

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 14 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del I Convenio Colectivo de ámbito autonómico de Andalucía del Sector de Contratos Públicos de Servicios Deportivos.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de ámbito autonómico de Andalucía del Sector de Contratos Públicos de Servicios Deportivos, código del convenio 71103655012025, suscrito con fecha 31 de julio de 2025, por parte empresarial, la Asociación Española de Empresarios de Servicios Deportivos a las Administraciones Públicas (AEESDAP); y por parte de las personas trabajadoras, la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de CC.OO. de Andalucía y el Sector Comunicaciones y Cultura de FeSMC UGT de Andalucía, que ha sido finalmente subsanado en fecha 8 de octubre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

R E S U E L V O

Único. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 14 de octubre de 2025.- El Director General, Luis Roda Oliveira.

I CONVENIO COLECTIVO DE ANDALUCÍA DE CONTRATOS PÚBLICOS DE SERVICIOS DEPORTIVOS

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Exposición de motivos/preámbulo.

El presente Convenio Colectivo está suscrito, de una parte, por la Asociación Empresarial «Asociación Española de Empresas de Servicios Deportivos a las Administraciones Públicas (AEESDAP)» en representación de las empresas del sector, y de otra parte por las Organizaciones Sindicales FSC-CC.OO., y FeSMC-UGT, en representación del colectivo laboral afectado por el mismo.

Este convenio nace de la necesidad de establecer un marco regulatorio laboral específicamente adaptado a las especiales características del sector de los servicios deportivos a las administraciones públicas en la Comunidad Autónoma de Andalucía, en concreto al sector deportivo que realiza sus actividades en base a contratos públicos de servicios. Las particularidades regulatorias de este tipo de contratos públicos, la falta de adecuación de los convenios sectoriales de ámbito superior a este modelo de negocio y las propias características territoriales inherentes a la comunidad autónoma, hacen necesario el establecimiento de un marco normativo laboral específico que dote de una mayor seguridad, certeza, idoneidad y calidad a las relaciones laborales entre empresas y personas trabajadoras de este sector.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio es de aplicación y regula las condiciones de trabajo de todas las empresas y entidades, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que tengan por objeto o actividad económica la oferta y/o prestación de servicios relacionados con la actividad física, el ejercicio físico-deportivo, actividades deportivas relacionadas con la salud, la vigilancia acuática en piscinas y otros recintos acuáticos, y cualesquiera eventos deportivos, y ésta se realice en instalaciones deportivas o establecimientos, locales, complejos deportivos, etc..., de titularidad pública, equipados o habilitados para desarrollar la actividad empresarial antes indicada, y se realice mediante contratos de servicios (arts. 17 y 312 de la LCSP) del sector público o acuerdos marco donde la actividad principal del mismo, sea la prestación de los servicios antes referidos en instalaciones deportivas y de ocio-deportivo de titularidad pública.

También están incluidas en el ámbito funcional de este convenio las empresas y entidades privadas que desarrollen el objeto y la actividad económica indicada, en el ámbito de la titularidad pública, aunque esta se realice fuera de establecimientos o instalaciones habilitadas para ello, es decir, al aire libre o en contacto con la naturaleza.

Se excluye específicamente en dicho ámbito funcional la prestación de servicios de salvamento y socorrismo en espacios naturales; sin carácter excluyente: pantanos, ríos, embalses, playas...

Así mismo quedan excluidos expresamente del presente ámbito funcional el resto de los contratos del sector público relativos a las actividades antes descritas que las empresas y otras entidades firmen con las administraciones públicas y entidades del sector público cuando sean desarrolladas en virtud de «Contratos de Concesión de Obra» (art. 14 LCSP), «Contratos de Concesión de Servicios» (art. 15 LCSP) conforme a su definición en la vigente Ley de Contratos del Sector Público y sus posibles sucesoras, o por medio de concesiones demaniales.

Igualmente, quedan explícitamente excluidos todos los contratos que las empresas y entidades privadas firmen para la prestación de cualquier tipo de servicio deportivo y sus accesorios en centros de titularidad privada.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio es de ámbito autonómico y es de aplicación en los centros de trabajo de las empresas dentro de la C.A. de Andalucía, independientemente de donde radique el domicilio de la empresa.

Artículo 3. Ámbito temporal.

3.1. La vigencia del presente Convenio Colectivo se extiende desde su publicación oficial en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA) hasta el 31 de diciembre de 2029 con las excepciones establecidas a lo largo del texto y en sus anexos, para materias concretas.

Su contenido será de aplicación, única y exclusivamente, a las personas trabajadoras adscritas a los contratos de servicios del sector público (arts. 17 y 312 LCSP) o acuerdos marco cuyo anuncio de licitación haya sido publicado con posterioridad a la publicación oficial del convenio. A falta de anuncio, a aquellos contratos cuyos pliegos hayan sido aprobados con posterioridad a la publicación del convenio. No podrá ser aplicado nunca a:

1. Contratos, acuerdos marco, convenios, conciertos o acuerdos que se encuentren vigentes o en periodo de prórroga (pactada, tácita o forzosa) o
2. Cualquier otra situación de prestación de servicios a entidades públicas en que el inicio de la prestación del servicio o el inicio de la vigencia del expediente de contratación del que deriva la situación de prestación de servicios fuera anterior a la entrada en vigor del presente convenio.

Para aquellas personas trabajadoras que se encuentren en supuestos distintos a los recogidos en los párrafos anteriores, les será de aplicación lo establecido en el convenio colectivo que se les haya venido aplicando.

No obstante, independiente de lo establecido anteriormente, este convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras contempladas en el ámbito funcional y territorial de este convenio con fecha 1 de diciembre de 2029.

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

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

3.3. Prórrogas. Este Convenio Colectivo podrá ser prorrogado expresa o tácitamente. Se entenderá prorrogado tácitamente, por periodos anuales, con un máximo de 2 años, si no mediara aviso de denuncia formulado por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación a la finalización de su vigencia o de la prórroga en curso.

Artículo 4. Ámbito personal.

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

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

Artículo 5. Concurrencia de convenios.

Definido el ámbito funcional del presente Convenio autonómico en los términos de su artículo 1, y de conformidad con el principio de prohibición de concurrencia de convenios colectivos establecido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, ni este Convenio colectivo ni cualesquiera otros convenios o pactos que se negocien en desarrollo o complemento del mismo podrán resultar afectados, interferidos, ni solapados por cualquier otra norma convencional o pacto de empresa con pretensiones de abarcar, de forma total o parcial, tal ámbito funcional que le es propio y exclusivo.

En consecuencia, si llegara a producirse cualquier concurrencia en los términos anteriormente descritos, la misma se resolverá siempre a favor del presente convenio por aplicación del principio de especialidad, con independencia de la fecha de entrada en vigor de uno y otro convenio.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto del sectorial se limita exclusivamente a las materias enumeradas en dicho precepto, entendiéndose integradas por remisión legal en este texto. En las restantes materias prevalecerá el presente convenio sectorial.

Artículo 6. Compensación y absorción.

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

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

Se exceptúan de lo establecido anteriormente todos aquellos complementos pactados libremente entre personas trabajadoras y empresas/entidades en los que se reconozca expresamente su condición de no compensable ni absorbible. Del mismo modo, también se excepciona el complemento que bonifique la antigüedad, entendiéndose por tal aquel cuya naturaleza venga a retribuir exclusivamente el tiempo que la persona trabajadora ha permanecido en el contrato de trabajo.

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

Artículo 7. Garantías personales.

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

Los complementos, conceptos y cantidades que se transformen en «ad personam», en el momento en el que el convenio les sea de aplicación, tendrán la condición de «no actualizables» salvo acuerdo entre empresa/entidad y persona trabajadora.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

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

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse con carácter vinculante a la mediación y/o arbitraje del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA) cuando hayan transcurrido dos meses desde la fecha en que fue notificada la resolución que invalide alguno de los pactos del Convenio y no hubieran alcanzado un acuerdo sobre el nuevo contenido.

Artículo 9. Comisión paritaria mixta.

1. Constitución. Las partes entienden oportuno crear la Comisión Mixta Paritaria como medio de solventar discrepancias e interpretación del presente convenio, que estará formada por ocho miembros, designados por mitad por cada una de las partes, Empresarial y Social, firmantes de este convenio, con la representatividad acreditada para la negociación del mismo, con un mínimo de dos miembros por cada organización firmante.

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

2. Procedimiento. La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por 8 miembros, 4 elegidos por la representación de las organizaciones empresariales y 4 por la representación de los sindicatos que suscriben el presente Convenio, que tendrán el voto ponderado a su representatividad respecto del momento de constitución de la Comisión.

3. Funciones:

- Interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio.
- Informar, con carácter previo y obligatorio, en todas las cuestiones de conflicto colectivo.

- Someter a debate las materias que a criterio de alguna de las partes sean necesarias para incorporar, definir o aclarar el texto de este Convenio.

- Cualquier actividad tendente a la aplicación y eficacia del Convenio.

- Entender sobre la aplicación del convenio a las actividades que, dentro de la definición genérica recogida en su ámbito, no estuvieran incluidas inicialmente.

- Resolver los conflictos o discrepancias que tengan su origen en la aplicación, interpretación o regulación de subrogaciones, grupos profesionales, clasificación profesional, definición de funciones, etc., sin que en ningún caso suponga una modificación de las condiciones pactadas en el mismo.

- Estudiar y decidir sobre las cuestiones que afecten a los sectores incluidos en este Convenio que, por mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes, así como, cualquier tema que pudiera afectar a los diferentes subsectores que se puedan encuadrar en el marco del sector de la actividad propia de las empresas a las que es de aplicación este Convenio.

- La obtención de acuerdos sobre las materias no reguladas en el presente convenio y que, a criterio de las partes que componen la comisión, sean necesarios incorporar a su texto para ajustarlo a la realidad productiva o laboral de cada momento, serán remitidas a la Comisión Negociadora a los efectos oportunos.

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

Sus convocatorias serán efectuadas por su Secretario/a mediante escrito, haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como, el Orden del Día, debiendo ser enviada a cada uno de sus miembros con siete días de antelación, como mínimo, a la fecha prevista. Las reuniones podrán ser celebradas de manera telemática cuando las circunstancias lo requieran y previo acuerdo de las partes.

5. La Comisión Mixta Paritaria resolverá las cuestiones que le sean sometidas en un plazo no superior a 20 días hábiles salvo las particularidades establecidas en este Convenio Colectivo o acuerdo de todas las partes, en cuyo caso se prorrogará dicho plazo hasta los 30 días hábiles. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los presentes de cada una de las partes que forman la Comisión y cuando sea preceptivo se incorporarán al texto del Convenio.

En caso de desacuerdo, se determina que la materia o asunto objeto de discrepancia será sometido al SERCLA.

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

- Asociación Española de Empresas de Servicios Deportivos a las Administraciones Públicas (AEESDAP): C/ Real de San Sebastián, núm. 3, 28690 Brunete, Madrid.

- FSC-CC.OO. de Andalucía: C/ Cardenal Bueno Monreal, 58, 3.ª planta, 41013 Sevilla.

