

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**15338** *Resolución de 27 de noviembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para los centros de trabajo en Barcelona y Alicante de Pro-Activa Serveis Aquàtics, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo para los centros de trabajo en Barcelona y Alicante de la empresa Pro-Activa Serveis Aquàtics, S.L. (código de convenio n.º: 90102831012017), que fue suscrito, con fecha 15 de mayo de 2017, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los designados por los Comités de empresa de los centros mencionados, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre –«BOE» del 24–, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 27 de noviembre de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### I CONVENIO COLECTIVO DE PROACTIVA SERVEIS AQUÀTICS, S.L.

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo entre la empresa Proactiva Serveis Aquàtics, S.L. y todos los trabajadores que presten servicio en alguno de sus centros ubicados dentro del ámbito territorial recogido en el siguiente artículo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a los centros de trabajo ubicados en las provincias de Barcelona y Alicante.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio Colectivo será desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020 una vez firmado, para los mismos conceptos indicados anteriormente, para los empleados en activo en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y para los que se incorporen a la empresa con posterioridad a la misma,

prorrogándose anualmente por tácita aceptación y en sus propios términos, en tanto no inicie su vigencia el II Convenio Colectivo de Pro-Activa Serveis Aquàtics, S.L.

#### Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

1. La revisión del presente Convenio podrá ser solicitada por cualquiera de las partes, la empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores firmantes del mismo, al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo 3.

2. En el caso de solicitarse la revisión del Convenio, y para que esta se considere válida a los efectos señalados en el apartado anterior, la parte que formule su denuncia deberá remitir a la otra parte, en el plazo máximo de los dos meses siguientes al de la denuncia, propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. Caso de incumplirse este requisito, se tendrá por no realizada la denuncia. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia a todas las partes, ya sean Comités de Empresa, Secciones Sindicales, delegados de personal y la empresa, y a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

#### Artículo 5. *Ámbito personal.*

Este Convenio afectará a todos los trabajadores, incluidos dentro del ámbito funcional y territorial.

En todo caso, queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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 6. *Compensación y absorción.*

Las mejoras que pudieran acordarse por disposición legal o norma de obligado cumplimiento y que incidieran sobre las contenidas en el presente Convenio, total o parcialmente, tendrán carácter de compensables y absorbibles por las condiciones del mismo.

Para los trabajadores que siendo subrogados por la empresa disfruten de mejoras salariales por encima de los mínimos establecidos en las tablas del presente convenio, podrá ser absorbida y compensada únicamente la mejora ad personam derivada de la subrogación.

También podrán ser objeto de compensación y absorción las mejoras que se hayan pactado como absorbibles o compensables de forma explícita.

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

1. Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

2. Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente reguladas en el articulado de este Convenio.

#### 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 del presente 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.

Artículo 9. *Derecho supletorio y prelación de normas.*

1. La prestación del trabajo entre la empresa y sus empleados, se regirá por lo establecido en el presente Convenio Empresa desde el momento de su entrada en vigor.

2. En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo de aplicación en el sector (Código de Convenio n.º 99015105012005 que resulte aplicable o el que le sustituya, y en su defecto, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones legales de ámbito general que sean de aplicación.

3. El presente Convenio regirá como normativa supletoria y sustitutiva del contenido de cualquier convenio colectivo que fuera de aplicación con anterioridad a la fecha de firma del presente convenio, sin perjuicio, en todo caso, de la prohibición de concurrencia que dispone el primer párrafo del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Comisión de Seguimiento, Interpretación y Vigilancia.*

1. Una vez publicado este Convenio en el «BOE», quedará automáticamente disuelta la Mesa de Negociación, quedando constituida, para las funciones que posteriormente se detallan, la Comisión de Seguimiento, Interpretación y Vigilancia.

2. Esta comisión de seguimiento se constituirá con el fin de favorecer la información, la comunicación, la participación y el cumplimiento por ambas partes de todos los compromisos pactados, encomendándosele la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio.

