

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**1506** *Resolución de 16 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios.*

Visto el texto del V Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (Código de convenio número 99015105012005), que fue suscrito con fecha 20 de octubre de 2023, y finalmente subsanado mediante acta de fecha 22 de diciembre de 2023, de una parte por las organizaciones empresariales Federación Nacional de Empresarios de Instalaciones Deportivas (FNEID) y Asociación Española de Campos de Golf (AECG), en representación de las empresas del sector y, de otra, por las organizaciones sindicales FeSMC-UGT y FSC-CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 16 de enero de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### V CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

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. Estas actividades o servicios podrán prestarse:

1. En gimnasios o en instalaciones, establecimientos, locales, clubes de natación, deportivos, tenis, etc. de titularidad pública o privada, equipados o habilitados para desarrollar la actividad empresarial antes indicada.
2. Mediante subcontrata o relación jurídica con otras empresas o entidades privadas en las que el objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la realización de las actividades indicadas en el primer párrafo de este artículo.
3. Mediante contratos administrativos o relación jurídica con administraciones públicas, bajo cualquier forma válida en derecho en las que el objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la realización de las actividades indicadas en el primer párrafo de este artículo.
4. Mediante la organización de competiciones, eventos o espectáculos de carácter físico-deportivo.

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.

Habida cuenta de que tanto la realización de la actividad física deportiva como la realización de la actividad física recreativa conlleva la prestación de servicios amplios y diferentes a los usuarios y sociedad en general, quedan comprendidas bajo este convenio aquellas empresas que tengan como objeto principal el desarrollo de tal actividad, con independencia de otras actividades complementarias, conexas o similares a la que se considera principal.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

3.1 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.

La denuncia del presente convenio podrá ser formulada, dentro del plazo antes señalado, por cualquiera de las partes que lo han firmado mediante escrito dirigido a todas las demás partes negociadoras que lo suscribieron y al Organismo Administrativo competente. La negociación del mismo tras su denuncia se iniciará en la fecha que ambas partes acuerden, debiéndose de constituir la mesa de negociación dentro de los dos meses siguientes a la fecha de recepción última de la denuncia por cualquiera de las partes que formulan la misma.

Para el supuesto de que se formule la denuncia del convenio y finalice la duración prevista para el mismo o para cualquiera de sus prórrogas, se mantiene la vigencia de su contenido, tanto obligacional como normativo, hasta que sea sustituido por un nuevo convenio, con la excepción del artículo 39.

3.2 *Prórrogas.* 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.

#### Artículo 4. *Ámbito personal.*

Este convenio afectará a todas las personas trabajadoras y empresas, ya sean personas físicas o jurídicas, incluidas dentro del ámbito funcional y territorial.

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

Queda excluido expresamente de este convenio el personal que contrate su actividad como arrendamiento de servicio y cualquier otro que se considere como relación laboral de carácter especial o que por las leyes queden excluidos del ámbito laboral.

#### Artículo 5. *Concurrencia de convenios.*

Los supuestos de concurrencias de convenios se resolverán aplicando los siguientes principios:

a) Principio de supletoriedad. El presente convenio actuará como supletorio en todas aquellas materias no reguladas en convenios colectivos de ámbito inferior.

b) Principio de condiciones más beneficiosas. Las condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras establecidas en los convenios colectivos de ámbito inferior, consideradas globalmente y en cómputo anual, deberán ser respetadas siempre y cuando superen o igualen a las dispuestas en este convenio.

#### Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en general, y las retributivas en particular, en este convenio tienen el carácter de mínimos, sin que ello signifique que no sea de aplicación el mecanismo de compensación y absorción, por lo cual, las citadas condiciones compensarán y absorberán a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia, bien sea por imperativo legal, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o algunos de los conceptos pactados en el presente convenio o supusiera la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este convenio. En caso contrario se consideran absorbidos por el presente convenio.

Al objeto de evitar situaciones que representen una merma económica para alguna de las personas trabajadoras a las cuales se les aplique este convenio se garantiza, a aquellas que cobren un salario superior al establecido en las tablas salariales del presente convenio, un incremento igual al importe que resulte de aplicar el IPC real del año inmediatamente anterior al salario base establecido para su categoría en este convenio, excluyendo dicho incremento de cualquier otro concepto económico que percibiera en su nómina por cualquier motivo.

#### Artículo 7. *Garantías personales.*

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

#### Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio son un todo orgánico e indivisible. En el supuesto que algún artículo de este convenio sea declarado nulo por resolución judicial, extrajudicial o administrativa, quedará inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del convenio, hasta que las partes firmantes del mismo le den contenido conforme a la legalidad.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan someterse con carácter vinculante a la mediación y/o arbitraje del VI ASAC cuando hayan transcurrido dos meses desde la fecha en que fue notificada la resolución que invalide alguno de los pactos del convenio y no hubieran alcanzado un acuerdo sobre el nuevo contenido.

#### Artículo 9. Comisión Mixta Paritaria.

1. Constitución. Las partes entienden oportuno crear la Comisión Mixta Paritaria como medio de solventar discrepancias e interpretación del presente convenio, que estará formada por representantes de las organizaciones empresariales y de los sindicatos firmantes del convenio.

Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgirles de la interpretación y aplicación del contenido del presente convenio se someterá previamente al informe de la Comisión Mixta Paritaria antes de acudir e iniciar cualquier acción o reclamación ante la jurisdicción competente.

2. Procedimiento. La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por ocho miembros, cuatro elegidos por la representación de las organizaciones empresariales y cuatro por la representación de los sindicatos que suscriben el presente convenio.