- FesMC-UGT de Andalucía: C/ Avda. Blas Infante, 4, 5.º planta, 41011 Sevilla.

7. Las preguntas o consultas dirigidas a la Comisión Mixta Paritaria deberán ser remitidas, con carácter obligatorio, a través de cualquiera de las organizaciones firmantes del presente convenio y tendrán siempre carácter gratuito. Dichas organizaciones deberán remitirlas a la Secretaría de la Comisión en un plazo máximo de 5 días hábiles desde su recepción, indicando como mínimo persona o entidad que realiza la consulta, así como el contenido literal de la misma. En ningún caso serán atendidas las consultas realizadas desde asesorías/gestorías/consultoras laborales o entidades profesionales análogas. Del mismo modo, la comisión, previo acuerdo, se reserva el derecho a limitar, en caso de abuso, el número de consultas realizadas desde una misma fuente.

Artículo 10. Cláusula de inaplicación.

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

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

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas citado, las empresas deberán presentar ante la representación de las personas trabajadoras la documentación precisa que justifique un tratamiento diferenciado. Del mismo modo y con una anticipación mínima de 10 días respecto del inicio de dicho periodo, se deberá informar convenientemente a la Comisión Paritaria del presente convenio mediante la remisión del escrito y documentación presentadas a la representación de las personas trabajadoras.

En caso de acuerdo, éste deberá determinar exactamente las condiciones de trabajo aplicables y su duración, y deberá ser comunicado inmediatamente a la Comisión Paritaria.

Del mismo modo y en caso de desacuerdo, este deberá ser comunicado de manera inmediata a la Comisión Paritaria, que deberá pronunciarse en un plazo máximo de 7 días.

Cuando en el seno de la misma no se llegue a un acuerdo, las partes acudirán al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA) en conciliación y mediación y, en caso de no llegar a un acuerdo, se celebrará un arbitraje que solucione la controversia y que solo podrá ser impugnado en los términos establecidos en el artículo 91 del TRET. El árbitro será elegido de mutuo acuerdo por ambas partes. Mientras dure todo este proceso, no se hará efectiva la inaplicación pretendida. El acuerdo sustitutorio de las condiciones inaplicadas del convenio deberá concretar las nuevas condiciones a aplicar al personal de la empresa, y la vigencia de dicha inaplicación nunca podrá ser superior al tiempo de vigencia de este convenio.

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 11. Facultades de la dirección.

La organización práctica del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa o entidad es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, quien ejercerá esta potestad dentro del marco de respeto a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y en las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 12. Movilidad geográfica.

En los supuestos de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa/entidad que exija un cambio de residencia se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los

Trabajadores. En los casos que se produzcan desplazamientos de las personas trabajadoras con carácter temporal se estará a lo dispuesto en el apartado 6 del citado artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta y con la salvedad de lo que se dispone a continuación en el siguiente artículo.

No se producirán traslados de personal a otras instalaciones gestionadas por la misma empresa, bajo licitaciones distintas o instalaciones de su propiedad, salvo acuerdo entre empresa y persona o personas trabajadoras.

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

Las personas trabajadoras afectadas por alguna de las 3 situaciones que seguidamente se detallan tienen derecho, mientras dure esa situación, a un complemento económico denominado «por traslado», que será abonado mensualmente, dentro de la nómina que reciba la persona trabajadora, igual al 15% de la cantidad que perciba en concepto del salario base, siempre y cuando el tiempo de desplazamiento al nuevo centro de trabajo, no supere una hora en transporte público colectivo. Para el supuesto de que esa situación dure menos de un mes el porcentaje antes señalado será prorrateado en función de los días de trabajo efectivo que la persona trabajadora realice en el centro de destino. En el supuesto de que como consecuencia de la variabilidad en el lugar de la prestación de los servicios se superase una hora de desplazamiento, debiendo ser ésta constatada por la empresa/entidad, el exceso tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo en cómputo mínimo de una hora y el coste íntegro del transporte público colectivo correrá a cargo de la empresa/entidad. Las personas trabajadoras mantendrán, como mínimo, las mismas condiciones económicas que tuvieran en el centro donde prestaran sus servicios en origen. En caso de que las condiciones económicas sean superiores en el nuevo centro de trabajo se aplicará la condición más beneficiosa.

1. Variabilidad en el lugar de la prestación de los servicios. La Dirección de la empresa/entidad podrá cambiar a su personal de centro de trabajo y trasladarlo a otro distinto radicado en la misma localidad o municipios cercanos dentro de la misma provincia donde la persona trabajadora preste inicialmente sus servicios. Para los supuestos previstos en este artículo las empresas/entidades deberán cubrir sus necesidades, en primer lugar, mediante traslados voluntarios de personal del mismo grupo profesional o que desarrollen la misma actividad en uno u otro centro. De no ser posible lo anterior o en el caso de que las personas trabajadoras que se presten voluntariamente al traslado no sean las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo del centro de donde deben ir a prestar sus servicios, la empresa comunicará, con una semana de antelación como mínimo al personal que decida que debe trasladarse, el centro al que debe acudir.

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

3. Prestación en diferentes centros de la misma empresa/entidad en el mismo día de trabajo. En el contrato de trabajo se podrá establecer la prestación de servicios en diferentes centros de trabajo de la misma empresa/entidad en la misma localidad y en una misma jornada de trabajo.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 14. Forma de contrato.

La admisión de plantilla en las empresas/entidades, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, se realizará mediante contrato formalizado por escrito. Igualmente se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación, ampliación o prórroga de los contratos temporales.

Artículo 15. Condiciones generales de ingreso.

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

Artículo 16. Pruebas de aptitud.

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

Artículo 17. Periodo de prueba y preaviso de cese voluntario.

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

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

Para los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida o limitada, en los términos previstos en el artículo 15.2 del ET, el periodo de prueba no podrá ser superior a 15 días. Durante el periodo de prueba la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones que correspondan a la categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral. Ésta podrá instarse, durante el transcurso de dicho periodo, por cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa alguna al respecto, con la condición de que se comunique por escrito, haciendo constar como causa de la extinción de la relación laboral el no superar el periodo de prueba.

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

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

- Grupos 1 y 2: 2 meses.
- Grupos 3, 4 y 5: 15 días.

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

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

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

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

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

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

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

Las personas trabajadoras que en un período de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa, grupo de empresas o distinta/s, en este caso como resultado de uno o más procesos de subrogación, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

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 el reconocimiento de la frecuencia de la contratación a tiempo parcial para el conjunto del sector.

No obstante, dicho lo anterior, se establece un claro compromiso de intentar completar las jornadas parciales existentes de manera prioritaria y antes de realizar nuevas contrataciones. Así, ante cualquier contratación nueva que se vaya a realizar sea temporal o indefinida, a tiempo completo o parcial que pueda suponer una ampliación del tiempo de trabajo para las personas que ya se encuentren contratadas a tiempo parcial, será ofrecida previamente a la plantilla ya existente. El ofrecimiento se hará por escrito y las personas trabajadoras deberán contestar su voluntad e idoneidad para dicho cambio o ampliación.

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

Se podrá formalizar este contrato cuando se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que genere un desajuste temporal entre la plantilla disponible y la que se requiere. Será de aplicación a este supuesto las necesidades de plantilla derivadas de las vacaciones anuales del personal de la empresa/entidad.

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

A la finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización en cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio o según legislación vigente.

Artículo 20. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción previsibles.

Se podrán celebrar contratos de duración determinada para atender circunstancias de la producción ocasionales, previsibles y de duración reducida. Las empresas/entidades 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/entidades, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

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

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

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

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

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

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

Artículo 22. Contratos fijos discontinuos.

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

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

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

La persona trabajadora con contrato fijo discontinuo será llamada, de forma escrita y por medio que permita dejar constancia de la debida notificación, con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación de 15 días antes de que la persona trabajadora deba incorporarse a su puesto de trabajo.

Si no se respetase el plazo de llamamiento establecido anteriormente, la persona que no se incorpore conservará su orden de la bolsa y no se considerará que se ha producido un incumplimiento de incorporación.

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

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

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

La persona trabajadora debe responder a la empresa en el plazo de 5 días hábiles contados desde el siguiente al que reciba la comunicación de llamamiento, de forma escrita y por medio fehaciente, su aceptación o desistimiento del mismo al objeto de conocer si se va a producir su efectiva reincorporación. Se considerará medio válido a estos efectos la remisión, con acuse de recibo, de su decisión por la persona trabajadora al correo electrónico en la dirección facilitada por la empresa.

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

Se permite un solo desistimiento al llamamiento o no incorporación al puesto de trabajo, siempre que la persona trabajadora responda al mismo en el plazo reseñado y justifique con la suficiente acreditación documental que la causa que impide aceptar el llamamiento y la reincorporación sea tener vigente un contrato de trabajo que coincida con el periodo de actividad o la incompatibilidad entre el horario de trabajo y el horario lectivo de los estudios que pueda estar cursando para obtener un título académico o capacitación profesional. En este supuesto, no se extinguirá la relación laboral de la persona

trabajadora, si bien pasará a ocupar el último puesto en el orden de llamamiento con independencia de la antigüedad en la empresa. El segundo desistimiento al llamamiento constituirá un supuesto de baja voluntaria o dimisión de la persona trabajadora con la consecuencia de la extinción de su relación laboral. Lo contenido en este párrafo no será de aplicación para aquellos llamamientos realizados en fechas o periodos distintos de los habitualmente realizados en periodos anteriores, considerándose como habituales aquellos que se vengán realizando periódicamente en el puesto de trabajo, teniendo cuenta los últimos 5 años.

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

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

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

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

Artículo 23. Contrato a tiempo parcial.

Se entenderá como contrato a tiempo parcial aquel que se establece para la realización de una jornada inferior a la señalada en el art. 26 del presente Convenio, bien por tiempo indefinido o de duración determinada. Se establece la obligatoriedad de informar al personal a tiempo parcial de la existencia de puestos vacantes o de nueva creación y permitir que soliciten los mismos, con el fin de posibilitar el incremento de su jornada contratada a tiempo parcial, así como su conversión en contratos a tiempo completo cuando esa sea la jornada del puesto vacante o de nueva creación o la suma de las jornadas permita serlo.

La conversión de un contrato a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora. Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

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

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

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

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

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

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

- Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad por otro contrato a tiempo parcial.

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

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

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

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

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

Artículo 24. Contratos formativos.

a) Contrato de formación en alternancia.

I. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente.

II. La duración de este tipo de contratos será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, de conformidad con lo provisto en el art. 11.2.g) del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente.

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

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

I. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente.

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

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

Artículo 25. Subrogación de personal.

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal de las empresas/entidades que se sustituyan en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo. No obstante, se acuerda de

forma expresa que lo establecido en este artículo sólo será de aplicación para aquellas situaciones previstas en el mismo que nazcan y tengan sus efectos después de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía del presente convenio.

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

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba exclusivamente a los contratos de servicios (art. 17 de la LCSP) del sector público, e identifica una concreta actividad que pasa ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público o privado.