A la comisión de seguimiento le corresponden las siguientes funciones:

a) Interpretar y vigilar las disposiciones, cláusulas y anexos del presente Convenio Colectivo de Proactiva Serveis Aquàtics, S.L.

b) Crear las comisiones de trabajo que estime necesarias, estableciendo la composición y el carácter permanente o temporal de las mismas.

c) Acordar sus propias normas de funcionamiento interno, en el plazo máximo de un mes desde la firma del Convenio.

d) Mediación y arbitraje en caso de desacuerdo, una vez finalizado el periodo de consultas en los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET), inaplicación de condiciones (art. 82.3 ET), flexibilidad interna, expedientes colectivos de regulación de empleo o cualquier otro que las partes, de forma voluntaria, decidan someter a esta comisión.

e) Intervención preceptiva previa en los supuestos de inaplicación previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores mediando entre las partes y, en caso de desavenencia en la mediación, instando el correspondiente procedimiento arbitral.

f) Cualquier otra competencia que las Partes acuerden en el marco de las disposiciones del Convenio y sus anexos.

3. El funcionamiento interno de esta comisión de seguimiento, se recogerá en el anexo II, Reglamento Interno de la Comisión de Seguimiento, Interpretación y Vigilancia.

4. La comisión de seguimiento, entenderá obligatoriamente y como trámite previo, de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación de este convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión de Seguimiento, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

5. Una vez intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante esta comisión de seguimiento o transcurridos quince días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos del Comité, interpretativos de este Convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

#### Artículo 11. *Cláusula de inaplicación.*

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

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

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario de y distribución de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a nocturnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistemas 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.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas antes citado, las empresas deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa que justifique un tratamiento diferenciado. Asimismo se comunicará a la Comisión Paritaria del presente convenio el inicio del período de consultas con 10 días de antelación.

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

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

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

#### Artículo 12. *Notificaciones y de la empresa a los trabajadores.*

Todas las notificaciones ordinarias que tengan por objeto aspectos importantes en la relación laboral entre la empresa y los trabajadores, tales como las de reincorporación de trabajadores fijos discontinuos, avisos de la finalización prevista en los contratos de obra y servicio, ... podrán realizarse por cualquier medio telemático siempre que se garantice:

1. Que el trabajador tiene acceso único, mediante certificado electrónico o contraseña personal a su buzón o plataforma donde pueda leer el texto íntegro de la notificación.
2. Que la fecha en la que se ha realizado no pueda ser alterada a posteriori.
3. Que la plataforma o buzón envíe de forma automática un email o un SMS al correo electrónico y/o teléfono móvil que el trabajador designe, informándole que tiene una notificación en su plataforma o buzón.

Se considerará que el trabajador ha sido fehacientemente notificado a través de medios telemáticos cuando exista acuse de recibo emitido inequívocamente por el trabajador al leer la notificación, o en todo caso cuando pasen 30 días naturales desde que se haya realizado la notificación, siempre que se cumpla con todas las garantías recogidas en el párrafo anterior.

Las notificaciones extraordinarias tales como las de faltas y sanciones o la extinción de cualquier tipo de relación laboral que no estuviese prevista en el propio contrato en una

fecha más o menos cierta deberán ser notificadas por escrito con acuse de recibo, admitiéndose los medios telemáticos únicamente cuando el trabajador pueda realizar la firma electrónica de la misma.

## CAPÍTULO II

### Organización del Trabajo

#### Artículo 13. *Facultades de la Dirección.*

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

#### Artículo 14. *Movilidad geográfica.*

En los supuestos de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa que exija un cambio de residencia se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. En los casos que se produzcan desplazamientos de trabajadores con carácter temporal se estará dispuesto en el apartado 6 del citado artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 15. *Variabilidad de centro de trabajo.*

Este artículo es de aplicación a los trabajadores del Grupo 3, que, en su jornada ordinaria, o de forma extraordinaria, trabajen en diferentes instalaciones deportivas o centros de trabajo.

Cuando la jornada diaria en el centro no habitual sea inferior a 2 horas se remunerará conforme al nivel III, aunque el centro se encuentre a menos de 50 km de su centro habitual.

Además, se retribuirá hasta 1 hora y media por el tiempo empleado en el desplazamiento desde el centro habitual hasta el centro no habitual. El importe por este concepto será el que corresponda al salario base por hora ordinaria de un trabajador de 4.ª categoría del mismo grupo profesional.