##### 3. Funciones:

- Interpretar y vigilar la aplicación del presente convenio.
- Informar, con carácter previo y obligatorio, en todas las cuestiones de conflicto colectivo.
- Someter a debate las materias que a criterio de alguna de las partes sean necesarias para incorporar, definir o aclarar el texto de este convenio.
- Cualquier actividad tendente a la aplicación y eficacia del convenio.
- Entender sobre la aplicación del convenio a las actividades que, dentro de la definición genérica recogida en su ámbito, no estuvieran incluidas inicialmente.
- Resolver los conflictos o discrepancias que tengan su origen en la aplicación, interpretación o regulación de subrogaciones, grupos profesionales, clasificación profesional, definición de funciones, etc., sin que en ningún caso suponga una modificación de las condiciones pactadas en el mismo.
- Estudiar y decidir sobre las cuestiones que afecten a los sectores incluidos en este convenio que, por mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes, así como, cualquier tema que pudiera afectar a los diferentes subsectores que se puedan encuadrar en el marco del sector de la actividad propia de las empresas a las que es de aplicación este convenio.
- La obtención de acuerdos sobre las materias no reguladas en el presente convenio y que, a criterio de las partes que componen la comisión, sean necesarios incorporar a su texto para ajustarlo a la realidad productiva o laboral de cada momento, serán remitidas a la Comisión Negociadora a los efectos oportunos.

4. La Comisión Mixta Paritaria se reunirá con carácter ordinario, al menos, una vez cada cuatrimestre y con carácter extraordinario, para resolver cuestiones encomendadas a la misma, cuando las partes de mutuo acuerdo lo estimen conveniente o cuando así lo acuerden las dos terceras partes de sus miembros.

Sus convocatorias serán efectuadas por su Secretario mediante escrito, haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como, el Orden del Día, debiendo ser

enviada a cada uno de sus miembros con siete días de antelación, como mínimo, a la fecha prevista.

5. La Comisión Mixta Paritaria resolverá las cuestiones que le sean sometidas en un plazo no superior a treinta días, salvo acuerdo de todas las partes prorrogando dicho plazo. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los presentes de cada una de las partes que forman la Comisión y cuando sea preceptivo se incorporarán al texto del convenio.

En caso de desacuerdo, se acuerda la sumisión al Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), adhiriéndose al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) y a su reglamento de desarrollo.

6. Domicilio de la Comisión Mixta Paritaria. Se establece en cualquiera de las sedes de las entidades firmantes:

- Federación Nacional de Empresarios de Instalaciones Deportivas (FNEID). Calle Velázquez, número 126, 2.º B. 28006 Madrid.
- Asociación Española de Campos de Golf (AECG). Avenida República Argentina, número 24, planta 2. CP 41011 de Sevilla.
- FesMC-UGT. Avenida de América, número 25, 7.ª planta, 28002. Madrid.
- FSC-CC.OO. Calle Albasanz, número 3, 3.ª planta, 28037 Madrid.

7. Las preguntas o consultas dirigidas a la Comisión Paritaria requerirán, previamente a ser resueltas, que sea ingresado el importe de 150 euros por quien las formule en la cuenta corriente que se indicará al efecto, excepto las remitidas por personas o entidades asociadas o afiliadas a las organizaciones firmantes del presente convenio.

#### Artículo 10. *Cláusula de inaplicación.*

El presente convenio colectivo obliga a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación y durante toda su vigencia.

No obstante lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán implicar, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 del mismo texto legal, las condiciones de trabajo aquí pactadas que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas citado, las empresas deberán presentar ante la representación de las personas trabajadoras la documentación precisa que justifique un tratamiento diferenciado. Asimismo, se comunicará a la Comisión Paritaria del presente convenio el inicio del período de consultas con diez días de antelación.

Los representantes de las personas trabajadoras están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Si se alcanza acuerdo, éste deberá determinar exactamente las condiciones de trabajo aplicables y su duración. Asimismo, deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio.

En caso de desacuerdo, las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia fue planteada.

Si en el seno de la Comisión Paritaria no se alcanzara acuerdo, las partes someterán la discrepancia a los procedimientos autónomos de solución conflictos previstos en el VI ASAC.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 11. *Facultades de la Dirección.*

La organización del trabajo en cada uno de sus centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

#### Artículo 12. *Movilidad geográfica.*

En los supuestos de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa que exija un cambio de residencia se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. En los casos que se produzcan desplazamientos de las personas trabajadoras con carácter temporal se estará dispuesto en el apartado 4 del citado artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta y con la salvedad de lo que se dispone a continuación en el siguiente artículo.

#### Artículo 13. *Variabilidad en el lugar de la prestación de los servicios.*

Las personas trabajadoras afectadas por alguna de las tres situaciones que seguidamente se detallan tienen derecho, mientras dure esa situación, a un complemento económico denominado «por traslado», que será abonado mensualmente, dentro de la nómina que reciba la persona trabajadora, igual al 10 % de la cantidad que perciba en concepto del salario base, siempre y cuando el tiempo de desplazamiento al nuevo centro de trabajo, no supere una hora en transporte público colectivo. Para el supuesto de que esa situación dure menos de un mes el porcentaje antes señalado será prorrateado en función de los días de trabajo efectivo que la persona trabajadora realice en el centro de destino.

En el supuesto de que como consecuencia de la variabilidad en el lugar de la prestación de los servicios se superase una hora de desplazamiento, debiendo ser ésta constatada por la empresa, el exceso tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo en cómputo mínimo de una hora y el coste íntegro del transporte público colectivo correrá a cargo de la empresa.

Las personas trabajadoras mantendrán, como mínimo, las mismas condiciones económicas que tuvieran en el centro donde prestaran sus servicios en origen. En caso de que las condiciones económicas sean superiores en el nuevo centro de trabajo se aplicará la condición más beneficiosa.