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

a) Finalización de una contrata o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa/entidad, que unía a una empresa/entidad con el titular público de las instalaciones deportivas o el promotor de actividades socio-deportivas, produciéndose la sustitución por cualquier otra empresa/entidad, por los siguientes motivos:

- i. Por finalización total, es decir, por el cese o término de todas las actividades que venía realizando la empresa/entidad contratista.
- ii. Por finalización parcial, es decir, por el cese o término de algunas de las actividades que venían realizando la empresa/entidad contratista, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

b) Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión por parte del titular de las instalaciones deportivas o del promotor de actividades socio-deportivas, de una contrata, pudiendo ser:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Personas trabajadoras que hayan sido trasladadas por la empresa/entidad saliente desde otros Centros de trabajo de los que fuera titular dicha empresa/entidad en los últimos cinco 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/entidad. En este caso, las personas trabajadoras tendrán derecho a volver a ocupar el puesto de trabajo que tenían en el centro de trabajo de la empresa/entidad saliente, anterior a su traslado, sin que sean objeto de subrogación por la empresa/entidad entrante.

b) 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/entidad, ni por su titular.

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

V. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa/entidad saliente a la entrante, así como a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo y a la representación de las personas trabajadoras o, en su defecto a los organismos provinciales de las centrales sindicales firmantes del presente Convenio, mediante la entrega de los documentos que se detallan en este artículo.

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

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

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

VII. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a las personas trabajadoras entre la empresa/entidad saliente y la que vaya a realizar el servicio.

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

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

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

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

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

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

X. Documentos a facilitar por la empresa/entidad saliente a la entrante. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria o de la entidad correspondiente en caso de rescate o asunción en cualquier forma del servicio, programa, centro o unidad por parte de la entidad titular o cualquier otra modificación en el sistema de gestión del servicio, en un plazo máximo de 3 días desde que tuviese conocimiento formal de la adjudicación (comunicación expresa o publicación en portal de contratación), la información y documentación que más adelante se relaciona:

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

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

- Fotocopia de los modelos RLC y RNT de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses (o los que legalmente los sustituyan en el futuro).

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

- Parte de IT y/o confirmación del mismo.

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

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

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

XI. Documentación a facilitar por la empresa/entidad saliente al órgano de contratación en caso de licitación de un contrato público donde opera la subrogación.

Para poder trasladar toda la información requerida a pliegos, conforme a lo establecido en la Ley de Contratos del Sector Público, las empresas/entidades deben trasladar a los órganos de contratación la información sobre las condiciones de los contratos de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación prevista en el presente convenio, debiendo detallar de cada una de las personas trabajadoras a subrogar la siguiente información con la finalidad de asegurar el mantenimiento de las condiciones por parte de las empresas/entidades licitadoras:

- Convenio colectivo de aplicación.

- Categoría profesional.

- Código de contrato.

- Porcentaje de jornada en cómputo anual.

- Porcentaje de jornada semanal.

- Antigüedad.

- Fecha de vencimiento de contrato.

- Salario bruto anual percibido (todos los conceptos incluidos pagas extra, vacaciones, pluses y complementos).

- Desglose para cada uno de los pluses y complementos en cómputo anual.

- Núm. horas anuales reales trabajadas correspondientes al salario bruto anual indicado.
- Otros pactos aplicables tanto colectivos como individuales.
- Observaciones: Situación de excedencia, suspensión legal, condición de representante legal de las personas trabajadoras, etc.

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

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo, de descanso, permisos y vacaciones

Artículo 26. Jornada de trabajo.

Las partes acuerdan regular la jornada laboral teniendo en cuenta las necesidades del sector. Durante la vigencia del Convenio la jornada en cómputo anual (224 días laborables por año), será la siguiente.

2025: 1.752 h/año de jornada efectiva (correspondientes a una jornada semanal media 39,1 h/semana).

2026 y 2027: 1.680 h/año de jornada efectiva (correspondientes a una jornada semanal media 37,5 h/semana).

2028 en adelante: 1.657 h/año de jornada efectiva (correspondientes a una jornada semanal media 37 h/semana).

La jornada laboral podrá desarrollarse en régimen de jornada partida o continuada y la misma se prestará de lunes a domingo. El cómputo de jornada para las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial se realizará en la misma proporción a la jornada anual de aquellas con contrato a tiempo completo.

En jornadas continuadas de seis o más horas se establece un descanso, considerado como tiempo efectivo de trabajo, de 20 minutos. Los turnos para efectuar los descansos serán acordados entre la empresa y la persona trabajadora. En las empresas en que se concedan descansos superiores al tiempo antedicho se mantendrá ese derecho respetándose lo que sea habitual en cada empresa.

El tiempo de trabajo se computará de modo que la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo tanto al inicio como al final de la jornada diaria, debiendo atender a los clientes que hubieran entrado antes de la hora de cierre del establecimiento, sin que esta obligación pueda superar 15 minutos a partir de dicha hora.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá haber 12 horas de intervalo. El número de horas diarias de las personas trabajadoras a jornada completa no podrá ser superior a nueve horas ni inferior a seis horas.

El número de horas semanales de tiempo efectivo ordinario para las personas a jornada completa no podrá ser superior a 40 horas, con la correspondiente compensación en el plazo máximo de 6 meses si no media acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, durante la vigencia de este convenio. Para aquellas personas a tiempo parcial, no podrá ser superior a la proporción establecida para las que estén a jornada completa.

Un mes antes de empezar cada año natural, las empresas, previa deliberación con la RLPT, tendrán elaborado el calendario laboral del año siguiente, en el que se concreten horarios y descansos y en el que deberán figurar los diferentes turnos existentes en el centro de trabajo, los días festivos y laborales del año, los períodos de vacaciones orientativos, así como, los demás aspectos relativos al calendario que se reflejan en este convenio. Dicho calendario deberá estar expuesto en el correspondiente tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

No obstante, y debido a las especiales características del sector, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo podrán elaborar para monitores/as y

socorristas cuadrantes de temporada (invierno –meses de septiembre a junio– y verano –meses de julio y agosto–), en los que se concrete la jornada y horario, y en el que deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo, horarios y descansos de cada persona trabajadora. Sin perjuicio de esto, por causas organizativas o de producción, se podrán alterar estos cuadrantes. De estas modificaciones se deberá informar a la RLPT. Así mismo, las citadas modificaciones deberán respetar los turnos establecidos en dichos cuadrantes, salvo pacto con la persona trabajadora, o salvo que se acuda al procedimiento establecido en el artículo 41 del ET.

En aquellas empresas en las que por aplicar la distribución irregular de jornada, los 14 festivos anuales; o parte de ellos, tengan la consideración de jornada ordinaria, así como en las que se acuerden con los/las representantes de las personas trabajadoras el establecimiento de turnos rotativos o fijos de cobertura de festivos, el trabajador que preste sus servicios en esos días se le compensará cada hora trabajada con una hora y 45 minutos de descanso a disfrutar en días completos de descanso, que podrán hacerse efectivo en el mes siguiente a aquel, o bien, podrán acumularlo a sus vacaciones anuales.

Dadas las especiales características de este sector, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que correspondan, con independencia de que los contratos de trabajo lo sean a tiempo parcial o a tiempo completo. No obstante, la empresa no podrá distribuir irregularmente más del 10% de la jornada de aquellas personas contratadas a tiempo parcial con una jornada inferior a 25 horas semanales. La jornada se concretará mediante cuadrante que se confeccionará cada tres meses y que deberá publicarse con una antelación mínima de un mes a su entrada en vigor. En el mismo se recogerán los turnos, horarios y descansos de cada persona trabajadora.

Artículo 27. Descanso semanal y festivos.

1. Descanso semanal: las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de dos días completos consecutivos preferentemente sábados o domingos.

Los descansos semanales comenzarán a computarse una vez finalizado el descanso de la jornada diaria correspondiente anterior.

En el caso de los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales 4 (a excepción del monitor unidisciplinar y el de golf) y 5, se establece la obligatoriedad de establecer un fin de semana completo al mes (natural) de descanso semanal, exceptuando a aquellas personas trabajadoras que estén contratadas única y exclusivamente para trabajar los fines de semana o fines de semana y festivos. Esta medida será de aplicación a todas las personas trabajadoras desde el día siguiente a la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía».

2. Los 14 festivos (anuales, nacionales, autonómicos o locales) establecidos por las distintas administraciones se reflejarán en el Calendario Laboral Anual de cada centro de trabajo que será informado a la RLPT correspondiente o, en su defecto, puesto a disposición de todas las personas trabajadoras adscritas al mismo.

A todos los efectos, los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos.

3. Complemento de trabajo en festivo. Todas las personas trabajadoras que, dentro de su turno de trabajo, tengan comprendida su jornada de trabajo en festivo, percibirán un complemento del 75% sobre el salario bruto hora establecido en este convenio, sobre el total de las horas efectivas trabajadas en dichos días.

Artículo 28. Registro diario de jornada.

1. La empresa/entidad garantiza el registro diario de jornada, en el que constará la hora de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, excepto el personal de alta dirección ya que dispondrá de un registro diario de jornada según las condiciones de sus funciones y de su cargo al implicar disponibilidad.

2. Las personas trabajadoras, incluidas las que teletrabajen, tienen la obligación laboral de cumplimentar con responsabilidad los datos del registro diario de la jornada. La empresa/entidad podrá requerir su cumplimiento y adoptar las medidas disciplinarias conforme a la legislación vigente si se incumple con dicha obligación o se falsea los datos.

3. El sistema de registro diario de jornada no significa alteración en el régimen de jornada ordinaria y horarios de trabajo del personal, que se rige por las normas legales y convencionales aplicables y por los pactos contractuales individuales o colectivos.

4. El sistema de registro de jornada podrá responder, entre otros, a los siguientes modelos: - Dispositivo multiplataforma; la plantilla dispone de una herramienta informática accesible a través de distintos dispositivos fijos, móviles o portables, suficientes, que la empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras en los accesos a los centros de trabajo, salvo acuerdo expreso entre empresa/entidad y persona trabajadora, para cumplir con la obligación de registrar la jornada diaria. Se considera este sistema como preferente. - Sistema auto declarativo, basado en la mutua confianza entre la persona trabajadora y la empresa/entidad, consistente en que el trabajador/a rellene el inicio y la finalización de su jornada de su puño y letra en el impreso formalizado al efecto por la empresa/entidad. El sistema de registro implementado garantizará la trazabilidad del proceso e inalterabilidad de los datos registrados.

5. Funcionamiento del registro diario de jornada.

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

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

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

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

7. Acceso al registro de jornada diaria.

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

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

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

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

Artículo 29. Desconexión digital.

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

2. Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, con independencia del medio utilizado, una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran excepciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio

empresarial, cuya urgencia temporal necesite de una respuesta inmediata. En estos supuestos, se contactará previamente con la persona trabajadora para comunicarle la causa de urgencia que motiva dicha situación.

Estos supuestos son los siguientes:

- Necesidad urgente de cubrir algún puesto de trabajo por enfermedad o accidente de la persona que habitualmente lo cubre o de alguna persona a su cargo que necesite de su asistencia o cualesquiera imprevistos que no se hayan podido prever con anterioridad.