Se considerará tiempo de trabajo en cuanto a la protección frente a accidentes del trabajador, el periodo comprendido entre el inicio del primer centro de trabajo y el final del último durante una misma jornada.

Para aquellos trabajadores cuyos centros de trabajo disten entre sí más de 30 km tendrán derecho a una compensación por cada hora realizada fuera de su centro de trabajo habitual. Se considerará centro de trabajo habitual aquel en el que el trabajador desempeñe la mayor parte de su jornada ordinaria.

La cuantía de estos complementos se detalla en el anexo I, existiendo 3 niveles en función de la distancia a su centro habitual:

- Nivel I: Entre 31 y 40 km.
- Nivel II: Entre 41 y 50 km.
- Nivel III: Más de 50 km.

## CAPÍTULO III

### Contratación

#### Artículo 16. *Forma de contrato y Régimen de Cotización*

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

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

Como norma general, todos los trabajadores que, cumpliendo con todos los requisitos legales presten servicios marítimos, de salvamento y socorrismo en playas, o cualquier otro que permita su cotización en el Régimen Especial del Mar, serán inscritos en dicho Régimen Especial.

Artículo 17. *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 18. *Pruebas de aptitud.*

La empresa, previamente al ingreso de los trabajadores, podrá realizar a los mismos 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. De igual modo se procederá en los llamamientos de los fijos discontinuos con anterioridad a su reincorporación.

Artículo 19. *Período de prueba y preaviso de cese voluntario.*

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

Categoría 1 y 2: 3 meses.

Categoría 3 y 4: 2 meses.

Durante el período de prueba el trabajador 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 al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá su cómputo, reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

3. La sucesión de contratos inferiores al periodo de prueba, darán lugar a su acumulación hasta agotar el período de prueba estipulado en el convenio; con un máximo de 3 renovaciones, en cuyo caso, aunque no haya agotado el período de prueba se dará por finalizado.

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

Categoría 1 y 2: 1 mes.

Categoría 3 y 4: 15 días.

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

Artículo 20. *Características generales de los contratos y del personal.*

Se podrán utilizar todas las modalidades contractuales previstas legalmente, tengan estas carácter indefinido como temporal, si bien con el interés de impulsar la promoción del empleo en los diferentes sectores de actividad, la empresa otorgará prioridad a la

estabilidad en el empleo, de tal modo que las necesidades permanentes de la misma tenderán a ser cubiertas por trabajadores/as 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 la empresa podrá tener la siguiente consideración según la permanencia en el servicio de la misma:

Fijos o indefinidos (trabajadores que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa tanto sea a jornada completa como a tiempo parcial).

Fijos discontinuos (trabajadores que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa para realizar trabajos que no se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa).

Temporales o de duración determinada (trabajadores a jornada completa o a tiempo parcial que presten sus servicios bajo cualquier modalidad contractual que no sea de carácter indefinido).

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

Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, para el mismo o diferente puesto de trabajo, como resultado de uno o más procesos de subrogación, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

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

#### Artículo. 21. *Contrato por obra o servicio determinado.*

Las partes que suscriben el presente convenio, con la finalidad de facilitar a la empresa la utilización de las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente, acuerdan concretar y desarrollar las labores que, dentro de las mismas, serán objeto de formalización de contratos de obra o servicio determinado.

En este sentido, se podrán celebrar contratos de esta naturaleza cuando la legislación lo permita, entendiéndose que estos se pueden formalizar cuando la prestación de los servicios del trabajador consista en algunas de las tareas que a continuación se detallan, al tener las mismas autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad habitual de la empresa:

Realizar actividades físico-deportivas que no perduren en el tiempo, tales como, campeonatos, demostraciones deportivas, competiciones oficiales o competiciones propias de la empresa, etc., se desarrollen las mismas tanto dentro del centro de trabajo de la empresa como fuera del mismo. Trabajos de mantenimiento y limpieza de embarcaciones, buques e instalaciones portuarias, así como el montaje y mantenimiento de estructuras/plataformas, etc. Realizar actividades que no perduren en el tiempo, tales como estudios de mercado, realización de encuestas, «buzoneo» o entregas de folletos promocionales.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización en cuantía equivalente a la indemnización para contratos indefinidos comparables.