1. Variabilidad en el lugar de la prestación de los servicios. La Dirección de la empresa podrá cambiar a su personal de centro de trabajo y trasladarlo a otro distinto radicado en la misma localidad o municipios cercanos dentro de la misma provincia donde la persona trabajadora preste inicialmente sus servicios.

Para los supuestos previstos en este artículo las empresas deberán cubrir sus necesidades, en primer lugar, mediante traslados voluntarios de personal del mismo grupo profesional o que desarrollen la misma actividad en uno u otro centro. De no ser



posible lo anterior o en el caso de que las personas trabajadoras que se presten voluntariamente al traslado no sean las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo del centro de donde deben ir a prestar sus servicios, la empresa comunicará, con una semana de antelación como mínimo al personal que decida que debe trasladarse, el centro al que debe acudir.

2. Prestación en diferentes centros de la misma empresa. En el contrato de trabajo se podrá establecer la prestación de servicios en diferentes centros de trabajo de la misma empresa en la misma localidad o municipios cercanos, de tal forma que unos días se desarrollen funciones en un centro de trabajo, y otros días en otro.

3. Prestación en diferentes centros de la misma empresa en el mismo día de trabajo. En el contrato de trabajo se podrá establecer la prestación de servicios en diferentes centros de trabajo de la misma empresa en la misma localidad y en una misma jornada de trabajo. Cuando se presten servicios en diferentes municipios en la misma jornada, la persona trabajadora percibirá un complemento económico en concepto de movilidad del 15 % de la cantidad que perciba en concepto de salario base.

### CAPÍTULO III

#### Contratación

##### Artículo 14. *Forma de contrato.*

La admisión de plantilla en las empresas, a partir de la entrada en vigor de este convenio, se realizará mediante contrato formalizado por escrito.

Igualmente se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación, ampliación o prórroga de los contratos temporales.

##### Artículo 15. *Condiciones generales de ingreso.*

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

##### Artículo 16. *Pruebas de aptitud.*

Las empresas, previamente al ingreso de las personas trabajadoras, podrán realizar a las mismas las pruebas de selección, prácticas psicotécnicas y médicas que consideren necesarias para comprobar si su estado físico, grado de aptitud y preparación son los adecuados para la categoría profesional y el puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

##### Artículo 17. *Período de prueba y preaviso de cese voluntario.*

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de:

- Grupos 1 y 2: Tres meses.
- Grupos 3, 4 y 5: Dos meses.

Para los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida o limitada, en los términos previstos en el artículo 15.2 del ET, el periodo de prueba no podrá ser superior a quince días.

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones que correspondan a la categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral. Ésta podrá instarse, durante el transcurso de dicho periodo, por

cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa alguna al respecto, con la condición de que se comunique por escrito, haciendo constar como causa de la extinción de la relación laboral el no superar el periodo de prueba.

2. La situación de incapacidad temporal que afecte a la persona trabajadora durante el periodo de prueba interrumpirá su cómputo, reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

3. Las personas trabajadoras que decidan extinguir su relación laboral de forma voluntaria deberán notificarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima a la fecha de su efectividad y según grupo profesional de:

- Grupos 1 y 2: Dos meses.
- Grupos 3, 4 y 5: Quince días.

El incumplimiento por la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

#### Artículo 18. *Características generales de los contratos y del personal.*

Se podrán utilizar todas las modalidades contractuales previstas legalmente, tengan éstas carácter indefinido o temporal, si bien con el interés de impulsar la promoción del empleo en los diferentes sectores de actividad, las empresas otorgarán prioridad a la estabilidad en el empleo, de tal modo que sus necesidades permanentes tenderán a ser cubiertas por personal con contrato indefinido y sólo cuando exista alguna de las causas coyunturales, legalmente establecidas, procederá la contratación temporal.

Por lo que respecta a la promoción de la conversión de empleo temporal en empleo estable, se estará a lo que establezca la norma legal en cada momento, pudiéndose utilizar todas aquellas modalidades de fomento de la contratación indefinida establecidas al respecto.

El personal de las empresas vinculadas por este convenio podrá tener la siguiente consideración según la permanencia en el servicio de las mismas:

- Fijos o indefinidos.
- Fijos discontinuos.
- Temporales o de duración determinada.

Igualmente, se podrá celebrar cualquier otro tipo de contrato de trabajo cuya modalidad se encuentre recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Las personas trabajadoras que en un período de veinticuatro meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa, grupo de empresas o distinta/s, en este caso como resultado de uno o más procesos de subrogación, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas o fijas discontinuas.

En función de las especiales características de la actividad de este sector, tanto por lo que representa el trabajo a desarrollar como en relación a las personas que lo llevan a la práctica, las partes entienden conveniente señalar la importancia de la contratación a tiempo parcial para el conjunto del sector.

#### Artículo 19. *Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción imprevisibles.*

Se podrá formalizar este contrato cuando se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que genere un desajuste temporal entre la plantilla disponible y la que se requiere. Será de aplicación a este supuesto las



necesidades de plantilla derivadas de las vacaciones anuales del personal de la empresa.

La duración de este contrato no podrá superar los diez meses. En el caso de que el contrato se hubiera celebrado con una duración inicial inferior a doce meses, podrá prorrogarse una única vez hasta alcanzar la duración total estipulada en el presente convenio.

A la finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización en cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio o según legislación vigente.

*Artículo 20. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción previsibles.*

Se podrán celebrar contratos de duración determinada para atender circunstancias de la producción ocasionales, previsibles y de duración reducida. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

*Artículo 21. Contrato de duración determinada para la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo.*

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, debiendo especificarse en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución.

En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En lo no previsto en este artículo será de aplicación lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores.

*Artículo 22. Contratos fijos discontinuos.*

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

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

El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria.

