

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para el sector de empresas que realizan actividades deportivas para terceros en Álava**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2020-2021-2022-2023 para el sector de empresas que realizan actividades deportivas para terceros en Álava. Código convenio número 01003205012006.

ANTECEDENTES

El día 12 de julio de 2022 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 11 de julio de 2022.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. - Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, a 26 de julio de 2022

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

IV CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE EMPRESAS QUE REALIZAN ACTIVIDADES DEPORTIVAS PARA TERCEROS EN EL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA

Sumario

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Determinación de las partes

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

Artículo 3. Ámbito personal

Artículo 4. Ámbito temporal

Artículo 5. Denuncia del convenio

Artículo 6. Legislación supletoria

Artículo 7. Concurrencia

Artículo 8. Compensación y absorción

Artículo 9. Comisión mixta paritaria

Artículo 10. Cláusula de descuelgue

Capítulo II. Organización de trabajo.

Artículo 11. Facultades de la Dirección

Artículo 12. Movilidad geográfica

Capítulo III. Contratación.

Artículo 13. Forma de contrato

Artículo 14. Condiciones generales de ingreso

Artículo 15. Pruebas de aptitud

Artículo 16. Período de prueba y preaviso de cese voluntario

Artículo 17. Características generales de los contratos y del personal

Artículo 18. Contratos de duración determinada

Artículo 19. Contrato de interinidad

Artículo 20. Contratos fijos discontinuos

Artículo 21. Contrato a tiempo parcial

Artículo 22. Contratos formativos

Artículo 23. Promociones internas y movilidad extraordinaria

Artículo 24. Criterios de estabilidad. Subrogación y contratación

Capítulo IV. Jornada de trabajo, permisos y vacaciones.

Artículo 25. Jornada de trabajo

Artículo 26. Jornada irregular de trabajo

Artículo 27. Descanso semanal y festivos

Artículo 28. Cambios de turno

Artículo 29. Permisos retribuidos

Artículo 30. Permisos no retribuidos

Artículo 31. Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar

Artículo 32. Excedencias por conciliación de la vida familiar

Artículo 33. Vacaciones

Capítulo V. Régimen económico.

Artículo 34. Estructura salarial

Artículo 35. Tablas salariales

Artículo 36. Horas extraordinarias

Artículo 37. Día de cobro y pagas extraordinarias

Capítulo VI. - Clasificación del personal.

Artículo 38. Grupos profesionales

Capítulo VII. Otras mejoras sociales.

Artículo 39. Kilometraje

Artículo 40. Formación continua. Profesionalización

Artículo 41. Ropa de trabajo

Capítulo VIII. Código de conducta laboral.

Artículo 42. Principios generales

Artículo 43. Clasificación de faltas

Artículo 44. Régimen de sanciones

Capítulo IX. Salud laboral e incapacidad temporal.

Artículo 45. Salud laboral

Artículo 46. Derechos de participación y organización de la prevención

Artículo 47. Empresa principal y subcontratadas

Artículo 48. Evaluación de riesgos

Artículo 49. Plan de prevención

Artículo 50. Vigilancia de la salud

Artículo 51. Prevención ante riesgos relacionados con agentes químicos

Artículo 52. Protección a la maternidad

Artículo 53. Acoso psicológico en el trabajo

Artículo 54. Incapacidad transitoria

Artículo 55. Medidas contra el acoso sexual y la violencia de género

Disposición Adicional Primera. - Sobre fomento uso del euskera.

Disposición Adicional Segunda. - Equiparación matrimonios y parejas de hecho.

Disposición Adicional Tercera. - Sobre mecanismos resolución conflicto colectivo.

Disposición Adicional Cuarta. - Socorristas de refuerzo.

Anexo 1. Tablas salariales.

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Determinación de las partes

El presente convenio se suscribe, por parte patronal, por la Asociación de Empresas de Actividades Deportivo-Recreativo Culturales de Álava y en representación de las organizaciones sindicales representativas del sector: sindicato ELA, sindicato LAB, sindicato CCOO y sindicato UGT.

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

El presente convenio afecta a todas las empresas que, independientemente de su forma jurídica y titularidad (personas físicas, o jurídicas; asociaciones; agrupaciones privadas, públicas o semipúblicas; federaciones deportivas; clubes; comunidades de bienes o cualesquiera otras formas asociativas) y de los fines que persigan, gestionen adjudicaciones de entidades públicas o privadas de terceros cualesquiera, en instalaciones sitas en el Territorio Histórico de Álava, aun cuando el domicilio social de la adjudicante, de la adjudicataria, o de ambas, radique fuera de dicho término provincial.

Al amparo del acuerdo interprofesional en relación con la estructura de negociación colectiva en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco (BOPV 3 de marzo de 2017) el presente convenio colectivo sectorial tiene prioridad aplicativa frente a otros convenios de ámbito estatal que concurren o pudieran concurrir en este ámbito.

- En todo el documento del convenio, se entenderá por adjudicación, con carácter general, cualquier modalidad de contratación, concesión o convenio, tanto pública como privada, que se produzca entre titulares adjudicantes y las entidades gestoras que presten el servicio.

- En todo el documento de este convenio, se entenderá de modo indistinto entidad o empresa, con independencia de su naturaleza jurídica.

- En todo el documento del convenio, se entenderán por instalaciones todo espacio, cerrado o abierto, en los que se produzcan actividades deportivas adjudicadas según la descripción anterior, sin carácter excluyente: polideportivos, complejos deportivos, campos de fútbol, parques provinciales y/o municipales, pantanos, ríos, embalses, etc.

Artículo 3. Ámbito personal

Este convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras que, durante su vigencia, presten sus servicios encuadrados en las categorías que se establecen en el artículo 38, para las entidades adjudicatarias de actividades deportivas realizadas y radicadas en el ámbito territorial descrito en el artículo 2º.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2020, con independencia de cuál sea la fecha de su registro y publicación en el BOTA, y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2023. No obstante, en aquellos artículos en los que expresamente se contemple otra duración se estará a la expresamente establecida.

Artículo 5. Denuncia del convenio

El convenio quedará automáticamente denunciado por las partes que forman la comisión negociadora del mismo el día 1 de noviembre de 2023, debiendo constituirse la nueva mesa negociadora, con objeto de iniciar las negociaciones para el convenio siguiente, en el plazo de 20 días.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Todas las cláusulas normativas y obligacionales del presente convenio se mantendrán en vigor hasta la firma de un nuevo convenio.

Artículo 6. Legislación supletoria

En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.