## Artículo 22. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

Dadas las especiales características de este sector y resultando frecuente la existencia de períodos en los que se acumulan las tareas o se da un mayor número de demanda en la prestación de los servicios, la empresa podrá contratar bajo esta modalidad de contrato de trabajo a sus trabajadores, teniendo el mismo una duración máxima de 6 meses dentro de un período de 12, quedando sometidos estos contratos a una sola prórroga si se formalizan por una duración menor a la del plazo máximo establecido.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización en cuantía equivalente la indemnización para contratos indefinidos comparables.

## Artículo 23. *Contrato de interinidad.*

Cuando se otorgue este contrato para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva de puesto de trabajo, además de las causas legalmente previstas para su formalización, expresamente se establecen como causas del mismo la sustitución de trabajadores que disfruten de su correspondiente suspensión de contrato por licencia por maternidad, incapacidad temporal, excedencias y permisos con reserva de puesto de trabajo, reducción de jornada por conciliación de la vida familiar. En este tipo de contrato deberá constar tanto el nombre del trabajador sustituido como la causa objeto de su celebración.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización en cuantía equivalente la indemnización para contratos indefinidos comparables

## Artículo 24. *Contratos fijos discontinuos.*

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos es aquel que se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

El trabajador fijo discontinuo será llamado, mediante comunicación por medios telemáticos como el Portal del Empleado o por burofax. El plazo mínimo de comunicación de reincorporación al puesto de trabajo será de 15 días. Dicho plazo solo podrá ser incumplido en el caso de que la firma del contrato de la concesión del servicio, en el caso de existir, se realice en fechas más cercanas al inicio de la actividad que los 15 días marcados para realizar este trámite. El contrato queda extinguido si el trabajador no se incorpora a su puesto de trabajo. No se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional o en caso de que la Empresa haya preavisado con menos de 15 días.

Cuando el trabajador sea contratado para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa será de aplicación lo previsto para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

## Artículo 25. *Contrato a tiempo parcial.*

Se entenderá como contrato a tiempo parcial aquel que se establece para la realización de una jornada inferior a la señalada en el artículo 28 del presente Convenio, bien por tiempo indefinido o de duración determinada.

Se establece la obligatoriedad de informar a los trabajadores 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 el trabajador.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.



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

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

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

El pacto de horas complementarias recogerá el número de horas a realizar que puedan ser requeridas por la empresa. En ningún caso las horas complementarias podrán exceder del 60 % de la jornada semanal.

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

La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 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, el trabajador podrá renunciar al pacto de horas complementarias comunicándolo por escrito con un mes de antelación.

d) La empresa preavisará con al menos 3 días de antelación a los trabajadores que deban realizar horas complementarias, o con al menos 24 horas en los casos extraordinarios de fuerza mayor en los que no se pueda cumplir con el preaviso de 3 días. Dicho preaviso se podrá realizar a través de los medios electrónicos regulados en este convenio. En ningún caso se podrá sancionar al trabajador que siendo notificado con menos de 3 días de antelación se niegue a realizar las horas complementarias.

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 del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

#### Artículo 26. *Contratos formativos.*

I. Contrato de trabajo en prácticas. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación Vigente. Como especialidades de este convenio se acuerdan:

La retribución de este tipo de contrato será del 80 % en el primer año y del 90 % en el segundo año de vigencia del contrato con respecto a las retribuciones del Convenio según su Grupo y de los complementos a que tenga derecho.

La duración mínima de estos contratos será de seis meses y dos años su período máximo de duración.

II. Contrato para la formación. Podrán concertarse contratos para la formación con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 y con los límites establecidos legalmente en el Estatuto de los Trabajadores.

El contrato para la formación se ajustará a las siguientes reglas:

Los trabajadores contratados no tendrán la titulación necesaria para realizar un contrato en prácticas, toda vez que el objeto de este tipo de este contrato es la adquisición por parte del trabajador de la formación teórica y práctica necesaria para realizar adecuadamente un oficio o un puesto de trabajo que requiere un determinado nivel de cualificación.

La duración mínima de estos contratos será de seis meses y de tres años su período máximo de duración.

Se emitirá por la empresa una Certificación al final del periodo de formación.

