

**OTRAS DISPOSICIONES****DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO**

**Resolución EMT/4197/2025, de 13 de noviembre, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acta del Acuerdo parcial del I Convenio colectivo sectorial de vigilancia, salvamento y socorrismo acuático profesional en espacios acuáticos naturales para los años 2024 a 2027 (código de convenio núm. 79100265012024)**

Visto el texto del Acuerdo Parcial del Convenio colectivo sectorial de vigilancia, salvamento y socorrismo acuático profesional en espacios acuáticos naturales para los años 2024 en 2027(código de convenio nº 79100265012024) relativo a las medidas contra el acoso, las medidas planificadas LGTBI, la adaptación de las Tablas salariales al SMI de 2025 y la constitución de la Comisión de seguridad y salud laboral; suscrita en fecha 28 de octubre de 2025, por parte de las organizaciones empresariales, por PIMEC y AECSA, y por parte de las organizaciones sindicales, por FeSMC-UGT, y de acuerdo con el que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.1) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones Públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Acta mencionada en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación en las partes firmantes.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 13 de noviembre de 2025

Núria Gilgado Barbadilla

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Acta de Acuerdo Parcial del I Convenio Colectivo Sectorial de Vigilancia, Salvamento y Socorrismo Acuático Profesional en Espacios Acuáticos Naturales para los años 2024 a 2027 (código convenio núm. 79100265012024)

Asisten:

Por PIMEC

Ariadna Guixé Ors

Por AECSA

Oriol Canals

Por FeSMC-UGT

Lluís Barthe Gutiérrez

Moises Berruezo Blanco (asesor)

Secretaria de la Comissió

Ariadna Pagès López

En Barcelona a 28 de octubre de 2025, se reúnen telemáticamente a las 9 horas por la parte sindical la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT Catalunya (FeSMC-UGT) y por la parte empresarial Pimec y AECSA, todos ellos miembros de la mesa negociadora del I Convenio Colectivo Sectorial de Vigilancia, Salvamento y Socorrismo Acuático Profesional en Espacios Acuáticos Naturales para los años 2024 a 2027.

Han sido previamente convocadas a efectos de tratar las siguientes cuestiones:

1.- Medidas y protocolo de acoso sexual y moral.

2.- Conjunto de medidas planificadas por la igualdad real y efectiva de las personas trabajadoras LGTBI de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

3.- Adaptación de las tablas salariales al Salario Mínimo Interprofesional de 2025.

4.- Constitución de la Comisión de Seguridad y Salud laboral.

Tras un debate entre la parte empresarial y la parte sindical, se adoptan los acuerdos que a continuación se exponen:

Primero.- Se alcanza el acuerdo que se adjunta a la presente acta como Anexo 1 en materia de medidas y protocolo de acoso sexual y moral.

Segundo.- Se alcanza el acuerdo que se adjunta a la presente acta como Anexo 2 en materia de medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas trabajadoras LGTBI.

Tercero.-Se adaptan las tablas salariales al Salario Mínimo Interprofesional de 2025, y se adjuntan en el acta

como Anexo 3.

Cuarto.- Se acuerda la constitución de la Comisión de Seguridad y Salud laboral, la cual se encuentra compuesta por las siguientes 6 personas:

- Yolanda Gómez López
- Ariadna Guixé Ors
- Oriol Canals
- Moisés Berruezo Blanco
- Lluís Barthe Gutiérrez
- Nicolás Migueiz

La próxima fecha de reunión de la Comisión tendrá lugar el miércoles 4 de marzo de 2026.

Quinto.- Se acuerda que la Secretaria de la Comisión, Sra. Ariadna Pagès López, proceda a la realización del correspondiente registro del acuerdo alcanzado para su publicación.

Sin más asuntos a tratar se levanta sesión, de la que se extiende la presente acta que firman los representantes de cada una de las organizaciones y la Secretaria de la Mesa, extendiéndose de la misma las correspondientes copias, siendo las 10:00 horas.