Artículo 7. Concurrencia

La vigencia del presente convenio no se verá afectada por lo dispuesto en convenio de ámbito distinto, salvo si hay remisión expresa.

Si durante la vigencia del presente convenio se produjesen disposiciones legales de general aplicación que incidan sobre lo dispuesto en el mismo, solo afectarán a éste cuando, consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen lo aquí pactado.

Artículo 8. Compensación y absorción

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, en el momento del comienzo de su vigencia, cualesquiera que sean la denominación, naturaleza y origen de los mismos. No obstante, lo expuesto, se respetarán las condiciones personales que, globalmente consideradas, superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que los trabajadores y trabajadoras que antes de la vigencia del presente convenio vinieran percibiendo una remuneración superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración, en sus respectivas empresas, como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 9. Comisión mixta paritaria (CMP en adelante)

a) Composición.

Se constituirá una comisión mixta paritaria que estará compuesta por el mismo número de integrantes de ambas partes. Su composición será paritaria por parte empresarial y parte sindical, con un representante por cada central sindical firmante del convenio, con la representación ponderada a su representatividad en el sector.

b) Funciones:

– Seguimiento e interpretación del convenio.

– Vigilancia del cumplimiento del presente convenio: la comisión mixta paritaria realizará un seguimiento de las contrataciones enmarcadas en el presente convenio, así como para con el estricto

cumplimiento del mismo y por parte de todos los agentes sociales implicados (ayuntamientos, empresas y demás). A estos efectos la comisión mixta paritaria se compromete a elaborar un protocolo al efecto.

c) Reuniones

La CMP se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes con una antelación de al menos de 72 horas y presentación de orden del día, y en todo caso, con carácter previo al inicio de los cursos de actividades deportivas programados por instituciones públicas.

De no poder acudir algún miembro por razones justificadas, se podrá utilizar el voto ponderado.

Igualmente podrá acudir un asesor o asesora por cada uno de los miembros de la CMP, con voz y sin voto.

d) Acuerdos

Los acuerdos se tomarán por mayoría de cada una de las partes.

Artículo 10. Cláusula de descuelgue

Las empresas podrán solicitar la no aplicación de las condiciones económicas, incrementos salariales, totales o parciales, establecidas en el presente convenio y en las condiciones que a continuación se explicitan.

Causas.

Podrá tramitarse la nueva aplicación del régimen salarial cuando se produzca alguno de los siguientes supuestos:

1. Cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

2. Cuando la empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo por las causas establecidas legalmente, incluido despido colectivo, suspensión de contratos, etc., que afecten al menos al 15 por ciento de la plantilla, originado en causas económicas.

Procedimiento.

Las empresas que pretendan descogarse del régimen salarial del convenio deberán, notificarlo por escrito a la representación de los trabajadores y trabajadoras, o en su defecto a éstos y estas, acompañando al escrito dirigido a la plantilla o a sus representantes, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, o en su caso informe de auditores de cuentas u otros documentos) que justifiquen un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo no superior a quince días no hubiera acuerdo sobre el descuelgue, se dará traslado del expediente a la comisión mixta paritaria del convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de 10 días.

Si la comisión mixta paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

En caso de no haber acuerdo, ambas partes se comprometen a resolver las divergencias en el marco del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales – PRECO, de acuerdo a los procedimientos de conciliación y/o mediación establecidos al efecto.

A estos efectos, las partes se comprometen a no acudir a la Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos o ante el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos (ORPRICCE), si no es por acuerdo alcanzado al efecto por la mayoría de cada una de las partes negociadoras.

En el supuesto de autorizarse el descuelgue, tendrá efectos para 1 año; en caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

En todo caso la autorización será anual. Transcurrido dicho plazo, la reincorporación a las condiciones marcadas en el presente convenio será automática.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras, o en su caso éstos a la comisión mixta están obligadas a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de ellos, sigilo profesional.

Las decisiones de la comisión mixta paritaria se tomarán por mayoría simple de los miembros de cada una de las representaciones que conforman la misma y no prejuzga el derecho de cualquiera de las partes para acudir a la jurisdicción social.

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

La decisión de traslado deberá ser notificada por la empresa al trabajador o trabajadora, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

La movilidad geográfica será de aplicación en ámbito de este convenio en los centros que una misma empresa disponga dentro del propio Territorio Histórico de Álava.

Capítulo III

Contratación

Artículo 13. Forma de contrato

La admisión de personas trabajadoras 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 14. 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 15. Pruebas de aptitud

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

Artículo 16. Período de prueba y preaviso de cese voluntario

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de dos meses. Durante el período de prueba el trabajador o 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. Esta podrá instarse, durante el transcurso de dicho período, 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 período de prueba.

2. Los trabajadores y 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 de quince días.

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

Artículo 17. Características generales de los contratos y del personal

Se podrán utilizar todas las modalidades contractuales previstas legalmente, tanto tengan éstas carácter indefinido como 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 las necesidades permanentes de las mismas deberán ser cubiertas por trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido y sólo cuando exista alguna de las causas coyunturales, legalmente establecidas, procederá la contratación temporal. En general, todos aquellos trabajadores y trabajadoras contratados para realizar puestos de los que sean titulares pasarán a ser fijos o indefinidos, por la jornada que tuviesen contratada, tras superar el periodo de prueba.

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: trabajadores y trabajadoras a jornada completa o a tiempo parcial que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que les contrata.

- Fijos discontinuos: el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Teniendo en cuenta las especiales características de la actividad del sector, se podrán celebrar contratos fijo-discontinuos a tiempo parcial, siendo obligación de las empresas elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

- Temporales o de duración determinada: el contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a las circunstancias de la producción previstas por la ley, su duración no podrá ser superior a seis meses.

Los trabajadores y trabajadoras que en un período de 24 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 18 meses, con la misma empresa o distinta/s como resultado de uno o más procesos de subrogación, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores y trabajadoras fijos.

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 18. Contratos de duración determinada

— Contrato de obra o servicio determinado: mediante el Real Decreto Ley 32/2021 se elimina el contrato de obra o servicio determinado, por lo que no se podrán realizar nuevas contrataciones bajo esta modalidad contractual.

Los contratos de obra o servicio determinado celebrados con anterioridad a la publicación del Real Decreto Ley 32/2021 (31 de diciembre de 2021) y que a la fecha de la firma del presente convenio permanezcan en vigor, les será de aplicación la normativa previa.