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

- Cierre del centro de trabajo por cualesquiera causas.

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

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

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

Artículo 30. Permisos retribuidos.

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

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

2. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El cómputo de los días previstos en este permiso dará comienzo el siguiente día laborable al de solicitud por parte de la persona trabajadora, excepto en aquellos supuestos en los que ésta inicie el permiso el mismo día en que lo solicite antes del comienzo de su jornada de trabajo.

Dichos permisos se podrán disfrutar en caso de hospitalización o enfermedad grave desde el inicio del hecho causante hasta su finalización.

3. Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km de su residencia, el plazo se ampliará en dos días. El cómputo de los días previstos en este permiso dará comienzo el siguiente día laborable al hecho causante, excepto en aquellos supuestos en los que la persona trabajadora inicie el permiso el mismo día antes del comienzo de su jornada de trabajo.

4. Cada persona trabajadora tendrá derecho a tres jornadas de licencia retribuida por asuntos propios por año natural que supondrán a todos los efectos jornada de descanso retribuido y que, por consiguiente, no serán recuperables en ningún caso. En el año en

el que se inicie la relación laboral los tres días citados se devengarán por periodos cuatrimestrales computados desde la fecha de inicio, aunque pueden ser disfrutados en cualquier momento de ese año natural, de tal manera que las personas trabajadoras que inicien su relación laboral entre el 1 de enero y el 30 de abril, tienen derecho al disfrute de 3 días de asuntos propios en ese año, si lo hacen entre el 1 de mayo al 31 de agosto, tendrán derecho a 2 días y si lo hacen entre 1 de septiembre y el 31 de diciembre, tendrán derecho a 1 día. Esta licencia, al tratarse de asuntos personales, no requiere justificación oral ni documental y debe ser solicitada con la antelación máxima posible y, como mínimo, 48 horas antes del disfrute. Estas jornadas de licencia serán disfrutadas, una vez salvas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la empresa/entidad y la persona empleada que haya de disfrutarlas. La empresa/entidad no podrá denegar en más de dos ocasiones el disfrute de las jornadas de licencias retribuidas por asuntos propios. En toda fijación flexible, estas serán descansadas siempre antes de final del año natural o de terminación o resolución del contrato.

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

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

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

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

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

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

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

10. Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. La persona trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad u optar por la acumulación de 15 días laborables. Este permiso podrá ser disfrutado por las personas trabajadoras en los términos establecidos en el art. 37.4 del ET.

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

12. Las personas trabajadoras, previo aviso y posterior justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos de cómo máximo 16 horas anuales de duración, para acudir a visitas médicas propias o para acompañar ascendentes o descendientes que convivan y/o precisen de acompañamiento, siempre y cuando la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios del Servicio Público de la Salud o Sanidad Privada.

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

13. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa/entidad y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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

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

Artículo 31. Reducciones de jornada 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) La persona trabajadora que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de 12 años de edad o una persona con discapacidad que no realice actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 32. Excedencias por conciliación.

I. Las personas 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

III. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa/entidad también podrá ser concedida una excedencia por un periodo máximo de un año, con derecho a reserva de su puesto de trabajo, a una persona 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 sí mismo y pese a desarrollar actividad retribuida, se encuentre en situación del IT como consecuencia de las razones antes expresadas. Por razones justificadas y previa aceptación de la empresa/entidad, la duración de ésta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

La solicitud de la excedencia deberá formalizarse con una antelación mínima de 30 días a la fecha de inicio de su disfrute. La excedencia podrá prorrogarse una sola vez, con un preaviso de 15 días como mínimo antes de la fecha de finalización.

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

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

Artículo 34. Vacaciones.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a 23 días laborables de vacaciones al año, estableciéndose su periodo de disfrute en un máximo de tres bloques de días consecutivos que se reseñan seguidamente.

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

- Y otros dos bloques de al menos 3 días laborables cada uno de ellos, es decir, bien un bloque de 3 días consecutivos y 5 días consecutivos o bien otro de 4 días consecutivos y 4 días consecutivos.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V**Régimen económico****Artículo 35. Consideraciones generales.**

Las condiciones retributivas de las personas trabajadoras serán las establecidas en este convenio, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones conforme se establece en el art. 3.1. En concreto:

1. Las tablas salariales anexas, serán de aplicación única y exclusivamente a aquellas personas trabajadoras adscritas a aquellos contratos cuyas licitaciones hayan sido publicadas con posterioridad a la entrada en vigor de este convenio. Asimismo, dichas tablas serán sólo de aplicación a partir del inicio de forma efectiva de la persona trabajadora en el servicio.

2. Por otro lado, dada la imposibilidad de repercutir los incrementos salariales que este convenio conlleva en el precio de los contratos en vigencia o licitados con anterioridad a la publicación del convenio en base a la Ley 2/2015, de desindexación de la economía española y la propia LCSP, se hace imprescindible limitar los efectos de la entrada en vigor del convenio a dichos contratos con el objeto de asegurar la viabilidad económica de los mismos así como de las propias entidades contratistas, y por tanto de los empleos que sustentan.

Por ello, teniendo en cuenta la duración máxima posible de dichos contratos según la LCSP y la propia vigencia de este convenio, hasta el 30 de noviembre de 2029, para aquellas personas trabajadoras que se encuentren en supuestos distintos al recogido en el apartado anterior, les serán de aplicación las condiciones retributivas establecidas en el convenio colectivo que se les haya venido aplicando.

No obstante, independiente de lo establecido en los puntos anteriores, la tabla salarial E del Anexo II se aplicará a todas las personas trabajadoras contempladas en el ámbito funcional y territorial de este convenio a partir del 1 de diciembre de 2029.

Artículo 36. Estructura salarial.

Tendrán la consideración de salario los siguientes conceptos:

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

- Plus de nocturnidad y por impartición de clases: Son los establecidos en el artículo 38, cuya cuantía se fija en el Anexo II del presente convenio.

- Complementos salariales: Son las cantidades devengadas por la persona trabajadora, además y con independencia del salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo como las del puesto de trabajo o de calidad en el trabajo. Estos complementos tienen el carácter de no consolidables en el salario de la persona trabajadora, pudiendo ser objeto de compensación y absorción, a excepción de lo establecido en los artículos 6 y 7 del presente Convenio Colectivo.

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

Artículo 37. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo o en festivo oficial se compensarán a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora de trabajo.

Las horas extraordinarias realizadas en días que no sean domingo o festivo oficial se compensarán a razón de 1,50 horas de descanso por cada hora de trabajo.

Las horas extraordinarias no compensadas en tiempo de descanso se retribuirán por los importes establecidos en el Anexo II en función de que las mismas sean realizadas en jornadas ordinarias, en domingo o en alguno de los 14 festivos oficiales.

Artículo 38. Plus de nocturnidad y por impartición de clases.

1. Plus de nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 06:00 horas. Cada hora de trabajo efectivo comprendida dentro de este horario se abonará con un plus de nocturnidad del 15% del valor del salario base hora correspondiente a la categoría profesional de la persona trabajadora. Este plus se aplicará a todas las horas trabajadas en periodo nocturno, independientemente de la duración de la jornada nocturna del trabajador.

Los menores de 18 años no podrán realizar la jornada nocturna.

2. Plus por impartición de clases.

Las personas trabajadoras encuadradas en las categorías de Monitor/a Unidisciplinar y de Golf, Monitor/A Multidisciplinar y Profesor de Golf percibirán un complemento salarial adicional del 3% sobre el salario base hora establecido en convenio para su categoría profesional, por el tiempo efectivamente dedicado a la impartición de clases, aplicado, en su caso, proporcionalmente a la duración las mismas.

A los efectos de este artículo, se entiende por clase toda actividad técnico-deportiva efectivamente conducida por la persona trabajadora, con intervención activa y presencial, dirigida a una o varias personas usuarias, con independencia de su contenido, denominación, duración o nivel de intensidad. Del mismo modo, se entiende por tiempo de impartición de clases el periodo efectivamente dedicado por la persona trabajadora a la ejecución directa de una actividad físico-deportiva con participación activa de las personas usuarias.

Artículo 39. Pagas extraordinarias.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, cada una de ellas, de 30 días de salario base y en su caso «mejora voluntaria», siempre que se perciba este concepto.

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

El abono de la paga de junio se efectuará como máximo el día 30 de dicho mes y la de diciembre como máximo el día 20 de dicho mes.

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

Artículo 40. Efectos retributivos en la prórroga del convenio.

Llegado el convenio a la finalización de su vigencia, sin que medie denuncia por ninguna de las partes, éste se prorrogará conforme a lo establecido en el art. 3.3 del presente Convenio Colectivo, con fecha de efectos del 1 de enero de cada año, estableciendo un incremento del régimen retributivo salarial, igual al 2% por cada año. Dicho periodo de prórroga se extenderá como máximo hasta dos prórrogas anuales.

A tal fin, la comisión mixta paritaria se reunirá anualmente en el mes de enero de cada año en que se prorrogue el convenio, para proceder al cálculo y publicación de las tablas salariales anuales. Si transcurridos tres meses dichas tablas no hubiesen sido publicadas en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía los incrementos pactados en el presente artículo serán de aplicación inmediata con efectos desde el 1 de enero de cada año.

Artículo 41. Dietas.

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter extrasalarial que se debe a la persona trabajadora que por razones del trabajo deba desplazarse a un lugar distinto de aquel donde habitualmente preste sus servicios.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de desayuno, comida, cena o pernoctación, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

a) Que la prestación de servicios que deba realizar le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera de la provincia o isla donde radique aquel, y pernoctando fuera de la localidad de su domicilio también se vea obligado a desayunar, comer o cenar fuera del mismo.

b) Que por tener que ausentarse de su lugar habitual de trabajo se vea obligado a comer o cenar fuera de la localidad del domicilio del centro o centros de trabajo de la empresa/entidad en los que trabaje habitualmente, o de municipios limítrofes a éste.

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

Año 2025:

Desayuno: 5 euros.

Comida: 18 euros.

Cena: 18 euros.

Año 2026:

Desayuno: 5,50 euros.

Comida: 18,50 euros.

Cena: 18,50 euros.

Año 2027:

Desayuno: 6 euros.

Comida: 19 euros.

Cena: 19 euros.

Año 2028:

Desayuno: 6,50 euros.

Comida: 19,50 euros.

Cena: 19,50 euros.

Año 2029:

Desayuno: 7,00 euros.

Comida: 20,00 euros.

Cena: 20,00 euros.

Si la persona trabajadora debe de pernoctar, su alojamiento será a cargo de la empresa en hoteles de cómo mínimo tres estrellas.

Los importes de los desplazamientos en transporte público durante la jornada laboral y/o como consecuencia de ésta, será el valor de los billetes de ida y vuelta en el transporte decidido por la empresa.

Las obligaciones que se establecen en este artículo no serán de aplicación a las personas trabajadoras que se encuentren en alguna de las situaciones previstas en el artículo 13 del presente Convenio.