Medidas específicas para la prevención del acoso sexual y moral y protocolo de actuación en el ámbito de la empresa

El acoso sexual lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de forma reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga por objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

El acoso por razón de sexo se considera discriminatorio por el hecho de ser mujer o por la existencia de circunstancias que biológicamente sólo afecta a las mujeres (embarazo, maternidad o lactancia natural); o que están relacionadas con las funciones reproductivas y de cuidado que, de forma discriminatoria, la sociedad atribuye a las mujeres casi de forma exclusiva (roles de género). En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede sufrirlo un hombre cuando asuma estas funciones, tareas o actividades relacionadas con el cuidado de la familia.

El acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género es cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género.

El acoso moral en el trabajo se entiende como un factor de riesgo psicosocial que se manifiesta con una conducta abusiva (gesto o palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la intimidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su puesto de trabajo o degradando el ambiente de trabajo.

La persona que sufra cualquiera de los acosos definidos, sexual o moral, lo deberá poner en conocimiento de la Dirección de la empresa, o de la persona de referencia, en caso de existir y la representación de las personas trabajadoras, en caso de que exista, en un plazo no superior a 15 días naturales para que la Dirección instruya el oportuno expediente, que deberá finalizar en un período máximo de 60 días a partir de la notificación de la parte interesada.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como acoso moral y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar rienda suelta a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de éste.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que tendrán que negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

CVE-DOGC-B-25318023-2025

La representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo, y la información a la Dirección de la empresa con cuyas conductas o comportamientos tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

#### Protocolo de actuación

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa con la colaboración de la persona de referencia, en caso de que exista, creándose una comisión de no más de dos personas ajenas al centro de trabajo y con la debida formación en esta materia de existir en la empresa, especialmente encaminada a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, por el cual se establecerán las medidas adecuadas.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de las personas trabajadoras, de existir, la situación planteada, si así lo solicita expresamente la persona afectada, que, de estimarlo conveniente, también podrá requerir que esté presente en todo el procedimiento.

En las indagaciones que se lleven a cabo, se dará trámite de audiencia a todas las personas intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse adecuadas para el esclarecimiento de los hechos ocurridos.

Este proceso tendrá una duración máxima de 1 mes, y durante su tramitación se guardará absoluta confidencialidad y reserva, para evitar afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

De acreditarse la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción según la calificación establecida en el régimen disciplinario.

Las personas que realicen el seguimiento del expediente no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco, con cualquiera de las partes, ni ser la persona denunciante ni la persona denunciada.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada. También se dará traslado a la Dirección de la empresa para que proceda al respecto.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de las condiciones laborales.

#### Anexo 2

##### Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trabajadoras LGTBIQ+

#### Medidas Planificadas

Las empresas a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trabajadoras LGTBIQ+ de conformidad al RD1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas.

#### Acceso al empleo

Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBIQ+, en especial a través de una formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección, que deberán recibir dicha formación en un plazo máximo de hasta cuatro meses a la publicación del presente acuerdo. La formación deberá ser de al menos cuatro horas formativas, y deberá contener, como mínimo el siguiente contenido formativo:

#### Objetivos

CVE-DOGC-B-25318023-2025

1. Profundizar en el conocimiento de los diferentes factores que influyen en las desigualdades en el ámbito laboral.
2. Sensibilización hacia la importancia de garantizar procesos de selección igualitarios.
3. Aprender a aplicar el concepto de perspectiva de género y LGTBIQ+ en los procesos de selección.
4. Conocer recursos para impulsar la igualdad real de trato y oportunidades en los procesos de selección.

#### Contenidos

1. Marco normativo
2. Marco conceptual
3. Proceso selectivo
3. Definición de lugares, valoración de lugares de trabajo
4. Sesgos en los procesos de selección y contratación
5. Medidas relacionadas con la selección

En ese sentido, deberán establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

#### Clasificación y promoción profesional

El sistema de clasificación profesional (grupos, promoción y ascensos) regulado en el presente Convenio, no conlleva discriminación directa o indirecta para las personas LGTBIQ+, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones. De detectar alguna incidencia o discriminación al respecto, la Comisión paritaria será la competente para dar solución a la misma.