— Contrato por circunstancias de la producción:

- Las personas trabajadoras mediante esta modalidad contractual no podrán ser más del 5 por ciento del total de las personas trabajadoras en la empresa, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal.

- La duración no podrá exceder en ningún caso de los 6 meses y solo se podrá acudir a esta modalidad contractual por circunstancias ocasionales imprevisibles,

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. 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 19. Contrato de sustitución

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, especificando en el contrato en nombre de la persona sustituida, la causa de la sustitución y el puesto ocupado que se encuentra vacante, siendo el que se ocupará durante la vigencia del contrato.

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 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, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Artículo 20. Contratos fijos discontinuos

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, y en el propio contrato se establecerá el periodo de actividad al que se vincula el mismo. Asimismo, el contrato reflejará de forma clara y expresa: la jornada de la persona trabajadora y su distribución prevista.

Habrà que señalar el contrato fijo discontinuo, es a tiempo parcial, de lo contrario se entenderá que es a tiempo completo. Además, en el contrato se especificará la duración de la actividad.

El llamamiento de las personas trabajadoras deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación de 15 días.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá 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, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

Artículo 21. Contrato a tiempo parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador o trabajadora a tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

Se establece la obligatoriedad de informar a los trabajadores y trabajadoras 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. Los trabajadores y trabajadoras contratados 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 el trabajador o 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) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de 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 30 por ciento de la jornada semanal del trabajador o trabajadora en cuestión.

c) La persona trabajadora podrá renunciar al pacto de horas complementarias, comunicándolo por escrito a la empresa con 15 días de antelación, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

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

d) El trabajador o trabajadora conocerá el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de siete 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 22. Contratos formativos

Serán de aplicación para estas modalidades la regulación general salvo las siguientes especiales características:

1. Contrato de formación para la obtención de la práctica profesional.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Durante los 6 primeros meses la retribución del trabajador o trabajadora será el 75 por ciento del precio/hora, recogido en convenio para la categoría que corresponda. Y durante los 6 meses restantes se percibirá el 85 por ciento del precio/hora, recogido en convenio para la categoría que corresponda.

Esta modalidad de contratación sólo se podrá realizar para cubrir jornadas parciales.

Las empresas podrán realizar esta modalidad de contratación en un porcentaje que no supere el 10 por ciento de la plantilla.

2. Contrato para la formación en alternancia.

El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes.

La duración mínima del contrato será de 3 meses y la máxima de dos años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo.

La retribución del trabajador o trabajadora contratado para la formación en alternancia se ajustará a los siguientes porcentajes, y referido a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo. En concreto:

1º año: 65 por 100 del precio/hora, recogido en convenio para la categoría que corresponda.

2º año: 75 por 100 del precio/hora, recogido en convenio para la categoría que corresponda.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Esta modalidad de contratación solo se podrá utilizar para cubrir la realización de actividades extraescolares que no dependan de adjudicaciones públicas. Las empresas podrán realizar esta modalidad de contratación en un porcentaje que no supere el 10 por ciento de la plantilla.

Artículo 23. Promociones internas y movilidad extraordinaria

Se entenderá por vacante la necesidad de cobertura de puestos de trabajo por jubilación, defunción, extinciones de contrato e incapacidad permanente. No se entenderán como vacantes las sustituciones derivadas de incapacidad, permisos y otras incidencias que dada su urgencia y/o temporalidad no permiten ser contempladas como vacantes. Se exceptuarán de este procedimiento la cobertura de puestos de cargos de confianza en la empresa.

La empresa informará, para cuando concurra una posibilidad de promoción interna (vacantes), a todos los trabajadores y trabajadoras del servicio que sean aptos para el puesto y que cumplan los requisitos del puesto que se queda vacante. Se abrirá plazo de 20 días para recibir solicitudes para su ocupación. Dicha posibilidad de promoción interna, tendrá en consideración los siguientes criterios, por el siguiente orden de prioridad:

1º Capacitación para el puesto.

2º Antigüedad en el grupo profesional, siendo los más antiguos quienes tiene prioridad.

3º Porcentaje de jornada, siendo los que tiene mayor porcentaje los primeros en elegir.

Las horas vacantes se incluirán en jornadas parciales con el objeto de ir completando jornadas completas.

La antigüedad en el sector será de forma continuada, sin interrupción en el desempeño de la actividad dentro del mismo grupo profesional salvo en los supuestos de excedencias de cualquier tipo o incapacidades permanentes revisables y siempre que la vinculación con las empresas del sector sea en virtud de régimen por cuenta ajena.

Artículo 24. Criterios de estabilidad. Subrogación y contratación

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal de las empresas afectadas por el presente convenio cuando presten servicios en virtud de una Contrata para la administración pública o entidad privada se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

El término contrata engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, concesión o contrato de arrendamiento con los titulares de instalaciones deportivas de titularidad pública, en virtud de la cual tales empresas gestionen adjudicaciones de entidades públicas en instalaciones ubicadas en el territorio de Araba.

I. La absorción del personal se producirá cuando se produzca la finalización de la contrata 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 de las instalaciones deportivas, produciéndose la sustitución por cualquier otra empresa, por los siguientes motivos:

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

— 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.

II. En todos los supuestos que, en virtud del apartado anterior, supongan la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores y trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular

de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada y en base a los requisitos y procedimiento previstos en este artículo.

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

Trabajadores y trabajadoras en activo que realicen su trabajo en la contrata/servicio subrogado con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras en activo que realicen su jornada laboral en más de un centro de trabajo de una empresa cuando 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 siempre que cumpla el requisito de prestar servicios en los últimos 4 meses en el centro que se subroga.

Trabajadores y 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 incapacidad temporal, vacaciones, permisos, maternidad, suspensión legal del contrato como excedencias o situaciones análogas, siempre que se cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

Personas trabajadoras con contrato de sustitución o de circunstancias de la producción que sustituyan a alguno de los trabajadores y trabajadoras mencionados en el supuesto anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

Trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

Todos y todas ellas siempre que reúnan los requisitos exigidos por el/la adjudicante titular de la adjudicación, recogidos en las bases o condiciones particulares del concurso, convenio, contrato o modalidad de contratación utilizada.

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

Trabajadores y trabajadoras que hayan sido trasladados por la empresa saliente desde otros Centros de trabajo de los que fuera titular dicha empresa en los últimos cuatro meses respecto de la finalización de una Contrata o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa. En este caso, los trabajadores y 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.

En ningún caso operará la subrogación prevista en el presente artículo cuando en la instalación objeto de Contrata 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.