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

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

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

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

La persona trabajadora debe responder a la empresa en el plazo de 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 23. *Contrato a tiempo parcial.*

Se entenderá como contrato a tiempo parcial aquel que se establece para la realización de una jornada inferior a la señalada en el artículo 26 del presente convenio, bien por tiempo indefinido o de duración determinada.

Se establece la obligatoriedad de informar al personal a tiempo parcial de la existencia de puestos vacantes o de nueva creación y permitir que soliciten los mismos, con el fin de posibilitar el incremento de su jornada contratada a tiempo parcial, así como su conversión en contratos a tiempo completo cuando esa sea la jornada del puesto vacante o de nueva creación o la suma de las jornadas permita serlo.

La conversión de un contrato a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

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

Por incompatibilidad por otro contrato a tiempo parcial.

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

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

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

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

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

Artículo 24. *Contratos formativos.*

a) Contrato de formación en alternancia.

I. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 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 y en la legislación vigente.

II. La duración de este tipo de contratos será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, de conformidad con lo provisto en el artículo 11.2.g) 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 y en la legislación vigente.

III. El salario de las personas trabajadoras contratadas al amparo de este tipo de contrato de trabajo no podrá ser inferior al 60 % el primer año ni al 75 % el segundo, respecto al fijado en el presente convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En cualquier caso, se garantizará a la persona trabajadora el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

b) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

I. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.3 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 y en la legislación vigente.

II. La duración de este tipo de contratos no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año.

III. El salario de las personas trabajadoras contratadas al amparo de este tipo de contrato de trabajo será el fijado en el presente convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En cualquier caso, se garantizará a la persona trabajadora el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 25. *Subrogación del personal.*

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

No obstante, se acuerda de forma expresa que lo establecido en este artículo solo será de aplicación para aquellas situaciones previstas en el mismo que nazcan y tengan sus efectos después de su publicación en el BOE 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 de la persona trabajadora 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 venían 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 pasarán 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 IT, excedencia,

vacaciones, permisos, maternidad, suspensión legal del contrato o situaciones análogas, siempre que se cumplan 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 aquella.

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

a) Representantes de las personas trabajadoras, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidos con motivo de un proceso electoral que afectó al centro de trabajo o designados por la organización sindical a la que representan y se mantuviesen los mínimos legales para el mantenimiento de la figura de Delegado Sindical, y sean objeto de subrogación: Conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato.

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

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

IV. Excepciones a la aplicación de la subrogación prevista en el presente artículo. La subrogación de personal establecida en el presente artículo, no será de aplicación en los siguientes supuestos:

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

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

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

V. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, así como a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo estatal de Instalaciones Deportivas y a la



representación de las personas trabajadoras o, en su defecto a los organismos provinciales de las centrales sindicales firmantes del presente convenio, mediante la entrega de los documentos que se detallan en este artículo.

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

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

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

VII. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio.

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

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

c) Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implica que una persona trabajadora realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, ésta última gestionará el disfrute conjunto del periodo vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes.

Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

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

IX. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión de la actividad por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de la plantilla que resulte afectada. A la finalización del periodo de suspensión, dicho personal tendrá reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase la actividad a otra empresa.

X. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria o de la entidad correspondiente en caso de rescate o asunción en cualquier forma del servicio, programa, centro o unidad por parte de la entidad titular o cualquier otra modificación en el sistema de gestión del servicio, en un plazo máximo de tres días desde que tuviese conocimiento formal de la adjudicación (comunicación expresa o publicación en portal de contratación), la información y documentación que más adelante se relaciona:

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

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

Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de estos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si la persona trabajadora es representante sindical, percepciones anuales del trabajador por todos los conceptos y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Parte de IT y/o confirmación del mismo.

Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectada en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

XI. Documentación a facilitar por la empresa saliente al órgano de contratación en caso de licitación de un contrato público donde opera la subrogación. Para poder trasladar toda la información requerida a pliegos, conforme a lo establecido en la Ley de Contratos del Sector Público, es necesario que las empresas deben informar a los órganos de contratación la información sobre las condiciones de los contratos de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación prevista en el presente convenio, debiendo detallar de cada uno de las personas trabajadoras a subrogar la siguiente información con la finalidad de asegurar el mantenimiento de las condiciones por parte de las empresas licitadoras:

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

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

## CAPÍTULO IV

**Jornadas de descanso, permisos y vacaciones**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 domingos

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, 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 de 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 concurren 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.*

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 consanguinidad 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 estos.

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 a la persona trabajadora afectada 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 hijo o hija 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 31. *Reducciones de jornada y otros permisos por conciliación de la vida familiar.*

La persona trabajadora, podrá reducir su jornada de trabajo y disfrutar de permiso, sin derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) La persona trabajadora que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de doce años de edad o una persona con discapacidad que no realice actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de

edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

e) Las personas trabajadoras cuyos hijos estén afectados por enfermedades que requieran hospitalizaciones y/o tratamientos periódicos y prolongados en el tiempo, según lo estipulado en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a acumular la reducción de jornada estipulada en el mismo en jornadas completas.

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

g) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo que, en desarrollo del Estatuto de los Trabajadores, se establezca reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En todo caso, y dado su diferente carácter y finalidad, el disfrute total o parcial de este permiso de forma inmediatamente previa o consecutiva al período de vacaciones anuales requerirá el acuerdo expreso de ambas partes.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en el supuesto de que el disfrute del permiso parental por parte de la persona trabajadora, en el período solicitado, altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

h) Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, según lo establecido en el artículo 34.8 del ET.