#### Formación, sensibilización y lenguaje

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos, que deberán ser sobre:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBIQ+ recogidas en el Convenio o en los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBIQ+.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

El contenido de la formación se podrá fraccionar en varios días, y se podrá realizar de forma presencial o telemática.

La formación podrá realizarse mediante la facilitación de un temario y la realización de un cuestionario de autoevaluación.

CVE-DOGC-B-25318023-2025

Esta formación podrá tener un reciclaje, que, en su caso, se preverá en el plan de formación de las empresas. Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

#### Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

La empresa deberá garantizar entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

#### Permisos y beneficios sociales

La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

#### Régimen disciplinario

Serán faltas laborales y con la calificación siguiente las que se detallan a continuación que formarán parte del cuerpo del régimen disciplinario del presente convenio.

#### Faltas leves

Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

#### Faltas graves

La reiteración de las expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas LGTBIQ+.

#### Faltas muy graves

Acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género.

La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en proceso de reasignación de sexo.

Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, destinada a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

#### Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas trabajadoras LGTBIQ+

El artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el cual se desarrolla el conjunto planificado de las Medidas para la Igualdad y no Discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas prevé que, en todos los casos, las medidas planificadas tendrán que incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos. Indica que, su contenido se ajustará, como mínimo, al que se dispone en el Anexo II del referido Real Decreto.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBIQ+ o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

En atención a lo anterior a continuación se incluye el protocolo frente al acoso y la violencia.

#### I. Composición:

La Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estará formada por un máximo de cuatro personas de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.

## II. Formación:

Para formar parte de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de igualdad, concretamente en cuanto a tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, dicha formación deberá ser de al menos seis horas formativas.

## III. Incompatibilidad:

No podrán ser parte de la Comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la Comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la Comisión de atención o por la propia persona afectada.

## IV. Plazo:

La Comisión se reunirá de forma presencial o virtual en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de la queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

## V. Funciones de la comisión de atención:

1. Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
2. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, la empresa debe disponer de los medios adecuados y facilitar a la Comisión el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.
3. Recomendar y gestionar en el departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.
4. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
5. Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
6. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
7. Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

## VI. Principios

**Confidencialidad:** las personas intervinientes en el procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a toda la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. Ningún tipo de documento presentado a la Comisión podrá divulgarse fuera del estricto ámbito de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

**Diligencia y agilidad:** la investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se establecen para cada fase del proceso y que constarán en el protocolo.

Contradicción: el procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

## VII. Procedimiento

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afectada directa o indirectamente formule la denuncia a través de un escrito dirigido a la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género. La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Recibida la denuncia, la Comisión de atención dispondrá de hasta 5 días hábiles para iniciar las investigaciones tendrá en cuenta las siguientes pautas:

- Valorar la adopción de medidas cautelares, por ejemplo, separar a las partes implicadas durante el desarrollo de la investigación o aquella que se estime oportuna.
- Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.
- Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación.
- Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.
- Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.
- Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas y se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:
  - Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción, sanción y graduación. Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se deberán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, este traslado no puede suponer un detrimento a sus condiciones laborales.
  - Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.
- La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante y a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Si de la investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la empresa adoptará otras medidas complementarias, tales como:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

El expediente informativo deberá resolverse en un plazo máximo de 30 días incluyendo la redacción de la resolución del expediente.

## VIII. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la Comisión de atención deberá a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas

adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la Dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

### Anexo 3

<b>Año 2025</b>					
<b>Grupo Profesional</b>	<b>Salario Anual</b>	<b>Plus Hora Nocturna</b>	<b>Plus festivo</b>	<b>Plus Día Nocturno</b>	<b>Hora Extra</b>
1	31.349,60€	1,54€	10,94€	12,31€	18,23€
2	24.506,79€	1,21€	10,94€	9,68€	14,25€
3	22.225,86€	1,17€	10,94€	9,08€	12,92€
4	20.857,29€	1,11€	10,94€	8,49€	12,13€
5	16.576,00€	1,06€	10,94€	7,43€	9,33€

(25.318.023)