No cumplimiento de los requisitos exigidos por el/la adjudicante titular de la adjudicación, recogidos en las bases o condiciones particulares del concurso, convenio, contrato o modalidad de contratación utilizada.

V. Criterios y procedimiento a seguir para la subrogación:

1) Reserva para empresa. Con carácter general, las empresas adjudicatarias se reservarán un máximo de horas de los servicios adjudicados por los/as adjudicantes, con el fin de dar salida a la posible incorporación a puestos de trabajo de socios o personas trabajadoras fijas

de las empresas. En todo caso, el porcentaje sobre la adjudicación de cada adjudicante que se reserva para la contratación directa de las empresas, será del 15 por ciento máximo de las horas de los servicios adjudicados. En consecuencia, los criterios específicos que se fijan a continuación son de aplicación al 85 por ciento de contratación no reservada.

2) No reserva:

Una vez conocida la nueva adjudicación, la empresa adjudicante, en el plazo de, al menos, veinte días antes del inicio de la prestación del servicio convocará a todos aquellos trabajadores y trabajadoras con derecho a subrogación de la adjudicación anterior. Con independencia de lo anterior, y en el mismo plazo de, al menos veinte días antes al inicio de la prestación de los servicios, la persona trabajadora comunicará a la empresa adjudicataria su condición de trabajador o trabajadora con derecho a subrogación.

De entre aquellos trabajadores y trabajadoras que viniendo subrogados con una jornada completa, quieran continuar a jornada completa elegirán en primer lugar aquellos que dispongan de polivalencia, entendiéndose por tal la capacitación para cubrir, al menos, dos de las disciplinas a impartir por la entidad adjudicataria.

En caso de igualdad de condiciones según lo establecido en el párrafo anterior, el criterio de preferencia será el porcentaje de la jornada de la contrata anterior, y en caso de igualdad, la antigüedad en el sector dentro del mismo grupo profesional.

De existir disminución en la nueva adjudicación para la que se presta el servicio, se intentará en la medida de lo posible preservar todas las subrogaciones a jornada completa y limitar los contratos a jornadas parciales.

De haber restricciones ajenas a la voluntad de la empresa y como consecuencia de eliminación de cursos por parte de la adjudicante, ésta afectará a la o las personas que los estén impartiendo.

Subrogados todos los aspirantes a jornada completa provenientes de la adjudicación anterior y que cumplan los requisitos establecidos en el presente artículo, de seguir disponiendo de contratos a jornada completa, éstos se ofertarán a los trabajadores y trabajadoras provenientes de la adjudicación anterior que cumplan igualmente los requisitos, que tuvieran jornada parcial y estuvieran interesados en dicha ampliación. En este caso, los criterios de elección serán los mismos establecidos en párrafos anteriores.

En el caso de que seguido el itinerario reflejado en los párrafos anteriores quedasen puestos sin cubrir que necesariamente hayan de ser cubiertos, tanto jornada parcial como jornada completa, tendrá preferencia de elección sobre nuevas contrataciones los trabajadores y trabajadoras con derecho a ser subrogados/as de la empresa saliente en la contrata anterior según los criterios establecidos en este artículo.

En el caso de que seguido el itinerario reflejado en los párrafos anteriores siguiesen quedando puestos sin cubrir, la empresa podrá realizar contrataciones externas con personas que no provengan de la adjudicación anterior.

VI. Listados.

Al objeto de dar cumplimiento a los puntos anteriores, en el supuesto de que la nueva adjudicataria sea distinta de la que lo fue en la adjudicación anterior, la entidad adjudicataria saliente remitirá a la nueva entidad adjudicataria, con veinte días de antelación a la prestación del servicio, y si no fuera posible, desde el conocimiento oficial de la contratación, una relación de las personas que a la fecha del traspaso/subrogación estuvieran vinculadas laboralmente a ésta, con expresión de sus nombres y apellidos, dirección, teléfono y DNI o documento identificativo, tipo de contrato realizado, número de horas del mismo y cuadrante. Con independencia de lo anterior el personal comunicará a la nueva adjudicataria su condición de trabajador o trabajadora de la anterior, con un plazo de, al menos, veinte días a la iniciación de la prestación del servicio.

Asimismo, cuando se produzca una nueva adjudicación, la empresa entrante y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras confeccionarán un listado con la relación de las personas trabajadoras con derecho a subrogación, así como sus antigüedades en el sector dentro de la misma categoría en la empresa saliente y las jornadas que desempeñaban.

VII. Salarios.

La retribución que percibirá el trabajador o trabajadora en la empresa entrante a partir de su incorporación en la misma tras la subrogación será la que venía percibiendo en la empresa saliente, a excepción de toda aquella subida salarial que haya pactado la persona trabajadora con la empresa saliente en los cuatro meses anteriores a la fecha de inicio de la prestación de servicios en la nueva adjudicación, que no serán objeto de subrogación por parte de la empresa entrante, que mantendrá la retribución que venía percibiendo el trabajador o trabajadora sin la citada subida. Ello sin perjuicio de que, si el único incremento experimentada por el trabajador o trabajadora es la aplicación de la revisión salarial conforme al presente convenio colectivo en el salario base, lo cual sí será subrogado por la empresa entrante.

Artículo 24bis. Proceso de elección de cuadrantes

- La elección de los cuadrantes, se realizará anualmente 15 días antes del comienzo de la prestación del servicio en los casos de trabajos de temporada, o en diciembre de cada año en trabajos que se desarrollan durante los 12 meses del año, siempre y cuando las condiciones de adjudicación e inicio del servicio lo permitan.

La empresa adjudicante comunicará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras el número total de horas de la adjudicación, el 15 por ciento de horas que se reservará la empresa según lo establecido en el artículo 24 y las propuestas de cuadrantes confeccionados por la empresa, para que la representación legal de los trabajadores y trabajadoras proceda a su estudio y pueda proponer las mejoras que considere oportunas.

Las empresas adjudicatarias confeccionarán los cuadrantes de jornada y horarios procurando, por un lado, obtener el mayor número de jornadas completas, y procurando por otro lado, agrupar las clases evitando interrupciones y desplazamientos en una misma jornada.

- Todos los cuadrantes se mostrarán a los trabajadores y trabajadoras (incluidos los que pertenecen al 15 por ciento reservado para la empresa), si bien la elección se realizará conforme al apartado siguiente. En la elección de los cuadrantes estará presente la representación legal de los trabajadores y trabajadoras para velar por el normal desarrollo de la misma.