Artículo 42. Plus de kilometraje.

Las personas trabajadoras que, a petición de la empresa/entidad y durante la jornada laboral, voluntariamente acepten hacer sus desplazamientos en vehículo propio viajes o desplazamientos percibirán como gasto de locomoción la cantidad de 0,26 euros por kilómetro o aquella que establezca Hacienda como exenta de tributación.

El derecho a la percepción del importe de este plus nacerá y tendrá efectos únicamente a partir del día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía del presente convenio.

Las obligaciones que se establecen en este artículo no serán de aplicación a las personas trabajadoras que se encuentren en alguna de las situaciones previstas en el artículo 13 del presente Convenio.

Artículo 43. Cobro de nóminas.

La empresa/entidad deberá abonar los recibos de salarios como máximo el día 5 del mes siguiente al devengo de los mismos, a excepción del abono de las pagas extras para el que se estará a lo dispuesto en el Artículo 39.

CAPÍTULO VI

Clasificación del personal

Artículo 44. Grupos profesionales.

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

Grupo 1.

Criterios generales: Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa.

Elaboran la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.

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

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

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

Grupo 2.

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

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

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

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

Equiparación:

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

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

Grupo 3.

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

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

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

Equiparación:

Nivel I: Se incluye en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: Coordinador/a de: Fitness, Actividades Aeróbicas, de Piscina, de Raqueta, de Clases Colectivas, de Mantenimiento de Instalaciones y de Recepción, Oficial de Primera Administrativo, Oficial de Primera de Mantenimiento de Instalaciones, Profesor/a de Golf, Head Caddie Master.

Nivel II: Se incluye en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: Monitor/á Multidisciplinar. Se entiende como tal la

persona trabajadora que imparte más de una disciplina o actividad dirigida diferentes, independientemente de la instalación o medio donde se imparta, incluyendo Monitor/a de Natación, Socorristas y/o Monitores/as de Sala, que también impartan otra disciplina o actividad dirigida, comercial de campo de golf, asistente de golf, Caddie Master.

Grupo 4.

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

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

Equiparación:

Nivel I: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: Masajista, Oficial de 2.ª de Mantenimiento de Instalaciones, Oficial de Segunda Administrativo 2.ª, Recepcionista, Taquillero/A, Socorrista, Monitor/A Unidisciplinar, Dependiente tienda propia dentro de las instalaciones deportivas, Encargado/a de Limpieza, Monitor/a de Golf, Starter, Marshall, personal de reservas de campos de golf.

Nivel II: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: Auxiliares Administrativos, Telefonistas, Control de Acceso, Portero/a, Esteticista.

Grupo 5.

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

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

Equiparación: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes plazas o similares: Personal de Limpieza, Peón de Mantenimiento de Instalaciones, Personal de Vestuarios, Mozo de Cuadra, personal de Cuarto de Palos, etc.

Artículo 45. Trabajos en distintos grupos profesionales.

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

La realización de trabajos de un grupo profesional superior no podrá exceder de 6 meses durante un período de 12 meses, o de 8 meses durante un período de 24 meses, por lo que si fuesen superados supondrá la adscripción automática de la persona trabajadora al grupo superior. La retribución mientras se desarrolla las funciones en el grupo superior será la correspondiente al mismo.

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

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

CAPITULO VII

Código de conducta laboral

Artículo 46. Principios generales.

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

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

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

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

Artículo 47. Clasificación de faltas.

Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave, muy grave. A efectos de este artículo, la reincidencia solo será apreciable cuando exista sanción firme anterior, impuesta por hechos de la misma naturaleza y dentro de los plazos de prescripción establecidos en el convenio:

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

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 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/entidad.

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

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

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

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

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o por dos faltas leves de puntualidad que hayan sido objeto de sanción firme, dentro del mismo periodo.

2. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él/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/entidad, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para las personas trabajadoras o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él/ella como del resto de la plantilla. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa/entidad o para las personas será 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/entidad.

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

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

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

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

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

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

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

2. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

6. La embriaguez habitual y la drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en el puesto de trabajo si repercuten negativamente en el trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los usuarios.

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

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

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

10. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

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

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

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

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

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 firme por escrito.

17. La desobediencia a la dirección que implique quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o sea reiterada y ocasione perjuicio a la empresa/entidad o a terceros.

Artículo 48. Régimen de sanciones.

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

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

Impuesta la sanción, la efectividad en su cumplimiento tendrá lugar en un período máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación.

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

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

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

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

Artículo 49. Sometimiento al SERCLA.

Las partes firmantes de este convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo y por ello acuerdan su adhesión a los procedimientos de mediación del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA).

CAPÍTULO VIII

Cláusulas de formación

Artículo 50. Formación continua.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a participar activamente en todos los trabajos, foros, y demás actividades que se deriven del desarrollo de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional y su normativa de desarrollo.

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

Ambas partes se comprometen a desarrollar acciones formativas o proyectos de naturaleza formativa de interés general para este sector productivo, con el fin de satisfacer necesidades específicas de cualificación de las personas trabajadoras a lo largo de toda la vida, siempre y cuando, dichas acciones no excedan del ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

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

Artículo 51. Formación y cualificación

Las partes firmantes se comprometen a constituir una comisión paritaria sectorial para la detección de necesidades formativas y el desempeño de todas las funciones que se establezcan en la normativa vigente en materia de ordenación e integración de la Formación Profesional.

CAPÍTULO IX**Derechos sindicales****Artículo 52. Representación de las personas trabajadoras.**

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

Artículo 53. Comité Intercentros.

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

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

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

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

Artículo 54. De las organizaciones sindicales.

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

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

Artículo 55. Delegados y delegadas sindicales.

1. Las Secciones Sindicales que legalmente se constituyan, estarán representadas, a todos los efectos, por las personas designadas como Delegación Sindical elegidos por y entre su afiliación en la empresa/entidad.

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

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

2. Funciones de la Delegación Sindical:

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

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

2.3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligada a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y el Convenio Colectivo a las personas integrantes del Comité de empresa.

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

Artículo 56. Garantías sindicales.

1. Cuando una persona integrante del Comité de empresa o de la Delegación de Personal o Sindical haya agotado su crédito personal podrá acumular el de otras personas integrantes de su mismo Comité o sindicato para el mismo período, con autorización expresa de estos, poniéndolo en conocimiento previo de la dirección de la empresa.

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

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

3. El crédito de horas mensuales retribuidas para cada una de las personas integrantes del Comité o Delegación de Personal o Sindical, en cada centro, será como mínimo de veinte.

CAPÍTULO X

Salud laboral e IT

Artículo 57. Salud laboral.

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

- Derechos de participación y organización de la prevención.

En base al desarrollo de la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se creará una Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud para el seguimiento de los acuerdos del convenio en materia de evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención

de Riesgos Laborales en el sector, así como de lo que se desprende del estudio sobre enfermedades profesionales realizado por CCOO, UGT y FNEID titulado «Enfermedades Profesionales y Enfermedades Relacionadas con el Trabajo. Catálogo de Enfermedades y Guía para su Prevención (Depósito legal M-36654-2015)».

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

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

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

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

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

- Empresa principal y subcontratadas.

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

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

Corresponde a la empresa/entidad titular del centro de trabajo la obligación de informar y de instruir a los empresarios/as, 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.

La empresa/entidad principal tiene la obligación de vigilar que las empresas/entidades 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.

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

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

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

- Que la información facilitada sea por escrito.
 - Recoger el tipo de información que han de facilitar donde se incluyan las estadísticas no solo de accidentes de trabajo, sino que incluyan las bajas por ITCC.
 - Derechos de los/las representantes de las personas trabajadoras.
- La empresa/entidad principal elaborará y entregará la documentación siguiente:
- Evaluación de riesgos de las empresas/entidades subcontratadas en la empresa/entidad principal.
 - Plan de prevención de actividades empresariales.
 - Evaluación de riesgos.
 - Manual de prevención de subcontratadas.
 - Equipos de seguridad, EPI.
 - Acreditación de la información y formación.
 - Permisos de entrada y trabajo.
 - Notificación y comunicaciones de aa.tt.
 - Medidas de emergencia.
 - Información a trabajadores/as.
 - Exámenes de salud.

- Evaluación de riesgos.

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

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

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

- Plan de Prevención.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa/entidad, 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/entidad, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

- Vigilancia de la salud.

La empresa/entidad responsable de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de las personas trabajadoras.

La vigilancia individual se desarrollará aplicando los protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad u órgano competente que pudiera sustituirlo, con exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa vigente en esta materia.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Prevención ante riesgos relacionados con agentes químicos.

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

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

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

De conformidad con los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa/entidad deberá garantizar que las personas trabajadoras y sus representantes sindicales reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos derivados de la presencia de agentes químicos en el lugar de trabajo.

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

Cuando la depuración del agua en piscinas se haga por procedimientos que impliquen la utilización del cloro o sus derivados, la cantidad de cloro libre que el agua contenga no excederá nunca de los límites establecidos en la regulación específica al respecto.

- Delegados/as Sectoriales.

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

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

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

- Entrar libremente en todo centro de trabajo.

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

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

- Participación con la empresa/entidad en la mejora de la acción preventiva.

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

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

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

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

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

- Protección a la maternidad.

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en el feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si existiera un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia la empresa/entidad 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/entidad deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

Todo esto también será de aplicación al periodo de lactancia.

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

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

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

- Acoso psicológico en el trabajo.

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

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

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

Artículo 58. Acoso sexual y por razón de sexo.

Introducción.

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

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

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

Declaración de principios.

Las entidades y organizaciones que firman el presente protocolo asumen que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen un atentado a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que no permitirán ni tolerarán ninguna acción o conducta de esta naturaleza, aplicando, en caso de que se produjera, el régimen de sanciones establecido en la legislación vigente y/o en el presente convenio.

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

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

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

Definiciones.

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

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

Procedimiento general de actuación.

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

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

Las partes firmantes se comprometen a crear la figura de la persona mediadora. Ésta se elegirá entre las personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de las personas trabajadoras, pero en cualquier caso tendrá la misma protección legal que ostentan las y los representantes sindicales. Su misión será la de canalizar las quejas y denuncias que se produzcan por acoso sexual o por razón de sexo. En el momento de recibir una denuncia, la persona mediadora comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras y a la representación empresarial la apertura de un expediente de acoso, limitándose a informar del hecho denunciado sin revelar la identidad de la víctima, de la persona denunciada ni de terceros. La representación legal de las personas trabajadoras tendrá conocimiento del inicio del procedimiento a efectos de garantía y seguimiento, debiendo observar estricta confidencialidad sobre cualquier dato o información a la que tengan acceso. Se creará una Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación cuya composición será paritaria (dos personas de la parte social y dos personas de la parte empresarial) que procederá a investigar lo sucedido. Se garantizará el carácter confidencial y de protección de datos personales de toda la información recabada sobre el caso.

La investigación tendrá varias fases:

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

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

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

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

00327401

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

Formación.