Se realizará un seguimiento por la Comisión de Seguimiento, Interpretación y Vigilancia de la formación vinculada a estos contratos.

La retribución del trabajador sujeto a esta modalidad contractual será:

Del 75% de las retribuciones del Convenio previstas para su Grupo y de los complementos a que tenga derecho, durante su primer año, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Del 80% de las retribuciones del Convenio previstas para su Grupo y de los complementos a que tenga derecho, durante su segundo y tercer año, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Con el fin de tender a la estabilidad en la contratación y fomentar la modalidad de contratación de fijos, o fijos discontinuos, las modalidades de contratación de este apartado no podrán representar más del 10% de la contratación en la Empresa.

#### Artículo 27. *Subrogación de personal.*

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio conservarán todos los derechos en materia de subrogación y sucesión de empresa recogidos en el convenio sectorial con código de convenio nº 99015105012005 (III convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios), o el que lo sustituya.

## CAPÍTULO IV

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

#### Artículo 28. *Jornada de trabajo.*

Las partes acuerdan regular la jornada laboral teniendo en cuenta las necesidades del sector. Durante la vigencia del Convenio la jornada quedará así establecida:

La jornada máxima será la establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La jornada laboral podrá desarrollarse en régimen de jornada partida, continuada, o por horas, y la misma se prestará de lunes a domingo. Cuando por las características del servicio sea imposible realizar la jornada intensiva, podrán realizarse hasta tres interrupciones dentro de la jornada diaria, siendo los periodos mínimos de trabajo de una hora. El cómputo de jornada máxima para los trabajadores a tiempo parcial se realizará en la misma proporción a la jornada anual de los trabajadores a tiempo completo.

En jornadas continuadas de seis o más horas se establece un descanso, considerado como tiempo efectivo de trabajo, de 20 minutos. Dicho descanso se deberá realizar dentro de las primeras 6 horas de trabajo, siempre y cuando el servicio lo permita. Si no fuese posible, dicho descanso podrá ser realizado al inicio o final de la jornada.

El tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo tanto al inicio como al final de la jornada diaria.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá haber 12 horas de intervalo.

El número de horas diarias de los trabajadores a jornada completa no podrá ser superior a 12 horas ni inferior a 6 horas.

Dadas las especiales características de este sector, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente, por acuerdo escrito entre la Empresa y la Representación legal de los Trabajadores, durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que correspondan a los trabajadores, y con independencia de que los contratos de trabajo lo sean a tiempo parcial o a tiempo completo.

#### Artículo 29. *Descanso semanal.*

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio consecutivo.

#### Artículo 30. *Permisos retribuidos.*

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

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Dos días por nacimiento de hijo. Si por estos motivos el trabajador tuviera que desplazarse más de 150 km de su lugar de residencia, el permiso será de cuatro días.

Tres días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización de cónyuge, hijos, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno y otro cónyuge, es decir, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliándose a cuatro días en caso de desplazamiento superior a 150 km de su lugar de residencia. Se entenderá por hospitalización, el periodo de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa.

Tres jornadas de licencia retribuida por asuntos propios por año natural. Dicha licencia, al tratarse de asuntos personales no requiere justificación oral ni documental. Deberá solicitarse con la antelación máxima posible y como mínimo con 15 días de antelación antes del disfrute. Estas jornadas de licencia serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la empresa y el empleado que haya de disfrutarlas.

La empresa no podrá negar en más de tres ocasiones el disfrute de las jornadas de licencias retribuidas por asuntos propios, debiendo proponer otras fechas alternativas al trabajador en caso de que su solicitud sea incompatible con las necesidades del servicio.

Dos días por traslado de domicilio habitual cuando este se realice a más de 75 km, y cuatro en caso de que el trabajador tuviera que desplazarse a más de 250 km o cuando se produzca como consecuencia de movilidad geográfica a petición de la empresa. Cuando el traslado no se realice por movilidad geográfica a petición de la empresa, el trabajador tendrá que justificar antes de 30 días posterior al disfrute del permiso el cambio efectivo de domicilio con un certificado de empadronamiento o recibo de suministros.

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

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

El tiempo indispensable para la realización de exámenes de enseñanzas oficiales de formación profesional o universitarias, previo aviso y justificación de los mismos a la empresa.