- El orden para la elección de cuadrantes se establece de la siguiente forma: En primer lugar, las personas con jornadas completas de fijos de centro o fijos discontinuos por orden de antigüedad en el sector dentro del mismo grupo profesional. A continuación, las personas trabajadoras con jornada parcial por orden de mayor porcentaje de jornada. En caso de empate, se considerará la mayor antigüedad en el sector dentro del mismo grupo profesional.

Los procesos de elección de cuadrantes se realizarán dentro de cada grupo profesional en cada uno de los servicios subcontratados.

Capítulo IV

Jornada de trabajo, permisos y vacaciones

Artículo 25. Jornada de trabajo

a) Las partes acuerdan regular la jornada laboral teniendo en cuenta las necesidades del sector. Durante la vigencia del convenio la jornada quedará así establecida para cada uno de los años:

- La jornada máxima en cómputo anual, será de 1.596 horas de jornada efectiva para los grupos profesionales 1 y 2, debido a que se trata de actividades relacionadas con la docencia, por un lado, y a la vigilancia de un medio especial – el acuático – por otro. A partir de octubre del 2023 será de 1.592 horas.

- Para los restantes grupos profesionales 3 y 4, la jornada anual será de 1.760 horas. A partir de octubre del 2023 será de 1.705 horas.

La jornada laboral será completa cuando se realice, al menos una jornada de 145 horas mensuales, en semanas de lunes a domingo para los grupos profesionales 1 y 2. Para los grupos profesionales 3 y 4 será de 160 horas mensuales. En el caso de los grupos profesionales 3 y 4 a partir de octubre de 2023 la jornada será completa cuando se realice al menos una jornada de 155 horas mensuales.

En las modalidades con base musical, el máximo de horas a impartir será de 40 horas/mes. A este máximo de horas se podrán añadir otras modalidades deportivas sin base musical, en el supuesto de que el contratado disponga de la polivalencia requerida para ello.

El tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador y trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo tanto al inicio como al final de la jornada diaria, debiendo atender a los usuarios que hubieran accedido al local antes de la hora de cierre de la instalación, sin que esta obligación pueda superar 15 minutos a partir de dicha hora. Este tiempo será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

b) 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 a los trabajadores y trabajadoras, y con independencia de que los contratos de trabajo lo sean a tiempo parcial o a tiempo completo.

En el supuesto de haber desplazamientos entre centros de trabajo, y siempre y cuando no se superen las 2 horas de interrupción entre clases, se contará un máximo de media hora como tiempo efectivo de trabajo y se remunerará como tal, con un máximo de 3 desplazamientos por jornada.

c) La jornada se concretará por la empresa mediante cuadrante que se confeccionará y se publicará antes del inicio del año al que se refiera, previa negociación, en su caso, con la representación de los trabajadores y trabajadoras, o, en su defecto, con los propios empleados y empleadas. En el mismo se recogerán los turnos, horarios y descansos de cada persona trabajadora.

Artículo 26. Jornada irregular de trabajo

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, y con el tope del diez por ciento de la jornada anual de trabajo, se establece que la distribución irregular de la jornada, y aplicable, por tanto, al trabajador o trabajadora que venga realizando ya de por sí una jornada que deba ser reputada como regular o acaso irregular, en sí misma, se ajustará a los siguientes principios:

a) Supuestos en los que se puede dar la jornada irregular de trabajo:

- atendimiento necesidades productivas imprevistas.
- ampliación de los períodos de cierre habituales de las instalaciones deportivas.
- disminución de cursos a ofertarse comparativamente con el ejercicio anterior.

En los citados supuestos la empresa, y sin perjuicio de poder adoptar otras medidas de flexibilidad pudieren resultar más adecuadas al caso concreto, podrá, especialmente, distribuir de manera irregular la jornada con el límite del diez por ciento de la jornada de trabajo anual, debiéndose respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, así como el trabajador o trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

b) Comunicación de la jornada irregular.

Una vez constatada la causa que dé lugar a la aplicación de la distribución irregular de la jornada, se notificará ello a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, así como a los trabajadores y trabajadoras afectados, y a los efectos pertinentes, y en su caso, el cese en la prestación de servicios profesionales y durante el tiempo que se indique en función de la causa que lo justifica.

c) Recuperación de actividad.

En aquellos supuestos que precisaren recuperación de actividad se procurará que opere ello por turnos enteros de trabajo. En caso de horas sueltas que no dé lugar para un turno entero de trabajo, se procurará la recuperación mediante alargamiento de jornada hasta un máximo de 1 hora por día cuando sea posible que el turno de trabajo pueda realizarlo, según modelo organizativo existente en cada centro de trabajo.

En el caso de que el trabajador o trabajadora que debía recuperar el turno no pudiese hacerlo (casos de incapacidad temporal, vacaciones, etc.) deberá realizarlo en la forma en que sea posible a través de los otros sistemas que se reseñan a continuación.

El tiempo de inactividad será recuperado a través de:

- Horas de formación fuera de la jornada laboral.
- Alargamiento de la jornada diaria de trabajo para atender incrementos de pedidos.
- Realización de turnos adicionales por incrementos de pedidos.
- Atención a concretos permisos de médico especialista y/o exámenes hasta un máximo de cuatro horas al año.

Cuando se trate de una recuperación colectiva del turno se procurará realizarse a la misma vez por todos que lo integran; cuando se trate de una recuperación individual se consensuará con el trabajador o trabajadora la forma de realizarlo, y en caso de no ser posible se aplicará cualesquiera de los sistemas anteriormente indicados.

d) La persona trabajadora que tenga que recuperar tiempo de inactividad, prestará servicios profesionales en cualquiera de los puestos de trabajo de su grupo profesional que permita recuperar el tiempo que integra la jornada irregular de trabajo.

e) El plazo de recuperación de la actividad, para cada trabajador o trabajadora afectado, podrá realizarse dentro de los 6 meses siguientes a la cesación de la actividad. En caso de que durante este tiempo hayan existido situaciones de incapacidad temporal, vacaciones, licencias retribuidas o no, que hubiesen impedido dicha recuperación, se añadirá este tiempo al tiempo de 6 meses. Pasado el anterior plazo, desde que se produjo la situación, caduca la posibilidad de recuperación establecida.

f) Aplicación de la jornada irregular en cada centro de trabajo.

Se procurará llegar a un acuerdo entre las partes sobre la forma de recuperación de los tiempos de inactividad.

En caso no de poderse alcanzar un acuerdo global, se procederá a establecer la recuperación conforme los criterios antes indicados.