#### Artículo 32. *Excedencias por conciliación de la vida familiar.*

l. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o

acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años, con derecho a reserva de su puesto de trabajo, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

IV. Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

VI. En los casos contemplados en los apartados anteriores de este artículo, en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas firmantes del presente convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

#### Artículo 33. *Excedencia especial con reserva de puesto de trabajo.*

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

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

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

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

#### 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.

## CAPÍTULO V

### Régimen económico

#### Artículo 35. *Estructura salarial.*

Tendrán la consideración de salario los siguientes conceptos:

Salario base: Es el establecido para cada categoría dentro del grupo profesional correspondiente que se indica en las tablas salariales del anexo II del presente convenio.

Plus de nocturnidad: Es el establecido en el artículo 37 cuya cuantía se fija en el anexo II del presente convenio.

Complementos salariales: Son las cantidades devengadas por la persona trabajadora, además y con independencia del salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo como las del puesto de trabajo o de calidad en el trabajo. Estos complementos tienen el carácter de no consolidables en el salario del trabajador pudiendo ser objeto de compensación y absorción.

No tendrán la consideración de salario las percepciones extrasalariales. Éstas son las cantidades de carácter indemnizatorio o de gastos que percibe la persona trabajadora como consecuencia de la prestación de su trabajo. Así, dentro de este concepto, se establecen, las dietas y un plus de kilometraje.

#### 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.*

Se considerará persona trabajadora nocturna aquella que realice, entre las 22 y las 6 horas, una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo.

Las empresas, en este caso, abonarán a la persona trabajadora un plus de nocturnidad en la cuantía del valor equivalente al 15 % del coste de la hora ordinaria por cada hora trabajada de la jornada nocturna.

Las partes, no obstante, lo antedicho, acuerdan que para aquellas personas trabajadoras que no tengan la consideración de trabajador/a nocturno/a, pero su jornada acabe después de las 22 horas, o se inicie antes de las 6 de la mañana, percibirán en nómina un complemento por cada hora de trabajo efectivo que realicen comprendida en el horario antes mencionado que ascenderá a la cuantía de que figura en el anexo II.

El derecho a la percepción del importe de este plus será efectivo a partir del día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Los menores de dieciocho años no podrán realizar la jornada nocturna.

No se podrán realizar horas extraordinarias dentro de dicha jornada.

#### Artículo 38. *Pagas extras.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, cada una de ellas, de treinta días de salario base y en su caso «mejora voluntaria», siempre que se perciba este concepto.

Las pagas se devengarán semestralmente: la correspondiente a junio, del día 1 de enero al 30 de junio de cada año, y la correspondiente a diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre, igualmente, de cada año.

El abono de la paga de junio se efectuará como máximo el día treinta de dicho mes y la de diciembre como máximo el día veinte de dicho mes.

Las pagas extras podrán ser prorrateadas mensualmente, si así se acuerdan entre empresa y la persona trabajadora.

#### 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 concurren 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.



Artículo 43. *Cobro de nóminas.*

La empresa deberá abonar los recibos de salarios como máximo el día cinco del mes siguiente al devengo de los mismos, a excepción del abono de las pagas extras para el que se estará a lo dispuesto en el artículo 38.

CAPÍTULO VI

**Clasificación del personal**

Artículo 44. *Grupos profesionales.*

Las personas trabajadoras comprendidos en este convenio serán clasificados en unos niveles funcionales identificados con las denominaciones de Grupo 1, Grupo 2, Grupo 3, Grupo 4 y Grupo 5, pudiéndose incluir dentro de los mismos distintos niveles cuya confluencia se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como, por la formación o especialización exigida para ejercerlas.

Grupo 1.

Criterios generales: Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Elaboran la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.

Toman decisiones o participan en su elaboración, y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en la empresa.

Formación: Se requiere la equivalente a titulación universitaria de grado superior o medio o bien una dilatada experiencia en el sector.

Se incluyen en este grupo, los Directores/as Generales, Gerentes de los Gimnasios o Centros de Actividad Físico-Deportiva, Gerentes de campos de golf.

Grupo 2.

Criterios generales: Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 1 o a la propia Dirección de la empresa, según el tamaño de ésta.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Llevan a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

Formación: La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior, medio, o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un período de práctica o experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo y/o en el sector.

Equiparación:

Nivel I: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: directores/as de departamento, tales como financiero, recursos humanos, comercial, marketing, de actividades técnicas, así como, médico, etc.

Nivel II: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a las categorías: Fisioterapeutas, DUE, Contable, Secretaria/o de Dirección, Jefe/a de Mantenimiento, etc.

### Grupo 3.

Criterios generales: Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución.

Asimismo, integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores.

Formación: La formación requerida será la equivalente a titulación académica de grado medio, formación profesional de primer grado, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia adquirida en el sector.

Equiparación:

Nivel I: Se incluye en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: coordinador/a fitness, actividades aeróbicas, de piscina, de raqueta, de clases colectivas, de mantenimiento de instalaciones, oficial administrativo 1.<sup>a</sup>, oficial de 1.<sup>a</sup> de mantenimiento de instalaciones, coordinador/a recepción, profesor/a de golf, Head Caddie Master.

Nivel II: Se incluye en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: monitor/a multidisciplinar. Se entiende como tal la persona trabajadora que imparte más de una disciplina o actividad dirigida diferentes, independientemente de la instalación o medio donde se imparta, incluyendo 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.

Criterios generales: Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia.

Formación: La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

Equiparación:

Nivel I: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: masajista, oficial de 2.<sup>a</sup> de mantenimiento de instalaciones, oficial administrativo 2.<sup>a</sup>, 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.

Nivel II: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: auxiliares administrativos, telefonistas, control de acceso, portero/a, esteticista.

### Grupo 5.

Criterios generales: Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas, que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación.

Formación: La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia.

Equiparación: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes plazas o similares: personal de limpieza, peón de mantenimiento de instalaciones, personal de vestuarios, mozo de cuadra, personal de cuarto de palos, etc.