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

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

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. El trabajador, 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 indistintamente por la madre o por el padre.

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

2. Se equiparán a todos los efectos los matrimonios con las parejas de hecho. Será necesario aportar justificación del Registro de Parejas de Hecho allí donde lo hubiere o documento oficial que certifique la convivencia de la pareja.

3. Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos de cómo máximo 20 horas anuales de duración, para acudir a visitas médicas del propio trabajador o para acompañar ascendentes, descendientes, cónyuge o pareja de hecho que convivan con ellos, siempre y cuando la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios del Servicio Público de la Salud.

#### Artículo 31. *Permiso de maternidad.*

1. Para los casos de parto, adopción o acogimiento de menores de 6 años o mayores minusválidos o discapacitados, el/la empleado/a tendrá derecho a un permiso de maternidad con una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.

En el supuesto de parto múltiple o adopción o acogimiento múltiple, este permiso se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, éste inclusive. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso tendrá una duración adicional de dos semanas.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto por un período superior a siete días, el período de permiso se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

2. En caso de parto, como regla general, el permiso comenzará a partir del día en que se produzca el mismo.

En el supuesto de adopción o acogimiento, el permiso podrá comenzar, a opción de la empleada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

3. El período de permiso se distribuirá a opción de los interesados, en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados, siendo posible su disfrute por la madre, el otro progenitor o por ambos, sucesiva o simultáneamente.

En el supuesto de parto, las seis primeras semanas tras el mismo serán de obligado descanso por parte de la madre.

En el supuesto de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad del permiso o, en su caso, de la parte restante, con independencia de que aquella realizará o no algún trabajo.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de permiso obligatorio, la madre solicitará voluntariamente reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de permiso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples, y demás excepciones contempladas.

4. En cualquier caso, deberá comunicarse a la empresa la distribución del periodo de permiso antes del inicio de su disfrute.

#### Artículo 32. *Permiso por paternidad.*

1. Para los casos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de menores de 6 años o mayores minusválidos o discapacitados, el empleado tendrá derecho a un permiso con una duración de 4 semanas ininterrumpidas.

2. En el supuesto de parto múltiple o adopción o acogimiento múltiple, este permiso se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo, este inclusive.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso tendrá una duración adicional de dos días.

3. El empleado que ejerza este derecho podrá hacerlo desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento y hasta que finalice el permiso de maternidad o inmediatamente después de su finalización.

4. Con carácter alternativo, el empleado podrá disfrutar de este permiso en dos periodos, cada uno de la mitad de días que contemple en cada caso el permiso, siempre dentro de los límites contemplados en el punto anterior.

Así mismo, también podrá sustituir a voluntad este derecho por una hora de ausencia del trabajo, al inicio o al final de su jornada, durante un plazo de 32 semanas, o la cantidad proporcional que resultase si el permiso fuera superior a las 4 semanas.

5. Aunque el permiso de paternidad es independiente del disfrute compartido del permiso de maternidad regulado en el artículo 31.3, se observará la siguiente casuística:

- En el caso de parto, el permiso de paternidad corresponderá en exclusiva al otro progenitor.
- En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.
- No obstante, cuando el período de permiso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho al permiso por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

6. Para el ejercicio de este derecho, en sus diferentes modalidades, el empleado deberá avisar a la empresa con 2 días laborables de antelación

#### Artículo 33. *Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar.*

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

a) El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de 12 años de edad o de un discapacitado físico, psíquico o sensorial 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 tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo y no desarrolle actividad retribuida.

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

#### Artículo 34. *Excedencias por conciliación de la vida familiar.*

I. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, 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 los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

III. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa también podrá ser concedida una excedencia por un periodo máximo de un año, a un trabajador 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 por la empresa, la duración de esta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

IV. Durante el primer año el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el empleado forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

V. Si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

VI. 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.

#### Artículo 35. *Permiso sin retribución.*

El personal de plantilla fijo, con al menos 5 años de antigüedad de trabajo efectivo en la empresa, podrá solicitar una licencia sin salario de una duración mínima de un mes y máxima de dos años, con reserva de su puesto de trabajo.