Artículo 27. Descanso semanal y festivos

Descanso semanal: los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal, mínimo, de dos días. Festivos: se establecen como mínimo dos días festivos anuales que orientativamente, serán el día 1 de enero y el 25 de diciembre, que serán de cierre de la instalación, no susceptibles de compensación. Para todas aquellas empresas que vengán abriendo sus centros esos días, o vienen ampliando ese mínimo, bien con jornadas o medias jornadas de cierre, se respetará tal hecho.

Artículo 28. Cambios de turno

Para poder cambiar el turno con otro compañero de trabajo se deberá solicitar por escrito a la empresa con al menos 1 semana de antelación, proponiendo con qué compañero se pretende realizar el cambio, con aceptación del mismo, siendo necesario para que se pueda efectuar el cambio autorización expresa, en todo caso, de la empresa.

Artículo 29. Permisos retribuidos

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.

Dos días por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si por estos motivos el trabajador o trabajadora tuviera que desplazarse más de 75 Km. de su lugar de residencia, el permiso será de cuatro días.

- Cada empleado tendrá derecho a 3 jornadas de licencia retribuida por asuntos propios por año natural. 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.

Un día por traslado de domicilio habitual y 2 días en el caso de que el trabajador o trabajadora tuviera que desplazarse más de 75 km.

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

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

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

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

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

- Los trabajadores y 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. El trabajador o 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, según se estipule en la legislación vigente en cada momento. En el supuesto que la legislación de aplicación en cada momento, no contemple concreción alguna en esta materia se someterá a la comisión mixta paritaria la concreción de este apartado. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

- Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y posterior justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos de cómo máximo 16 horas anuales de duración, para acudir a visitas médicas del médico del propio trabajador o trabajadora o para acompañar ascendentes o descendientes que convivan con ellos, siempre y cuando la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios del Servicio Público de la Salud.

El disfrute de este permiso deberá preavisarse con un mínimo de 24 horas, y será necesaria una justificación posterior.

Se reconocen los mismos derechos que a los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión efectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial. En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

Artículo 30. Permisos no retribuidos

Los permisos establecidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores se podrán ampliar, en función de las circunstancias y si existe desplazamiento de más de 75 km., en 3 días de permiso no retribuido y con posibilidad de recuperación según acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.

Artículo 31. Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar

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

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

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

c. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, también podrá ser autorizada una reducción de jornada por un período 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, al trabajador o 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 trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 32. Excedencias por conciliación de la vida familiar

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

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

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

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

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

VI. En los casos contemplados en los apartados anteriores de este artículo, en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador o trabajadora 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 periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

Artículo 33. Vacaciones

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones al año, estableciéndose como período de disfrute, el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, así como las fiestas de navidad y de semana santa. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho al disfrute de las vacaciones en la parte proporcional al tiempo trabajado.

En el caso de prestar servicios en instalaciones en las que ya vienen prefijados los cierres de las mismas al público por vacaciones, las vacaciones de los trabajadores y trabajadoras coincidirán con los días de cierre de dichas instalaciones. 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 día de descanso del trabajador o trabajadora.

La elección de los turnos de vacaciones se realizará mediante un sistema rotativo, de forma que cada año sea un trabajador o trabajadora distinto quien escoja en primer lugar y en lugares sucesivos.

Capítulo V

Régimen económico

Artículo 34. 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 1 del presente convenio.

Pagas extraordinarias.

- Plus de domingos y festivos, a razón de un 15 por ciento del precio hora para los grupos profesionales 1, 3 y 4 y un 22 por ciento para el grupo profesional 2.

- Plus nocturno a razón de un 25 por ciento del precio hora.

- Complementos salariales. Son las cantidades devengadas al trabajador o 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 o trabajadora pudiendo ser objeto de compensación y absorción.

- Plus de antigüedad: las personas trabajadoras recibirán un aumento periódico por cada 3 años de servicios prestados en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo consistente en un 3 por ciento del salario bruto reflejado en tablas. Este plus se abonará en cada una de las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias. El devengo de un nuevo trienio se hará efectivo desde el mes siguiente de su cumplimiento. La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del trabajador o trabajadora en cualquiera de los grupos 1, 2, 3 y 4. En todo caso el tope a percibir por este concepto será del 15 por ciento del salario bruto, esto es, un máximo de 5 trienios. Este plus se empezará a abonar desde la nómina de octubre de 2023.

- Plus responsable de servicio (RS): las personas trabajadoras que tengan recogidas en sus funciones tareas de responsabilidad del servicio, percibirán un plus salarial de 140 euros brutos al mes, independientemente del porcentaje de jornada que tengan por contrato. Este plus no será consolidable. Aun así, todo complemento personal que vinieran percibiendo las personas trabajadoras hasta la implantación de este plus de responsable de servicio por la realización de tareas de responsable de servicio u otras de otra índole, será consolidado, y por lo tanto no podrán ser modificados ni eliminados de manera unilateral por la empresa. Este plus se empezará a abonar desde la publicación de este convenio.

No tienen la consideración de salario las percepciones extrasalariales. Estas son las cantidades de carácter indemnizatorio o de gastos que percibe el trabajador o trabajadora como consecuencia de la prestación de su trabajo. Así, dentro de este concepto, se establece un plus de kilometraje.

Artículo 35. Tablas salariales

Los salarios base pactados para el 2022 y 2023 son los que figuran en las tablas salariales reflejadas en el anexo I.

De cara a los años 2022, 2023 y octubre 2023 los salarios base pactados se verán incrementados según lo señalado a continuación:

	2020	2021	2022	2023	2023 OCTUBRE
Grupo 1	0	0	Incremento 1'5 por ciento	Incremento 2 por ciento	Subidas IPCs (2019+2020+2021+2022) – 4,5 por ciento
Grupo 2	0	0	Incremento 1'5 por ciento	Incremento 2 por ciento	Subidas IPCs (2019+2020+2021+2022) – 4,5 por ciento
Grupo 3	0	0	Incremento 1'5 por ciento	Incremento 2 por ciento	Subidas IPCs (2019+2020+2021+2022) – 4,5 por ciento
Grupo 4	0	0	Incremento 2 por ciento	Incremento 2'5 por ciento	Subidas IPCs (2019+2020+2021+2022) – 5,5 por ciento

La comisión mixta paritaria se reunirá en el plazo de un mes desde que se haga oficial el IPC del año 2022, para actualizar y publicar las tablas salariales de octubre de 2023.