## Artículo 45. *Trabajos en distintos grupos profesionales.*

La empresa podrá encomendar a la persona trabajadora funciones propias de un grupo profesional distinto al suyo, siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo al finalizar el motivo que dio origen al cambio o transcurra el periodo máximo permitido. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de las personas trabajadoras.

La realización de trabajos de un grupo profesional superior no podrá exceder de seis meses durante un período de doce meses, o de ocho meses durante un período de veinticuatro meses, por lo que si fuesen superados supondrá la adscripción automática de la persona trabajadora al grupo superior. La retribución mientras se desarrollan las funciones en el grupo superior será la correspondiente al mismo.

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

Lo dicho con anterioridad no será de aplicación para el grupo profesional correspondiente a monitores/as multidisciplinares que se encuentren encuadrados en el grupo 3 nivel II), los cuales desarrollaran su actividad según las necesidades de la empresa como monitores/as en las distintas modalidades o actividades que se de a los usuarios en el centro de la empresa, sin que el cambio en la actividad o enseñanza concreta que realice se considere trabajo en distinto grupo profesional.

## CAPÍTULO VII

### Código de conducta laboral

## Artículo 46. *Principios generales.*

El presente Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, ordenación técnica y organización de la empresa, así como, la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de las plantillas y las empresas.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente código.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

## Artículo 47. *Clasificación de faltas.*

Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave, muy grave.

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

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a quince minutos en dicho periodo.
2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificadas salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.

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

6. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otras personas trabajadoras dentro de la empresa.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

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

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o por dos faltas leves por el mismo motivo.

2. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él.

3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días.

4. La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para las personas trabajadoras o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de ella como del resto de la plantilla. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como, negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.

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

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

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

9. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.

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

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

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

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a la plantilla o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.

6. La embriaguez habitual y la drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en el puesto de trabajo si repercuten negativamente en el trabajo. El estado de

embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los usuarios.

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

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

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

10. Falta notoria de respeto o consideración al público.

11. Originar frecuentes riñas y altercados con el personal de plantilla.

12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a las personas con responsabilidad o a sus familiares, así como, al personal de plantilla y personal subordinado.

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

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

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

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

#### Artículo 48. *Régimen de sanciones.*

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

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

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

I. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

II. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

III. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### Artículo 49. *Sometimiento al VI ASAC.*

Las partes firmantes de este convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo y por ello acuerdan su adhesión al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Aquellos conflictos colectivos o discrepancias que no superen el ámbito de una Comunidad Autónoma serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

## CAPÍTULO VIII

**Cláusulas de formación**Artículo 50. *Formación continua.*

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a participar activamente en todos los trabajos, foros, y demás actividades que se deriven del desarrollo de la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Asimismo, acuerdan adherirse a los acuerdos de formación continua vigente en cada momento, mediante la constitución y, en su caso mantenimiento de una Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua.

Ambas partes se comprometen a desarrollar acciones formativas o proyectos de naturaleza formativa de interés general para este sector productivo, con el fin de satisfacer necesidades específicas de cualificación de las personas trabajadoras a lo largo de toda la vida, siempre y cuando, dichas acciones afecten a un ámbito superior a una Comunidad Autónoma.

Toda formación que sea obligatoria por parte de la empresa será considerada tiempo de trabajo efectivo. Las convocatorias a los cursos de formación se procurará preferentemente hacerlas dentro de la jornada de trabajo/horario y su realización tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 51. *Formación y cualificación.*

Las partes firmantes se comprometen a constituir una comisión paritaria sectorial para la detección de necesidades formativas y el desempeño de todas las funciones que la Ley 30/2015 y el Real Decreto 694/2017 establecen.

## CAPÍTULO IX

**Derechos sindicales**Artículo 52. *De los representantes de las personas trabajadoras.*

Se entenderá por representantes de las personas trabajadoras a los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal y a los Delegados/as Sindicales de la Sección Sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

Artículo 53. *Comité Intercentros.*

Aquellas empresas con dos o más centros de trabajo y que en total superen las 200 personas de plantilla podrán constituir un Comité Intercentros.

A estos efectos, los miembros de los distintos comités de centro o delegados/as de personal, designarán de entre sus componentes a quienes les habrán de representar en el Comité Intercentros que se constituya para debatir los distintos problemas derivados de la aplicación del presente convenio que, por trascender al centro de trabajo, deban ser tratados con carácter general a nivel de toda la empresa.

Dicho Comité Intercentros estará compuesto por nueve integrantes que deberán guardar en cada momento la debida proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales de la empresa.

Los gastos que se originen como consecuencia de las reuniones del Comité Intercentros en aquellas empresas en que estén constituidos serán abonados por éstas en la forma que se acuerde entre la dirección y los representantes de las personas trabajadoras.



## Artículo 54. *De las organizaciones sindicales.*

Las partes firmantes ratifican su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

## Artículo 55. *Delegados/as Sindicales.*

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

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

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

### 2. Funciones de los Delegados/as Sindicales:

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

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

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

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

## Artículo 56. *Garantías sindicales.*

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

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

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

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

## CAPÍTULO X

**Salud laboral e IT**Artículo 57. *Salud laboral.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Que la información facilitada sea por escrito.

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

Derechos de los representantes de las personas trabajadoras. La empresa principal elaborará y entregará la documentación siguiente:

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

Plan de prevención de actividades empresariales.

Evaluación de riesgos.

Manual de prevención de subcontratadas.

Equipos de seguridad, Epis.

Acreditación de la información y formación.

Permisos de entrada y trabajo.

Notificación y comunicaciones de aa.tt.

Medidas de emergencia.

Información a trabajadores/as.

Exámenes de salud.

Evaluación de riesgos.