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

No podrá solicitarse una nueva licencia hasta transcurridos cuatro meses desde la incorporación al trabajo de la última disfrutada.

En los casos contemplados en este artículo y el anterior, en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia o licencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La empresa podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos más del 3% del personal.

#### Artículo 36. *Vacaciones.*

Las vacaciones se devengarán del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Los trabajadores tendrán derecho a 25 días laborables de vacaciones al año, no computando como vacaciones los días festivos estipulados en el calendario laboral oficial correspondiente a su centro de trabajo. Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le computará de forma proporcional al tiempo trabajado.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador o la trabajadora, y en la medida que la organización del trabajo lo permita. Preferentemente su disfrute se realizará en periodos de inactividad de servicios.

El personal contratado todo el año tendrá derecho a disfrutar al menos 15 días de vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año. Cuando algún año por razones organizativas su disfrute no pueda realizarse en dicho periodo, tendrán derecho a 3 días laborales más de vacaciones correspondientes a dicha anualidad.

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

La empresa podrá modificar el calendario de vacaciones por causas de fuerza mayor que afecten de forma grave a la organización del trabajo, siempre que se notifique al trabajador con al menos 2 meses de antelación y se le compense por todos los gastos que dicha modificación pueda ocasionarle, previa justificación por parte del trabajador.

#### Artículo 37. *Jubilación parcial.*

Conforme al artículo 166.2 de la Ley de Seguridad social y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a solicitar a la empresa la jubilación parcial con reducción de jornada en el límite máximo legal previsto, cuando reúna los requisitos establecidos.

El trabajador deberá remitir la solicitud a la empresa con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

El tiempo de la jornada que corresponda de trabajo se acumulará para su realización a jornada completa en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial, sin perjuicio de que el trabajador y la empresa puedan llegar a un acuerdo diferente respecto a la forma (tiempo parcial o completo), fechas y periodos en que se deberá realizar la prestación de servicios correspondientes a la jornada parcial.

Hasta que el trabajador o trabajadora jubilada parcialmente acceda a la jubilación completa, o como máximo hasta que llegue la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá mantener un nuevo contrato de relevo en los términos establecidos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO V

**Régimen económico**Artículo 38. *Estructura salarial.*

Tendrán la consideración de salario los siguientes conceptos:

Salario base.—Se determina por la cantidad fija abonada al empleado por unidad de tiempo equivalente correspondiente a su categoría profesional, según se especifica en las tablas salariales del Anexo I del presente convenio.

Plus de nocturnidad.—Se considerará trabajador nocturno aquel que realice, entre las 22 y las 6 horas, una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo.

Las empresas, en este caso, abonarán al trabajador un plus de nocturnidad en la cuantía del valor equivalente al 25 % del coste de la hora ordinaria por cada hora trabajada de la jornada nocturna.

Las partes, no obstante lo antedicho, acuerdan que para aquellos trabajadores que no tengan la consideración de trabajador nocturno, pero su jornada acabe después de las 22 horas, o se inicie antes de las 6 de la mañana, percibirán en nómina un complemento por cada hora de trabajo efectivo que realicen comprendida en el horario antes mencionado que ascenderá a la cuantía de que figura en el anexo 1.

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

Los menores de 18 años no podrán realizar la jornada nocturna. No se podrán realizar horas extraordinarias dentro de dicha jornada.

Complementos salariales.—Son las cantidades devengadas al trabajador, 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 pueden tener el carácter de consolidables o no consolidables en el salario del trabajador.

No tienen la consideración de salario las percepciones extra-salariales. Éstas son las cantidades de carácter indemnizatorio o de gastos que percibe el trabajador como consecuencia de la prestación de su trabajo. Así, dentro de este concepto, se establecen, entre otros, las dietas por alojamiento y manutención, y los pluses por transporte.

Artículo 39. *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, excepto el 25 de diciembre y el 1 de enero que no serán compensables en ningún caso.

Las horas extraordinarias realizadas en días que no sean domingo o festivo oficial se compensarán a razón de 1,40 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 I en función de que las mismas sean realizadas en jornadas ordinarias, en domingo o en alguno de los 14 festivos oficiales.