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

Artículo 59. Incapacidad temporal.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la persona trabajadora tendrá derecho a un complemento hasta el total de la base de cotización. En caso de enfermedad común se complementará hasta el total de la base de cotización, solo en caso de hospitalización y su recuperación. En todo caso, la obligación del abono por parte de la empresa/entidad del complemento, en ambos casos, se extingue o finaliza el día en que se extinga o finalice la relación laboral con la persona trabajadora, sin que deba ser abonado a partir de dicho día.

Disposición adicional primera. Comisión paritaria de PRRL. Reglamento.

En el plazo máximo de dos meses desde la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía», las partes firmantes se comprometen a constituir y reunir las Comisiones paritarias establecidas en el presente Convenio Colectivo:

- Comisión Mixta Paritaria de Vigilancia, Mediación e interpretación de Convenio (Paritaria Mixta).
- Comisión Paritaria Sectorial para la detección de necesidades y Formación Continua. (Formación).
- Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud y Medio Ambiente (Salud Laboral).

Así mismo, en la primera reunión, se determinará el Reglamento de funcionamiento de cada una de las comisiones que deberán tener un funcionamiento análogo, así como un calendario de reuniones o planificación de los correspondientes trabajos a los que mandata el presente convenio.

Por otra parte, y de manera específica la Comisión paritaria de Seguridad y Salud y Medio Ambiente, iniciará tras su constitución el estudio del impacto y, en su caso, regulación de las medidas encaminadas a preservar la salud de las personas trabajadoras tales como la elaboración del catálogo de enfermedades profesionales sectoriales y la adecuación de ratios en los cursos de natación.

Disposición adicional segunda. Condiciones.

Las partes firmantes manifiestan y reconocen expresamente que las condiciones que se pactan en el presente Convenio, y que han quedado reflejadas a lo largo de este, consideradas y analizadas en su conjunto y en cómputo global y anual, son superiores para los trabajadores que las que hasta ahora han venido rigiendo. Por ello se pacta que estas condiciones permanecerán inalterables, en estructura, concepto y cuantía, en los términos y con las limitaciones establecidas a lo largo del artículo de este convenio y en especial teniendo en cuenta a lo establecido a los artículos 3, 5 y 35, a lo largo de toda su vigencia, y, en su caso, compensarán o absorberán cualquier nuevo concepto retributivo, salarial o extrasalarial, que pudiera surgir durante dicha vigencia, distintos a los establecidos en presente Convenio, cualquiera que sea su origen.

Asimismo, las condiciones establecidas en este convenio son consideradas, globalmente y en cómputo anual, superiores a las dispuestas en el Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios (cód. Conv. 99015105012005).

Disposición adicional tercera. Protocolos LGTBIQ+.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en cumplimiento de lo establecido 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, acuerdan:

1. Incorporación del Conjunto Planificado de Medidas: Las empresas del sector aplicarán las medidas planificadas en el marco de este Convenio Colectivo, las cuales deberán contemplar, al menos, las previstas en el Anexo I del Real Decreto 1026/2024.

2. Protocolo Sectorial Obligatorio: Se incorpora al presente Convenio Colectivo el Protocolo frente al Acoso y la Violencia contra las personas LGTBI+ cuyo contenido mínimo deberá ajustarse a lo dispuesto en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024. Este protocolo será de aplicación obligatoria para todas las empresas del sector, con independencia de su tamaño. (Anexo V).

3. Adaptación Empresarial: Este Convenio Colectivo establece las bases de las medidas sectoriales. Las empresas deberán adaptar las medidas planificadas y el protocolo a su propia realidad, previa negociación con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLT), o con la representación sindical en ausencia de aquella, garantizando siempre la aplicación de los contenidos mínimos sectoriales.

4. Entorno Inclusivo: Las empresas se comprometen a crear un entorno laboral diverso, seguro e inclusivo, garantizando la protección contra comportamientos LGTBI+fobos.

La Comisión Paritaria sectorial de este Convenio Colectivo desarrollará y actualizará los Anexos V y VI en el plazo máximo de 9 meses, sin perjuicio de la aplicación inmediata de los actuales contenidos mínimos.

Disposición transitoria primera. Plus de transporte.

Las retribuciones que venían percibiendo aquellas personas trabajadoras afectas al Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios en concepto de plus transporte, serán compensadas y absorbidas por las percepciones salariales establecidas en las tablas salariales del presente convenio.

Disposición transitoria segunda. Estructura salarial.

En aplicación de la estructura salarial de este Convenio, los conceptos salariales existentes en las empresas/entidades anteriores a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, que se vengán abonando a sus personas trabajadoras, deberán ajustarse a lo aquí pactado.

ANEXO I

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

ANEXO II**Tablas Salariales**

Conforme a lo establecido en el art. 35, las tablas salariales anexas, serán de aplicación única y exclusivamente a aquellas personas trabajadoras adscritas a aquellos contratos cuyas licitaciones hayan sido publicadas con posterioridad a la entrada en vigor de este convenio. Asimismo, dichas tablas serán sólo de aplicación, a partir del inicio de forma efectiva de la persona trabajadora en el servicio.

Por otro lado, dada la imposibilidad de repercutir los incrementos salariales que este convenio conlleva en el precio de los contratos en vigencia o licitados con anterioridad a la publicación del convenio en base a la Ley 2/2015 de desindexación de la economía española, y la propia LCSP, se hace imprescindible limitar los efectos de la entrada en vigor del convenio a dichos contratos con el objeto de asegurar la viabilidad económica de los mismos así como de las propias entidades contratistas, y por tanto de los empleos que sustentan.

Por ello, teniendo en cuenta la duración máxima posible de dichos contratos según la LCSP y la propia vigencia de este convenio, hasta el 30 de noviembre de 2029, para aquellas personas trabajadoras que se encuentren en supuestos distintos al recogido en el apartado anterior, les serán de aplicación las condiciones retributivas establecidas en el convenio colectivo que se les haya venido aplicando.

No obstante, independiente de lo establecido en los puntos anteriores, la tabla salarial E del Anexo II se aplicará a todas las personas trabajadoras contempladas en el ámbito funcional y territorial de este convenio con fecha 1 de diciembre de 2029.

Los importes establecidos en estas tablas vienen referidos a personas trabajadoras a jornada completa y para aquellos casos en que se den las los condicionantes para su devengo. Para las contrataciones a jornada parcial, las retribuciones se abonarán en proporción al número de horas efectivamente trabajadas.

TABLA A.

GRUPO PROF.	NIVEL	ACTIVIDAD	TABLAS PARA 2025							
			ART 36 SALARIO BASE		ART 37 (1,5 S.H.)	ART 37 (1,75 S.H.)	ART 38 15% S.H.	ART 38 3% S.H.	ART 27 75% S.H.	ART 13 15% S.B.
			SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE HORA	HORA EXTRA NO DOMINGO o FESTIVA (€/H)	HORA EXTRA DOMINGO o FESTIVA (€/H)	PLUS NOCTURNIDAD (€/H)	PLUS IMPARTICIÓN CLASES (€/H)	PLUS FESTIVO (€/H)	COMPLEMENTO MOVILIDAD ANUALIZADO
Grupo 1	1	Todas	22.911,76 €	13,08 €	19,62 €	22,89 €	1,96 €	-	9,81 €	3.436,76 €
Grupo 2	1	Medico/a y psicólogo/a deportivo	36.792,00 €	21,00 €	31,50 €	36,75 €	3,15 €	-	15,75 €	5.518,80 €
		Resto	21.063,10 €	12,02 €	18,03 €	21,04 €	1,80 €	-	9,02 €	3.159,47 €
	2	ATS/DUE y fisioterapeuta	21.063,10 €	12,02 €	18,03 €	21,04 €	1,80 €	-	9,02 €	3.159,47 €
Grupo 3	1	Resto	20.428,66 €	11,66 €	17,49 €	20,41 €	1,75 €	-	8,75 €	3.064,30 €
		Todas	19.753,19 €	11,27 €	16,91 €	19,73 €	1,69 €	0,34 €	8,45 €	2.962,98 €
	2	Todas	19.307,23 €	11,02 €	16,53 €	19,29 €	1,65 €	0,33 €	8,27 €	2.896,08 €
Grupo 4	1	Monitor/a unidisciplinar y de golf	19.307,23 €	11,02 €	16,53 €	19,29 €	1,65 €	0,33 €	8,27 €	2.896,08 €
		Resto	18.861,10 €	10,77 €	16,15 €	18,84 €	1,61 €	-	8,08 €	2.829,17 €
	2	Todas	18.681,55 €	10,66 €	15,99 €	18,66 €	1,60 €	-	8,00 €	2.802,23 €
Grupo 5	1	Todas	18.627,84 €	10,63 €	15,95 €	18,61 €	1,59 €	-	7,97 €	2.794,18 €
ART 26. Jornada máxima en cómputo anual 1752h/año – 39,1h/sem										
ART 38. El plus de impartición de clases solo para monitor/a unidisciplinar y de golf, multidisciplinar y profesor de golf										

TABLA B.

GRUPO PROF.	NIVEL	ACTIVIDAD	TABLAS PARA 2026							
			ART 36 SALARIO BASE		ART 37 (1,5 S.H.)	ART 37 (1,75 S.H.)	ART 38 15% S.H.	ART 38 3% S.H.	ART 27 75% S.H.	ART 13 15% S.B.
			SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE HORA	HORA EXTRA NO DOMINGO o FESTIVA (€/H)	HORA EXTRA DOMINGO o FESTIVA (€/H)	PLUS NOCTURNIDAD (€/H)	PLUS IMPARTICIÓN CLASES (€/H)	PLUS FESTIVO (€/H)	COMPLEMENTO MOVILIDAD ANUALIZADO
Grupo 1	1	Todas	23.599,11 €	14,05 €	21,07 €	24,58 €	2,11 €	-	10,54 €	3.539,87 €
Grupo 2	1	Medico/a y psicólogo/a deportivo	37.895,76 €	22,56 €	33,84 €	39,47 €	3,38 €	-	16,92 €	5.684,36 €
		Resto	21.694,99 €	12,91 €	19,37 €	22,60 €	1,94 €	-	9,68 €	3.254,25 €
	2	ATS/DUE y fisioterapeuta	21.694,99 €	12,91 €	19,37 €	22,60 €	1,94 €	-	9,68 €	3.254,25 €
Grupo 3	1	Resto	21.041,52 €	12,52 €	18,79 €	21,92 €	1,88 €	-	9,39 €	3.156,23 €
		Todas	20.345,78 €	12,11 €	18,17 €	21,19 €	1,82 €	0,36 €	9,08 €	3.051,87 €
	2	Todas	19.886,45 €	11,84 €	17,76 €	20,72 €	1,78 €	0,36 €	8,88 €	2.982,97 €
Grupo 4	1	Monitor/a unidisciplinar y de golf	19.886,45 €	11,84 €	17,76 €	20,72 €	1,78 €	0,36 €	8,88 €	2.982,97 €
		Resto	19.426,94 €	11,56 €	17,35 €	20,24 €	1,73 €	-	8,67 €	2.914,04 €
	2	Todas	19.241,99 €	11,45 €	17,18 €	20,04 €	1,72 €	-	8,59 €	2.886,30 €
Grupo 5	1	Todas	19.186,68 €	11,42 €	17,13 €	19,99 €	1,71 €	-	8,57 €	2.878,00 €
ART 26. Jornada máxima en cómputo anual 1680h/año – 37,5h/sem										
ART 38. El plus de impartición de clases solo para monitor/a unidisciplinar y de golf, multidisciplinar y profesor de golf										

TABLA C.