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

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

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

Plan de Prevención. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

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

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

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

Personal que presta sus servicios en piscina: Dermatitis laboral, posturas forzadas, movimientos repetidos de miembro superior y asma ocupacional, irritación de las vías respiratorias, hipoacusia, disfonía/afonía, otitis, conjuntivitis alérgica.

Personal de clases colectivas y sala: Infecciones de las vías respiratorias altas, disfonía/afonía, hipoacusia.

Personal de mantenimiento y limpieza: Legionelosis, irritación de las vías respiratorias, asma ocupacional, rinoconjuntivitis alérgica.

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

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

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. Solo será obligatorio cuando existan indicios de que de su estado de salud pueda derivarse un riesgo para la vida o integridad física o psíquica propia o de otros, previo informe, de los representantes de las personas trabajadoras. La vigilancia de la salud individual se practicará con una periodicidad anual o de acuerdo a la frecuencia a colectivos de riesgo recogida en los protocolos médicos oficiales.

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

Prevención ante riesgos relacionados con agentes químicos. En primer lugar, se tendrán que tener en cuenta los Valores Límites Ambientales. Para realizar la medición de estos valores todas las instalaciones dispondrán de un medidor de temperatura y humedad relativa debidamente homologado con la ISO 9001. Así mismo este equipo deberá ser calibrado, al menos, una vez al año.

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

A la vista de los resultados de la evaluación, la empresa deberá adoptar medidas técnicas y organizativas necesarias para proteger a la plantilla frente a estos riesgos a través de un Plan de Prevención.

De conformidad con los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa deberá garantizar que las personas trabajadoras y sus

representantes sindicales reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos derivados de la presencia de agentes químicos en el lugar de trabajo.

Todos los recipientes y conducciones utilizados para los agentes químicos peligrosos deben estar señalizados. La información de la etiqueta tendrá que contemplar el nombre o fórmula de la sustancia o preparado peligroso y detalles sobre el riesgo.

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

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

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

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

Entrar libremente en todo centro de trabajo.

Entrevistarse, solo o ante testigos, con las personas representantes del personal, delegados y delegadas de prevención y responsables de servicios de prevención o recoger la información que considere necesaria. Si en el centro visitado no existieran representantes de personal ni delegados de prevención, podrá entrevistar al personal.

Asesoramiento a la empresa en todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales.

Participación con la empresa en la mejora de la acción preventiva.

Promoción y fomento de la cooperación de la plantilla en la ejecución de la normativa.

Consulta a la empresa, previamente a la ejecución de las decisiones señaladas en la LPRL.

Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medioambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

Tener acceso con las limitaciones previstas marcadas en la LPRL. a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo. Poder acudir cuando se produzcan daños producidos en la salud para conocer las circunstancias de los mismos.

Protección a la maternidad. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en el feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si existiera un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos a turnos.

Cuando la adaptación no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad



Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Si no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Todo esto también será de aplicación al periodo de lactancia.

En caso de que no existiera ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, esta pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo. La empresa complementará esta prestación hasta el 100 % de su retribución (o de la base reguladora si es mejor).

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

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

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

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

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

#### Artículo 58. *Acoso sexual y por razón de sexo.*

Introducción. El artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que las empresas deberán implementar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo que deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras.

Asimismo, los artículos 17.1 y 54.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, el Código Penal, los artículos 8.13 y 8.13 bis del Real Decreto Legislativo 5/ 2000 de 4 de Agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas deben poner todos los medios a su alcance para evitar cualquier acto de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

Por todo ello, se aprueba un protocolo de actuación para la prevención de dichos comportamientos y el establecimiento de un procedimiento especial en dichos casos.

Declaración de principios. Las entidades y organizaciones que firman el presente protocolo, asumen que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen un atentado a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que no permitirán ni tolerarán ninguna acción o conducta de esta naturaleza, aplicando, en caso



de que se produjera, el régimen de sanciones establecido en la legislación vigente y/o en el presente convenio.

Todo el personal de la empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo. En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan dichas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo denuncia, y evitar por todos los medios que la situación se prolongue o se repita.

Le corresponde a cada persona determinar el comportamiento que, bien sea por parte de superior, compañero o perceptor del servicio, le sea inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber utilizando cualquiera de los procedimientos que aquí se establecen.

En consecuencia, el Comité de Igualdad, o en su defecto, los representantes de las personas trabajadoras o delegados/as sectoriales, se comprometen a observar y seguir el mecanismo establecido en el siguiente Protocolo elaborado con la empresa, en caso de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo salvaguardando en todo momento el derecho a la intimidad de la persona que sufra el acoso.

**Definiciones.** Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.

Constituye acoso por razón de sexo toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atente, por su repetición y/o sistematización, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produzca en el marco de organización y dirección de una empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo.

**Procedimiento general de actuación.** Se establece un procedimiento especial basado en la confidencialidad y en la celeridad. La persona objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente sin perjuicio de la interposición, por parte de la víctima, de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

En el caso de denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la víctima y el presunto acosador/a, siendo este último el que será objeto de movilidad, sin que esto suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre el acoso.

Las partes firmantes se comprometen a crear la figura de la persona mediadora. Ésta se elegirá entre las personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de las personas trabajadoras, pero en cualquier caso tendrá la misma protección legal que ostentan las y los representantes sindicales. Su misión será la de canalizar las quejas y denuncias que se produzcan por acoso sexual o por razón de sexo. En el momento de recibir una denuncia, se pondrá en conocimiento de la representación legal de las y los trabajadores y la representación empresarial. Se creará una Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación cuya composición será paritaria (dos personas de la parte social y dos personas de la parte empresarial) que procederá a investigar lo sucedido. Se garantizará el carácter confidencial de toda la información recabada sobre el caso.

