.52			
Año 2023:	50.27			
Artículo 25. Plus de Nocturnidad				
... equivalente al	12.50%	de su salario base por cada hora trabajada para el año 2022		
y equivalente al	25%	para el año 2023		
DISPOSICIONES ADICIONALES. QUINTA. Seguro médico ... importe compensatorio	17.50	euros/mes		

ANEXO II. TABLAS SALARIALES				
TABLAS SALARIALES AÑO 2020				
NIVELES	euros/mes			
Titulados				
Titulado Superior	1,590.43			
Titulado Grado Medio	1,228.27			
Entrenador	1,194.61			
Masajista	1,157.25			
Monitor	1,011.51			
Masajista Ayudante	1,009.65			
Socorrista/vigilante	1,009.65			
Personal Administrativo				
Jefe Administrativo	1,391.61			
Jefe de Negociado	1,228.36			
Oficial	1,082.36			
Auxiliar	1,011.52			
Taquillero	1,026.92			
Personal de Oficios Auxiliares				
Jardinero (cuidador de campo)	1,026.92			
Cuidador de material	1,045.29			
Conserje/encargado	1,011.51			
Acomodador/portero	1,020.22			
Encargado de vestuario	1,020.22			
Oficial de mantenimiento	1,039.62			
Peón de mantenimiento	1,026.57			
Camarero o dependiente	1,010.18			
Cocinero	1,010.18			
Encargado Personal de Limpieza	1,020.22			
Limpiador	800.84			

Plus asistencia	107.28			
Plus transporte	47.60			
TABLAS SALARIALES AÑO 2021				
NIVELES	euros/mes			
Titulados				
Titulado Superior	1,622.24			
Titulado Grado Medio	1,252.84			
Entrenador	1,218.50			
Masajista	1,180.40			
Monitor	1,031.74			
Masajista Ayudante	1,029.84			
Socorrista/vigilante	1,029.84			
Personal Administrativo				
Jefe Administrativo	1,419.44			
Jefe de Negociado	1,252.93			
Oficial	1,104.01			
Auxiliar	1,031.75			
Taquillero	1,047.46			
Personal de Oficios Auxiliares				
Jardinero (cuidador de campo)	1,047.46			
Cuidador de material	1,066.20			
Conserje/encargado	1,031.74			
Acomodador/portero	1,040.62			
Encargado de vestuario	1,040.62			
Oficial de mantenimiento	1,060.41			
Peón de mantenimiento	1,047.10			
Camarero o dependiente	1,030.38			

Cocinero	1,030.38			
Encargado Personal de Limpieza	1,040.62			
Limpiador	816.86			
Plus asistencia	109.43			
Plus transporte	48.55			
TABLAS SALARIALES AÑO 2022				
NIVELES	euros/mes			
Titulados				
Titulado Superior	1,654.68			
Titulado Grado Medio	1,277.89			
Entrenador	1,242.87			
Masajista	1,204.00			
Monitor	1,052.38			
Masajista Ayudante	1,050.44			
Socorrista/vigilante	1,050.44			
Personal Administrativo				
Jefe Administrativo	1,447.83			
Jefe de Negociado	1,277.99			
Oficial	1,126.09			
Auxiliar	1,052.39			
Taquillero	1,068.41			
Personal de Oficios Auxiliares				
Jardinero (cuidador de campo)	1,068.41			
Cuidador de material	1,087.52			
Conserje/encargado	1,052.38			
Acomodador/portero	1,061.44			
Encargado de vestuario	1,061.44			

Oficial de mantenimiento	1,081.62			
Peón de mantenimiento	1,068.04			
Camarero o dependiente	1,050.99			
Cocinero	1,050.99			
Encargado Personal de Limpieza	1,061.44			
Limpiador	833.19			
Plus asistencia	111.61			
Plus transporte	49.52			
TABLAS SALARIALES AÑO 2023				
NIVELES	euros/mes			
Titulados				
Titulado Superior	1,679.50			
Titulado Grado Medio	1,297.06			
Entrenador	1,261.52			
Masajista	1,222.06			
Monitor	1,068.16			
Masajista Ayudante	1,066.20			
Socorrista/vigilante	1,066.20			
Personal Administrativo				
Jefe Administrativo	1,469.55			
Jefe de Negociado	1,297.16			
Oficial	1,142.98			
Auxiliar	1,068.17			
Taquillero	1,084.43			
Personal de Oficios Auxiliares				
Jardinero (cuidador de campo)	1,084.43			
Cuidador de material	1,103.83			