El IPC de referencia será en todos los casos en correspondiente a la Comunidad Autónoma Vasca.

Artículo 36. Horas extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo. Para los trabajadores y trabajadoras que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores y trabajadoras en paro forzoso.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2 de este artículo.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador y trabajadora se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador o trabajadora en el recibo correspondiente.

6. Las horas extraordinarias realizadas en domingos o festivos oficiales se compensarán a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora de trabajo.

El resto de horas extras realizadas en días que no sean los antedichos serán compensadas a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora de trabajo.

La persona trabajadora podrá elegir entre el abono de las horas extraordinarias o la compensación con tiempo de descanso.

Artículo 37. Día de cobro y pagas extraordinarias

El día de cobro de las doce mensualidades se establecerá según acuerdo pactado entre empresa y plantilla. En ningún caso esta fecha podrá exceder de los siete primeros días naturales de cada mes. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a dos pagas extraordinarias anuales que 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.

Los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial o los discontinuos tendrán derecho a la parte proporcional de la paga extra que corresponda. El abono de dichas pagas se efectuará, como máximo la de junio el día 20 de julio y la de diciembre el día 20 de dicho mes. Si algún trabajador o trabajadora solicita cobrar la parte proporcional de las pagas extras mensualmente podrá hacerlo si la empresa lo acepta, previa comunicación por escrito.

Capítulo VI

Clasificación del personal

Artículo 38. Grupos profesionales

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en este convenio serán clasificados en unos niveles funcionales con las denominaciones de grupo 1, grupo 2, grupo 3 y grupo 4, 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, especialización y experiencia exigida para ejercerlas.

Grupos y categorías profesionales

GRUPOS	CATEGORÍAS	FORMACIÓN	FUNCIONES
Grupo 1	Monitor/a	La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar o a 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.	Impartir cursos y actividades físico-deportivas con base musical en instalaciones deportivas. Ídem sin base musical.
Grupo 2	Socorrista	La formación básica requerida será la equivalente a la titulación específica del puesto de trabajo.	Vigilancia y control del medio acuático en instalaciones deportivas.
Grupo 3	ATS/DUE	La formación básica requerida será la equivalente a la titulación específica del puesto de trabajo.	Prestación del servicio de botiquines en instalaciones deportivas: atención primaria y primeros auxilios.
Grupo 4	Mantenimiento/Jardinería	La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia adquirida en trabajo análogo y/o en el sector.	Prestación de servicios de mantenimiento y jardinería en instalaciones deportivas.
	Portería/control instalaciones	La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia adquirida en trabajo análogo y/o en el sector.	Control de accesos a instalaciones deportivas.
	Limpieza	La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia adquirida en trabajo análogo y/o en el sector.	Higiene y limpieza diaria de instalaciones deportivas.
	Vigilante Toboganero/a	La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia adquirida en trabajo análogo y/o en el sector.	Vigilancia del funcionamiento de las instalaciones y maquinaria, así como atención de las zonas verdes.
	Esteticista	La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia adquirida en trabajo análogo y/o en el sector.	Aplicar técnicas de cuidado de la piel; asegurar el buen estado higiénico de herramientas, utensilios y aparatos.
	Recepcionista	La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia adquirida en trabajo análogo y/o en el sector.	Atención telefónica y visitantes, mantenimiento área recepción.
	Auxiliar administrativo/a	La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia adquirida en trabajo análogo y/o en el sector.	Realización actividades administrativas necesarias para desarrollar los procesos específicos de la unidad organizativa en la que desempeñe su trabajo.

El personal que imparte clases de yoga y taichí tendrá la categoría de monitor o monitora con base musical

De crearse nuevas categorías. Será la comisión mixta paritaria la encargada de asignarles el grupo de pertenencia

Capítulo VII

Otras mejoras sociales

Artículo 39. Kilometraje

En los supuestos en que, como consecuencia de la prestación del servicio, sea preciso el desplazamiento del trabajador o trabajadora a un centro de trabajo en su vehículo particular, fuera de su cuadrante o centro asignado, se hará efectivo a la persona trabajadora el precio de kilometraje a 0,33 euros por cada kilómetro.

Artículo 40. Formación continua. Profesionalización

1. El tiempo invertido en la realización de los cursos realizados para la correspondiente renovación del título de Socorrista tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. El tiempo a computarse como trabajo efectivo por este concreto concepto no podrá exceder de ocho horas, por trabajador o trabajadora, y en período bianual.

2. Las empresas vendrán obligadas a ofrecer a toda la plantilla tres cursos anuales (uno por cuatrimestre) de profesionalización en el sector.

Artículo 41. Ropa de trabajo

Con carácter general para el personal que precise llevar ropa de trabajo en el desempeño de sus funciones, se le facilitarán dos uniformes por año. El uniforme de socorrista estará compuesto por: camiseta, bañador, chancletas y gorra. El uniforme de monitor de natación estará compuesto por:

camiseta, bañador y chancletas. Para los monitores deportivos estará compuesto de pantalón y camiseta.

El uniforme para las personas trabajadoras pertenecientes al grupo profesional 3, estará compuesto por 1 bata y 2 camisetas. El uniforme para las personas trabajadoras pertenecientes al grupo profesional 4, estará compuesto por calzado homologado, 2 camisetas, 2 pantalones largos y 1 forro polar.

Capítulo VIII

Código de conducta laboral

Artículo 42. Principios generales

El presente acuerdo sobre 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 plantillas y empresas.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores y 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 acuerdo.

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario o empresaria, de cualquier persona en quién éste delegue o del trabajador o trabajadora a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o la trabajadora.

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 43. Clasificación de faltas

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

Faltas leves. – Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho periodo.
2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
5. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
6. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores y 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.

Faltas graves. –Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o por dos faltas leves por el mismo motivo.
2. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando o firmando por él o ella.
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 la persona trabajadora o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de ella como de sus compañeros y compañeras. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como, negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
9. Las discusiones con otros trabajadores y 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.

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

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores y 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 sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.
6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez a la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.
7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
14. El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.
15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo mediado sanción por escrito.

Artículo 44. 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 los trabajadores y 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 30 días a partir de la fecha de notificación.

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

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.

Capítulo IX

Salud laboral e incapacidad temporal

Artículo 45. Salud laboral

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

Artículo 46. Derechos de participación y organización de la prevención

Se creará una comisión paritaria sectorial de seguridad y salud y medio ambiente 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.

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.

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, delegados y delegadas, y personas trabajadoras.