La investigación tendrá varias fases:

En la primera se intentará que la persona presuntamente acosadora, se retracte de lo dicho o hecho. La segunda tendrá un carácter más formal y se desarrollará en el interior de la empresa.

El trabajo de investigación se realizará en un plazo máximo de diez días hábiles desde la formulación de la denuncia tras los cuales emitirá un informe en el que se concretarán las actuaciones y sanciones pertinentes.

El contenido del régimen disciplinario será de aplicación a todas las personas trabajadoras, con independencia del cargo o posición que se ocupe en todo lo relativo al acoso sexual o por razón de sexo.

Todo comportamiento o acción constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con personas trabajadoras cuyo contrato sea temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

En todos los casos en los que exista denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo dichos comportamientos constitutivos de faltas muy graves.

Formación. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la realización de cursos de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo para todas las personas trabajadoras de la empresa, incluidos directivos. Además se comprometen a organizar cursos de formación específica para las personas implicadas en los procedimientos de prevención, control y sanción del acoso sexual y por razón de sexo.

#### Artículo 59. *Incapacidad temporal.*

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

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

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

#### Disposición adicional primera. *Antigüedad.*

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

#### Disposición adicional segunda. *Comisión Paritaria de PRL. Reglamento.*

En el plazo máximo de dos meses desde la publicación del presente convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», las partes firmantes se comprometen a reunir la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral, con el fin de estudiar el impacto y, en su caso, regular, las medidas encaminadas a preservar la salud de las personas trabajadoras tales como la elaboración del catálogo de enfermedades profesionales sectoriales y la adecuación de ratios en los cursos de natación.

## 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.

Elementos externos	Semana
1. Ruido, en condiciones de ruido excesivo (más de 80 decibelios).	Semana 20.
2. En condiciones frío o calor extremo, con temperaturas inferiores a 0°, o superiores a 33°.	Semana 0, desde el inicio del embarazo.
3. Contacto con algunas de sustancias peligrosas: mercurio o derivados, medicamentos antimitóticos (citotóxicos), pesticidas, disolventes, monóxido de carbono o cualquier otra sustancia tóxica como antimonio o arsénico. (y todas las que incluye el anexo VII del Real Decreto 39/1997)	Semana 0, desde el inicio del embarazo.

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. Trepas intermitente (menos de 4 veces en turno de 8 horas).	Semana 24 a 26.
11. Trepas repetidamente (4 o más veces por turno de 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.

## ANEXO II

## Tablas salariales

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

## Tablas salariales 2023

Grupo profesional	Nivel	Artículo 35 salario base			Artículo 36 1,5 SH	Artículo 36 1,75 SH	Artículo 40	Artículo 37 15 % 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
Grupo 1.	-	19.051,20	1.360,80	10,87	16,31	19,03	2,8	1,63	204,12
Grupo 2.	1	17.463,60	1.247,40	9,97	14,95	17,44	2,8	1,50	187,11
	2	16.919,28	1.208,52	9,66	14,49	16,90	2,8	1,45	181,28
Grupo 3.	1	16.102,80	1.150,20	9,19	13,79	16,08	2,8	1,38	172,53
	2	15.724,80	1.123,20	8,98	13,46	15,71	2,8	1,35	168,48
Grupo 4.	1	15.346,80	1.096,20	8,76	13,14	15,33	2,8	1,31	164,43
	2	15.195,60	1.085,40	8,67	13,01	15,18	2,8	1,30	162,81
Grupo 5.	-	15.150,00	1.082,14	8,65	12,97	15,13	2,8	1,30	162,32

Tablas salariales 2024

Grupo profesional	Nivel	Artículo 35 salario base			Artículo 36 1,5 SH	Artículo 36 1,75* SH	Artículo 40	Artículo 37 15 % 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
Grupo 1.	-	19.336,97	1.381,21	11,04	16,56	19,31	2,9	1,66	207,18
Grupo 2.	1	17.725,55	1.266,11	10,12	15,18	17,71	2,9	1,52	189,92
	2	17.173,07	1.226,65	9,80	14,70	17,15	2,9	1,47	184,00
Grupo 3.	1	16.424,86	1.173,20	9,37	14,06	16,41	2,9	1,41	175,98
	2	16.039,30	1.145,66	9,15	13,73	16,02	2,9	1,37	171,85
Grupo 4.	1	15.653,74	1.118,12	8,93	13,40	15,64	2,9	1,34	167,72
	2	15.499,51	1.107,11	8,85	13,27	15,48	2,9	1,33	166,07
Grupo 5.	-	15.453,00	1.103,79	8,82	13,23	15,44	2,9	1,32	165,57

Tablas salariales 2025

Grupo profesional	Nivel	Artículo 35 salario base			Artículo 36 1,5 SH	Artículo 36 1,75 SH	Artículo 40	Artículo 37 15 % 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
Grupo 1.	-	19.917,08	1.422,65	11,37	17,05	19,89	3	1,71	213,40
Grupo 2.	1	18.257,32	1.304,09	10,42	15,63	18,24	3	1,56	195,61
	2	17.688,26	1.263,45	10,10	15,14	17,67	3	1,51	189,52
Grupo 3.	1	17.081,85	1.220,13	9,75	14,62	17,06	3	1,46	183,02
	2	16.680,87	1.191,49	9,52	14,28	16,66	3	1,43	178,72
Grupo 4.	1	16.279,89	1.162,85	9,29	13,94	16,26	3	1,39	174,43
	2	16.119,49	1.151,39	9,20	13,80	16,10	3	1,38	172,71
Grupo 5.	-	16.071,12	1.147,94	9,17	13,76	16,05	3	1,38	172,19

Plus Transporte (artículo 40). Se fijan las siguientes cantidades para los años de vigencia del convenio:

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

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

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