Conserje/encargado	1,068.16			
Acomodador/portero	1,077.36			
Encargado de vestuario	1,077.36			
Oficial de mantenimiento	1,097.84			
Peón de mantenimiento	1,084.06			
Camarero o dependiente	1,066.76			
Cocinero	1,066.76			
Encargado Personal de Limpieza	1,077.36			
Limpiador	845.69			
Plus asistencia	113.29			
Plus transporte	50.27			
\\\\\				
CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 73 - Martes 15 de Abril de 2025)				
ARTÍCULO 16. JORNADA LABORAL				
cómputo anual	1793	horas		
ARTÍCULO 20. ANTIGÜEDAD				
A partir del 1 de enero de 2013				
Complemento de Antigüedad	5.00 %	por cuatrienio		
ARTÍCULO 21. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS				

Junio:	antes del día 15 del mes	30 días de salario base + antigüedad + garantía ad personam		
Diciembre:	antes del día 15 del mes	30 días de salario base + antigüedad + garantía ad personam		
Marzo:	antes del día 15 del mes	15 días de salario base + antigüedad + garantía ad personam		
Septiembre:	antes del día 15 del mes	15 días de salario base + antigüedad + garantía ad personam		
ARTÍCULO 22. PLUS DE ASISTENCIA				
Mensualmente				
Año 2024:	114.99			
Año 2025 Primer semestre:	116.71			
Año 2025 Segundo semestre:	119.04			
Año 2026:	125.29			
ARTÍCULO 23. PLUS DE TRANSPORTE				
plus mensual				
Año 2024:	51.02			
Año 2025 Primer semestre:	51.79			
Año 2025 Segundo semestre:	52.83			
Año 2026:	55.60			

ARTÍCULO 24. PLUS DE NOCTURNIDAD.				
al	25.00 %	de su salario base por cada hora trabajada		
TABLAS SALARIALES				
		1 er semestre	2° semestre	
	año 2024	año 2025	año 2025	año 2026
NIVELES	mes	mes	mes	mes
Titulados				
Titulado Superior	1,704.69	1,730.26	1,764.87	1,857.52
Titulado Grado Medio	1,316.52	1,336.26	1,362.99	1,434.55
Entrenador	1,280.44	1,299.65	1,325.64	1,395.24
Masajista	1,240.39	1,259.00	1,284.18	1,351.60
Monitor	1,084.18	1,100.45	1,122.45	1,181.38
Masajista Ayudante	1,082.19	1,098.43	1,120.39	1,179.22
Socorrista/vigilante	1,082.19	1,098.43	1,120.39	1,179.22
Personal Administrativo				
Jefe Administrativo	1,491.59	1,513.97	1,544.25	1,625.32
Jefe de Negociado	1,316.62	1,336.37	1,363.09	1,434.66
Oficial	1,160.12	1,177.53	1,201.08	1,264.13
Auxiliar	1,084.19	1,100.46	1,122.46	1,181.39
Taquillero	1,100.70	1,117.21	1,139.55	1,199.38
Personal de Oficios Auxiliares				
Jardinero (cuidador de campo)	1,100.70	1,117.21	1,139.55	1,199.38
Cuidador de material	1,120.39	1,137.19	1,159.94	1,220.83
Conserje/encargado	1,084.18	1,100.45	1,122.45	1,181.38

Acomodador/portero	1,093.52	1,109.92	1,132.12	1,191.56
Encargado de vestuario	1,093.52	1,109.92	1,132.12	1,191.56
Oficial de mantenimiento	1,114.31	1,131.02	1,153.64	1,214.21
Peón de mantenimiento	1,100.32	1,116.83	1,139.16	1,198.97
Camarero o dependiente	1,082.76	1,099.00	1,120.98	1,179.83
Cocinero	1,082.76	1,099.00	1,120.98	1,179.83
Encargado Personal de Limpieza	1,093.52	1,109.92	1,132.12	1,191.56
Limpiador	966.41	980.91	1,000.52	1,053.05
Plus asistencia	114.99	116.71	119.05	125.30
Plus transporte	51.02	51.79	52.83	55.60