Artículo 47. Empresa principal y subcontratadas

Todas las empresas, dos o más, que desarrollen actividades mediante sus trabajadores y trabajadoras 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 respectivos trabajadores y trabajadoras. Esta obligación de información es extensiva a las operaciones contratadas en los supuestos en que los trabajadores y 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 y las responsables de las empresas, 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 los 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 los trabajadores y trabajadoras autónomos 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 de prevención de la empresa principal o titular o del CES sobre contratación de obras y servicios, la cooperación de los delegados de prevención 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 incluya las estadísticas no solo de accidentes de trabajo, sino que incluyan las bajas por incapacidad temporal por contingencia común.
- Derechos de los representantes de los trabajadores y 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 accidentes de trabajo.

- Medidas de emergencia.
- Información a trabajadores y trabajadoras.
- Exámenes de salud.

Artículo 48. Evaluación de riesgos

La empresa deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores y trabajadoras que deban desempeñarlos. 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.

Artículo 49. 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.

Artículo 50. Vigilancia de la salud

La empresa es la responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores y 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 y trabajadoras. La vigilancia individual se desarrollará aplicando los protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, 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 siguientes protocolos:

Dermatitis laboral, posturas forzadas, movimientos repetidos de miembro superior y asma ocupacional. 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 el trabajador o trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, siendo obligatorio para los trabajadores y trabajadoras 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 los trabajadores y 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 los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de las personas, del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Artículo 51. Prevención ante riesgos relacionados con agentes químicos

En primer lugar, se tendrán que tener en cuenta los valores límites ambientales.

La evaluación de los riesgos derivados de la exposición por inhalación a un agente químico peligroso deberá incluir la medición de las concentraciones del agente en el aire, en la zona de respiración del trabajador o 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 los trabajadores y trabajadoras 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 los trabajadores y trabajadoras y la representación de los trabajadores y trabajadoras 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 a 0,60 miligramos por litro. En lo concerniente a esta materia debe procurarse una colaboración y coordinación adecuada y para con el titular o propietario de la instalación o entidad adjudicante, en su caso.

Artículo 52. 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, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del 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 la representación de los trabajadores y 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, ésta 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 por ciento de su retribución (o de la base reguladora si es mejor).

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.

Artículo 53. Acoso psicológico en el trabajo

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de los trabajadores y 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 un trabajador o trabajadora en el ámbito laboral, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado y que le conducen al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo.

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

Artículo 54. Incapacidad transitoria

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la persona trabajadora tendrá derecho a un complemento del 100 por ciento del salario bruto. En caso de enfermedad común se complementa hasta el total de la base de cotización, sólo en caso de hospitalización y su recuperación, si bien durante dicho período no se podrá percibir, en ningún caso, una retribución superior a la que correspondiere durante la situación de trabajo efectivo.

Artículo 55. Medidas contra el acoso sexual y la violencia de género

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación específicas para la prevención del acoso sexual en el trabajo. La representación de los trabajadores y trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 56. Planes de igualdad

Todas las empresas del sector, independientemente del número de personas trabajadoras que tengan, estarán obligadas a elaborar e implantar planes de igualdad, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. La aprobación del plan de igualdad requerirá del acuerdo de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras.

Disposición adicional primera. - Sobre fomento uso del euskera

Las empresas, en el marco del presente convenio, asumen el compromiso, y en la medida que sea de posible aplicación en cada caso, de fomentar el uso del euskera en la vida interna de las mismas:

en aspectos tales como rotulaciones, impresos oficiales, notificaciones, nóminas, propaganda, etiquetaje, informaciones internas, etc.

Disposición adicional segunda. - Sobre mecanismos resolución conflicto colectivo

Las partes firmantes de este convenio manifiestan su convicción de que los procedimientos del PRECO II deberían ser utilizados con preferencia a cualquier otro para la resolución de los conflictos colectivos. En consecuencia, las partes firmantes del presente convenio acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales PRECO, publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000.

En los conflictos de interpretación y aplicación de este convenio, conforme a lo estipulado en el PRECO, previamente se deberá acudir a la comisión paritaria del convenio.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Disposición adicional tercera. - Socorristas de refuerzo

Las personas con la categoría de socorrista contratadas como refuerzo por la alta afluencia, altas temperaturas y/o disponibilidad horaria/retén, dispondrán de un calendario con días de libranza con los turnos que disponga la empresa, que de manera orientativa pueden ser 7-5-7-2 o 7-7. Las horas efectivas que realicen de más, por encima de las horas contratadas, serán abonadas al precio de las horas extras.

Anexo 1

Tablas salariales 2022

GRUPOS	CATEGORÍAS		JORNADA ANUAL	SALARIO BRUTO
Grupo 1	Monitor/a	Con base musical en instalaciones deportivas	1.596horas	16,90 euros/h.
		Sin base musical		25.303,46 euros/anual 15'85 euros/h.
Grupo 2	Socorrista		1.596horas	21.087,95 euros/anual 13,21 euros/h.
Grupo 3	ATS/DUE		1760 horas	24.312,30 euros/anual 13,81 euros/h.
Grupo 4	Mantenimiento/ Jardinería		1760 horas	18.63,40 euros/anual 10,59 euros/h.
	Portero/Control instalaciones			
	Vigilante/Toboganero			
	Esteticista			
	Recepcionista			
	Auxiliar administrativo			

Tablas salariales 2023

(desde el 1 de enero hasta el 30 de septiembre)

GRUPOS	CATEGORÍAS		JORNADA ANUAL	SALARIO BRUTO
Grupo 1	Monitor/a	Con base musical en instalaciones deportivas	1.596horas	17,24 euros/h.
		Sin base musical		25.809,53 euros/anual 16,17 euros/h.
Grupo 2	Socorrista		1.596horas	21.509,72 euros/anual 13,48 euros/h.
Grupo 3	ATS/DUE		1760 horas	24.798,55 euros/anual 14,09 euros/h.
Grupo 4	Mantenimiento/ Jardinería		1760 horas	19.104,36 euros/anual 10,85 euros/h.
	Portero/Control instalaciones			
	Vigilante/Toboganero			
	Esteticista			
	Recepcionista			
	Auxiliar administrativo			

El salario bruto consignado en estas tablas salariales bien referenciado al precio hora o bien referenciado a su cómputo anual, comprende tanto el salario base como las 2 pagas extraordinarias y vacaciones.

Las presentes tablas salariales están ya actualizadas en aplicación de los incrementos regulados en el artículo 35 del convenio.