GRUPO PROF.	NIVEL	ACTIVIDAD	TABLAS PARA 2027							
			ART 36 SALARIO BASE		ART 37 (1,5 S.H.)	ART 37 (1,75 S.H.)	ART 38 15% S.H.	ART 38 3% S.H.	ART 27 75% S.H.	ART 13 15% S.B.
			SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE HORA	HORA EXTRA NO DOMINGO o FESTIVA (€/H)	HORA EXTRA DOMINGO o FESTIVA (€/H)	PLUS NOCTURNIDAD (€/H)	PLUS IMPARTICIÓN CLASES (€/H)	PLUS FESTIVO (€/H)	COMPLEMENTO MOVILIDAD ANUALIZADO
Grupo 1	1	Todas	24.307,09 €	14,47 €	21,70 €	25,32 €	2,17 €	-	10,85 €	3.646,06 €
Grupo 2	1	Medico/a y psicólogo/a deportivo	39.032,63 €	23,23 €	34,85 €	40,66 €	3,49 €	-	17,42 €	5.854,89 €
		Resto	22.345,84 €	13,30 €	19,95 €	23,28 €	2,00 €	-	9,98 €	3.351,88 €
	2	ATS/DUE y fisioterapeuta	22.345,84 €	13,30 €	19,95 €	23,28 €	2,00 €	-	9,98 €	3.351,88 €
Grupo 3	1	Resto	21.672,77 €	12,90 €	19,35 €	22,58 €	1,94 €	-	9,68 €	3.250,92 €
		Todas	20.956,16 €	12,47 €	18,71 €	21,83 €	1,87 €	0,37 €	9,35 €	3.143,42 €
	2	Todas	20.463,04 €	12,19 €	18,29 €	21,34 €	1,83 €	0,37 €	9,14 €	3.072,46 €
Grupo 4	1	Monitor/a unidisciplinar y de golf	20.463,04 €	12,19 €	18,29 €	21,34 €	1,83 €	0,37 €	9,14 €	3.072,46 €
		Resto	20.009,75 €	11,91 €	17,87 €	20,84 €	1,79 €	-	8,93 €	3.001,46 €
	2	Todas	19.819,25 €	11,80 €	17,70 €	20,65 €	1,77 €	-	8,85 €	2.972,89 €
Grupo 5	1	Todas	19.762,28 €	11,76 €	17,64 €	20,59 €	1,76 €	-	8,82 €	2.964,34 €
ART 26. Jornada máxima en cómputo anual 1680h/año – 37,5h/sem										
ART 38. El plus de impartición de clases solo para monitor/a unidisciplinar y de golf, multidisciplinar y profesor de golf										

TABLA D.

GRUPO PROF.	NIVEL	ACTIVIDAD	TABLAS PARA 2028							
			ART 36 SALARIO BASE		ART 37 (1,5 S.H.)	ART 37 (1,75 S.H.)	ART 38 15% S.H.	ART 38 3% S.H.	ART 27 75% S.H.	ART 13 15% S.B.
			SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE HORA	HORA EXTRA NO DOMINGO o FESTIVA (€/H)	HORA EXTRA DOMINGO o FESTIVA (€/H)	PLUS NOCTURNIDAD (€/H)	PLUS IMPARTICIÓN CLASES (€/H)	PLUS FESTIVO (€/H)	COMPLEMENTO MOVILIDAD ANUALIZADO
Grupo 1	1	Todas	25.036,30 €	15,11 €	22,66 €	26,44 €	2,27 €	-	11,33 €	3.755,45 €
Grupo 2	1	Medico/a y psicólogo/a deportivo	40.203,61 €	24,26 €	36,39 €	42,46 €	3,64 €	-	18,20 €	6.030,54 €
		Resto	23.016,21 €	13,89 €	20,84 €	24,31 €	2,08 €	-	10,42 €	3.452,43 €
	2	ATS/DUE y fisioterapeuta	23.016,21 €	13,89 €	20,84 €	24,31 €	2,08 €	-	10,42 €	3.452,43 €
Grupo 3	1	Resto	22.322,95 €	13,47 €	20,21 €	23,58 €	2,02 €	-	10,10 €	3.348,44 €
		Todas	21.584,84 €	13,03 €	19,54 €	22,80 €	1,95 €	0,39 €	9,77 €	3.237,73 €
	2	Todas	21.097,54 €	12,73 €	19,10 €	22,28 €	1,91 €	0,38 €	9,55 €	3.164,63 €
Grupo 4	1	Monitor/a unidisciplinar y de golf	21.097,54 €	12,73 €	19,10 €	22,28 €	1,91 €	0,38 €	9,55 €	3.164,63 €
		Resto	20.610,04 €	12,44 €	18,66 €	21,77 €	1,87 €	-	9,33 €	3.091,51 €
	2	Todas	20.413,83 €	12,32 €	18,48 €	21,56 €	1,85 €	-	9,24 €	3.062,07 €
Grupo 5	1	Todas	20.355,14 €	12,28 €	18,43 €	21,50 €	1,84 €	-	9,21 €	3.053,27 €
ART 26. Jornada máxima en cómputo anual 1657h/año – 37 h/sem										
ART 38. El plus de impartición de clases solo para monitor/a unidisciplinar y de golf, multidisciplinar y profesor de golf										

TABLA E.

GRUPO PROF.	NIVEL	ACTIVIDAD	TABLAS PARA 2025							
			ART 36 SALARIO BASE		ART 37 (1,5 S.H.)	ART 37 (1,75 S.H.)	ART 38 15% S.H.	ART 38 3% S.H.	ART 27 75% S.H.	ART 13 15% S.B.
			SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE HORA	HORA EXTRA NO DOMINGO o FESTIVO (€/H)	HORA EXTRA DOMINGO o FESTIVO (€/H)	PLUS NOCTURNIDAD (€/H)	PLUS IMPARTICIÓN CLASES (€/H)	PLUS FESTIVO (€/H)	COMPLEMENTO MOVILIDAD ANUALIZADO
Grupo 1	1	Todas	25.787,39 €	15,56 €	23,34 €	27,23 €	2,33 €	-	11,67 €	3.868,11 €
Grupo 2	1	Medico/a y psicólogo/a deportivo	41.409,72 €	24,99 €	37,49 €	43,73 €	3,75 €	-	18,74 €	6.211,46 €
		Resto	23.706,70 €	14,31 €	21,46 €	25,04 €	2,15 €	-	10,73 €	3.556,01 €
		ATS/DUE y fisioterapeuta	23.706,70 €	14,31 €	21,46 €	25,04 €	2,15 €	-	10,73 €	3.556,01 €
	2	Resto	22.992,64 €	13,88 €	20,81 €	24,28 €	2,08 €	-	10,41 €	3.448,90 €
Grupo 3	1	Todas	22.232,39 €	13,42 €	20,13 €	23,48 €	2,01 €	0,40 €	10,07 €	3.334,86 €
	2	Todas	21.730,46 €	13,11 €	19,67 €	22,95 €	1,97 €	0,39 €	9,83 €	3.259,57 €
Grupo 4	1	Monitor/a unidisciplinar y de golf	21.730,46 €	13,11 €	19,67 €	22,95 €	1,97 €	0,39 €	9,83 €	3.259,57 €
		Resto	21.228,34 €	12,81 €	19,22 €	22,42 €	1,92 €	-	9,61 €	3.184,25 €
	2	Todas	21.026,24 €	12,69 €	19,03 €	22,21 €	1,90 €	-	9,52 €	3.153,94 €
Grupo 5	1	Todas	20.965,80 €	12,65 €	18,98 €	22,14 €	1,90 €	-	9,49 €	3.144,87 €

ART 26. Jornada máxima en cómputo anual 1657h/año - 37 h/sem
ART 38. El plus de impartición de clases solo para monitor/a unidisciplinar y de golf, multidisciplinar y profesor de golf

ANEXO III

Propuesta de contenidos sobre Planes de Igualdad

1. Introducción y alcance y vinculación.

Dentro del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, a modo exclusivamente orientativo o ilustrativo, no vinculante, y a efectos de facilitar a empresas y personas trabajadoras el desarrollo de contenidos y propuestas sobre Planes de Igualdad, se desarrolla la siguiente propuesta de contenidos.

Lo contenido en esta propuesta no será nunca de obligada aplicación, en especial para aquellas personas trabajadoras y empresas que ya cuenten con su plan de igualdad.

2. Igualdad de trato y no discriminación.

Las personas trabajadoras no podrán ser discriminadas por cuestiones de edad, discapacidad, razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Deberá seguirse la normativa vigente en materia de igualdad, los cuales son, en concreto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y/o textos, sin perjuicio de las posibles modificaciones o nuevos textos que puedan ser publicados con posterioridad a la publicación del presente convenio y que resulten de aplicación.

2.1. Principio de igualdad de trato y oportunidades.

Las empresas bajo este convenio colectivo están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del nacimiento de hijos e hijas, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

2.2. Contenido mínimo planes de igualdad.

Los planes de igualdad se podrán estructurar de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.

c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en su defecto, un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

El plan de igualdad deberá contener las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

2.3. Materias que serán objeto de negociación en los planes de igualdad.

Según el art. 46.2 de la L.O. 3/2007, los planes de igualdad recogerán este contenido mínimo que califican como materias para llevar a cabo la igualdad en el ámbito laboral.

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Al margen del mismo y con carácter potestativo, también podrá incluirse contenido en materia de violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.

2.4 Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Sobre la base de la vigencia del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres se integra el principio de transparencia retributiva, a fin de obtener información suficiente y significativa de las retribuciones para identificar posibles discriminaciones directas e indirectas, principalmente las debidas a valoraciones incorrectas de puestos de trabajo al percibirse una retribución inferior sin justificación. Para ello se establecen los siguientes instrumentos:

1. Los registros retributivos.
2. La auditoría retributiva.
3. El sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación.
4. El derecho de información de las personas trabajadoras.

2.5. Obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

Todas las empresas tienen la obligación de aplicar igual retribución por trabajo de igual valor, independientemente del número de personas trabajadoras, en los términos establecidos en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020.

2.6. Diagnóstico.

El diagnóstico ha de llevarse a cabo, al menos, en las siguientes materias:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluyendo salud laboral y la auditoria retributiva.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.

8. Retribuciones, incluido un registro de los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregado por sexo y distribuido por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En el Plan de Igualdad se expondrán los resultados del diagnóstico, enumerando los aspectos y las áreas en las que se deban introducir mejoras tras conocerse la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2.7. Objetivos del plan.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, los objetivos a alcanzar con el Plan de Igualdad se establecerán sobre la base de los datos obtenidos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución.

Los objetivos del Plan de Igualdad podrán ser, a modo exclusivamente orientativo o ilustrativo, no vinculante, entre otros:

- Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas en el colectivo de personas trabajadoras infrarrepresentadas y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa.
- Información específica al género subrepresentado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por el otro género.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Garantizar igualdad retributiva para trabajos de igual valor y la igualdad retributiva en áreas concretas donde se han detectado desigualdades por cuestiones de género.
- Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Difundir los derechos y garantías para las mujeres víctimas de violencia de género.

2.8. Vigencia y seguimiento.

El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse ya que se acordó con todas las partes la comisión.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

2.9. Extensión de los planes de igualdad.

Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

ANEXO IV

Propuesta de contenidos sobre protocolos para la prevención e intervención frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual

1. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo y medidas recogidas en este convenio podrán ser de aplicación a modo exclusivamente orientativo o ilustrativo, no vinculante, para aquellas empresas que no

contaran con su propio Protocolo para la prevención e intervención frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual. Del mismo modo, no será de aplicación para aquellas empresas que ya contaran con su propio protocolo.

El presente protocolo podrá ser de aplicación a todas las personas trabajadoras del sector de instalaciones deportivas, sin distinción de la naturaleza de su relación laboral o profesional, incluyendo personal de empresas subcontratadas, ETTs, personas autónomas colaboradoras, becarias y en prácticas, y a quienes participen en actividades vinculadas al entorno laboral. Incluye también el ámbito digital.

Este protocolo se podrá incorporar como medida específica del Plan de Igualdad de las empresas incluidas en el presente convenio, en cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 y del artículo 2 del R.D. 901/2020.

Las empresas deberán garantizar la existencia de un canal específico para denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, diferenciado del canal general previsto por la Ley 2/2023, o bien establecer un procedimiento claro de derivación prioritaria al órgano competente dentro de dicho canal.

2. Principios fundamentales.

Las empresas deberán respetar unos principios fundamentales, para garantizar la seguridad y bienestar de las personas trabajadoras, como el derecho a un entorno laboral libre de acoso y violencia sexual, respeto a la dignidad, intimidad e integridad de todas las personas, igualdad de trato y no discriminación, confidencialidad, celeridad, imparcialidad y ausencia de represalias, perspectiva de género y garantía de los derechos fundamentales.

3. Definiciones.

- Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Acoso moral: todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra una o más personas, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo.

- Otras conductas contra la libertad sexual: Actos sexuales no consentidos, chantaje sexual, ciberacoso, difusión no autorizada de contenido sexual, entre otros.

Las entidades y organizaciones que firman el presente Convenio Colectivo asumen que cualquier tipo de acoso constituye un atentado a los derechos fundamentales de las personas.

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

4. Medidas preventivas.

Para asegurar y prevenir de cualquier tipo de acoso, las empresas bajo este convenio colectivo deberán adoptar medidas como; difusión del protocolo en medios accesibles (web, mail, tablones), campañas informativas y acciones de sensibilización, formación obligatoria sobre acoso y libertad sexual, colaboración activa de la representación legal de la plantilla, y si esta lo solicita, formación específica para el acompañamiento.

5. Procedimiento de actuación.

En caso de denuncia, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la presunta víctima de la persona presuntamente acosadora, sin que esto suponga una modificación sustancial de condiciones de trabajo. En estos casos se creará en cada empresa la figura de la persona mediadora, que se elegirá entre las personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de las personas trabajadoras. En el momento de recibir una denuncia, la persona mediadora comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras y a la representación empresarial la apertura de un expediente de acoso, limitándose a informar del hecho denunciado sin revelar la identidad de la víctima, de la persona denunciada ni de terceros. Se convocará la correspondiente Comisión Instructora que investigará lo sucedido. Esta comisión estará formada por el número de personas que determine la empresa atendiendo a las características y necesidades de cada caso. Cuando exista representación legal de las personas trabajadoras en el centro de trabajo, la misma podrá ser paritaria entre la representación de esta y la de la Empresa. En cualquier caso, cualquier persona implicada directamente en el procedimiento no podrá formar parte de dicha Comisión. Se garantizará el carácter confidencial de toda la información recabada sobre el caso.

Fase I: Denuncia.

La denuncia de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier conducta contra la libertad sexual en el trabajo se deberá realizar por la persona afectada o por una tercera persona, o por los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente.

La denuncia deberá contener:

- Datos de contacto e identificación de la persona denunciante, de la víctima de la conducta, y de la persona denunciada. Esta información será de acceso restringido a la persona mediadora y a los miembros de la Comisión Instructora a efectos de la investigación, quedando sujeta al deber de confidencialidad y protección de datos sensibles establecido en el punto 9.
- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
- Identificación de posibles testigos.

Fase II: Investigación.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de 48 horas a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante en condición de testigo directo o de referencia, en un plazo máximo de 48 horas se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia. En aquellos casos donde la víctima y la persona denunciada no pertenezcan a la misma empresa, se recurrirá a la Coordinación de Actividades Empresariales.

El trabajo de investigación se realizará en un plazo máximo de 10 días hábiles desde la formulación de la denuncia, tras los cuales se emitirá un informe en el que se concretarán la veracidad de los hechos, las actuaciones y las sanciones pertinentes, en su caso. El régimen disciplinario se aplicará a todo el personal con independencia del cargo o posición que ocupe.

Se realizarán entrevistas a todas las partes implicadas, además de a las personas que hayan sido testigo, con la intención de llegar a la solución de la situación acontecida.

Se realizará una propuesta de medidas cautelares, que podrán incluir aspectos como cambio de puesto, centro o funciones de la persona denunciada, suspensión cautelar de empleo (con o sin sueldo) en casos graves y justificados, prohibición de contacto o comunicación directa o indirecta con la víctima, o prohibición de acceso a determinados espacios comunes.

Fase III: Resolución.

La persona instructora deberá emitir un informe que presentará a la Comisión Instructora para su valoración. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 10 días hábiles, computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso.
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la dirección de la empresa. En el seno de la Comisión Instructora, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría simple.

6. Medidas reactivas y de reparación.

Se llevarán a cabo medidas para salvaguardar a la víctima y futuras víctimas, con la intención de mejorar la situación en la empresa ya sea, sanción a la persona responsable, restitución de condiciones laborales y protección de la víctima, apoyo psicológico y social, acciones preventivas para evitar la reincidencia.

La dirección de la empresa, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días hábiles, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Medidas a llevar a cabo bajo convenio:

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa, si procede.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier otra conducta contra la libertad sexual, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado, cuando proceda.
- Complementar la prestación económica de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

7. Vigencia y revisión.

La vigencia de este protocolo tendrá la misma vigencia que el convenio o el plan de igualdad vigente y se revisará ante cambios estructurales, requerimientos legales o deficiencias detectadas.

8. Cláusula de garantía.

La aplicación del presente protocolo no excluye el ejercicio de acciones legales ante la jurisdicción laboral, administrativa o penal. El procedimiento interno se suspenderá si se activa una vía judicial paralela.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se formulara denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora.

9. Protección de Datos y Confidencialidad Reforzada.

De conformidad con el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 18.1 de la Constitución Española y el Real Decreto 901/2020, el tratamiento de los datos en este procedimiento responderá a los siguientes principios de protección y confidencialidad:

1. Datos Sensibles: La información recabada, especialmente la identidad de las personas afectadas y los detalles de los hechos, se considera categoría especial de datos personales (datos sensibles) y exigirá la máxima protección.

2. Acceso Restringido: El acceso a los datos de identificación de la persona denunciante, la víctima, la persona denunciada y los testigos estará estrictamente limitado a la persona mediadora y a los miembros de la Comisión Instructora (fase de investigación), que serán los únicos con la finalidad y legitimación para su tratamiento.

3. Deber de Confidencialidad y Secreto: Todas las personas que intervengan en cualquier fase del procedimiento, incluyendo la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, la Representación Empresarial y la persona mediadora, quedan sujetas al más riguroso deber de secreto profesional y confidencialidad. La violación de este deber podrá dar lugar a la aplicación del régimen disciplinario y a las responsabilidades legales que correspondan.

Información a la RLT: Las comunicaciones dirigidas a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLT), tal como se establece en el punto 5, se harán sin revelar la identidad de las personas implicadas, manteniendo la finalidad de garantizar la participación y el seguimiento sin menoscabar el derecho a la intimidad y la dignidad.

ANEXO V**Conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personaS LGTBI+ en las empresas**

Conforme lo establecido en la disposición adicional tercera y lo regulado 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+, se establece lo siguiente:

Primero. Cláusula de igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas crearán un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+, no sólo por la orientación e identidad sexual, sino también por la expresión de género o características sexuales.

Segundo. Acceso al empleo.

Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI+, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso 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.

00327401

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

La clasificación, promoción profesional y ascensos no conllevarán discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI+, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ 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.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+ recogidas en el o 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 LGTBI.
- 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.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI+fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

Se deberá atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Séptimo. Régimen disciplinario.

Se considerará como muy graves las conductas constitutivas de acoso hacia las personas por su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

ANEXO VI

Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

Para aquellas empresas que no dispongan de su propio Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+, les será de aplicación el siguiente hasta que acuerden el propio y conforme a lo establecido en la normativa vigente y este Convenio Colectivo con las adaptaciones necesarias:

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso erradicar cualquier conducta contraria a la diversidad e inclusión en el entorno laboral, todo ello en aplicación de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; 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 LGTBI; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral y a la igualdad de trato, que se encuentra amparado en los artículos 10, 14,15 y 18 de la Constitución Española y en los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, respecto al derecho a la protección de la salud de todas las personas trabajadoras.

Para aquellas empresas que no tuvieran el referido protocolo, se aplicará lo establecido en el Anexo II del 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, con las siguientes especialidades:

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, visitas. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empleadora, o, en su caso, a la administración titular del servicio, para que sea ésta la que tome las medidas oportunas, en coordinación con los procedimientos internos que cada Empresa pudiera tener para la gestión de éstos supuestos.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodean a la persona agredida.

- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación:

Se creará en el seno de las empresas afectadas por este convenio colectivo una Comisión de actuación para la instrucción y seguimiento de los casos de acoso y violencia contra el colectivo LGTBI+, identidad o expresión de género o características sexuales formada por el número de personas que se determine atendiendo a las características y necesidades de cada caso.

Estas personas deberán tener una formación específica. No se generará ningún complemento retributivo por formar parte de esta Comisión.

La denuncia podrá presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia por la comisión creada al efecto, si de inicio se constata la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, en caso de no poder ser separadas por la situación laboral o cualquier otra causa que lo impida, las empresas podrán suspender de empleo a la persona supuestamente acosadora mientras se resuelva el procedimiento.

La Comisión de actuación en casos de acoso tratará cada caso de manera individualizada.

En el plazo máximo de 30 días hábiles desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i. Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- ii. No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima, en su caso, se podrá trasladar a la autoridad competente o al Ministerio Fiscal que se adopten las medidas que sean necesarias.

Si la Comisión Instructora dirime la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, la posible sanción que, en su caso, imponga la empresa se vinculará directamente al expediente de la persona sancionada.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.