Artículo 40. *Pagas extras.*

Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, de 30 días de salario base, cada una de ellas, que se devengarán semestralmente: la correspondiente a junio, del día 1 de enero al 30 de junio de cada año, y la correspondiente a diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre, igualmente, de cada año.

Las pagas extras serán prorrateadas mensualmente.

Artículo 41. *Incrementos salariales.*

Para los años 2016 y 2017, se establecen las retribuciones salariales comprendidas en las tablas del anexo I.



Se establece para el 2018 y para cada uno de los siguientes años de vigencia del presente convenio o de sus prórrogas, con fecha de efectos del 1 de enero de cada año, un incremento sobre todos los conceptos retributivos del convenio, igual al IPC real del año inmediatamente anterior, más un 0,5%. No se tendrán en cuenta los IPC negativos.

El citado incremento salarial se aplicará con efecto de 1 de enero. A tal fin, la Comisión de Seguimiento, Interpretación y Vigilancia a se reunirá anualmente en el mes de enero, para proceder al cálculo y publicación de las tablas salariales anuales. Si transcurridos tres meses dichas tablas no hubiesen sido publicadas los incrementos redactados en el presente artículo serán de aplicación inmediata.

#### Artículo 42. *Dietas y gastos.*

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

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

- a) Que la prestación de servicios que deba realizar le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera de la provincia o isla donde radique aquel, y pernoctando fuera de la localidad de su domicilio también se vea obligado a desayunar, comer o cenar fuera del mismo.
- b) Que por tener que ausentarse de su lugar habitual de trabajo se vea obligado a comer o cenar fuera de la localidad del domicilio del centro o centros de trabajo de la empresa en los que trabaje habitualmente, o de municipios limítrofes a este.

El derecho a la percepción del importe de las dietas nacerá y tendrá efectos únicamente a partir del día siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio y en las cantidades expresadas en el anexo I.

Durante la vigencia del Convenio, estos importes se incrementarán en la misma forma y con el mismo porcentaje que se revisen los salarios.

Si el trabajador 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 esta, 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 los trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones previstas en el artículo 14 del presente Convenio.

#### Artículo 43. *Plus de kilometraje.*

Los trabajadores que, a petición de la empresa y durante la jornada laboral, voluntariamente acepten hacer sus desplazamientos en vehículo propio, percibirán como gasto de locomoción la cantidad de 0,19 euros por kilómetro o aquella que establezca Hacienda como exenta de tributación cuando sea superior.

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

Las obligaciones que se establecen en este artículo no serán de aplicación a los trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones previstas en el artículo 15 del presente Convenio.

Artículo 44. *Fecha de pago de nóminas, gastos y dietas.*

La empresa abonará la nómina de cada mes dentro de los primeros 10 días naturales del mes siguiente.

Los gastos y dietas se abonarán como muy tarde en la fecha de pago de la nómina del mes siguiente, siempre que el trabajador haya presentado a la empresa las correspondientes facturas o justificantes del gasto.

Conforme a lo establecido en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, cualquier retraso en el pago de nóminas, gastos o dietas devengará un interés anual del 10%, desde el primer día en situación de mora, de forma automática y sin necesidad de reclamación por parte del trabajador.

Los intereses se devengarán en la nómina del mes inmediatamente posterior al que se realice el pago de la cantidad total adeudada en situación de mora.

## CAPÍTULO VI

### Clasificación del personal

Artículo 45. *Grupos profesionales.*

Los trabajadores comprendidos en este Convenio serán clasificados en diferentes grupos en función del servicio o trabajo al que estén adscritos, y en 4 categorías en función de su nivel funcional dentro del grupo.

En relación a las actividades actuales de la empresa se establecen los siguientes grupos, pudiendo ampliarse en el futuro en caso de que se desempeñen nuevas actividades:

Grupo 1: Trabajadores de oficinas y logística.

Grupo 2: Trabajadores de servicios en playas, salvamento, socorrismo y emergencias.

Grupo 3: Trabajadores de servicios deportivos, e instalaciones deportivas y gimnasios.

Grupo 4: Trabajadores de servicios de formación.

Los niveles salariales y profesionales de los trabajadores se regulan en 4 categorías dentro de cada grupo, dependiendo de su grado de responsabilidad, la complejidad de sus funciones y los requisitos de formación y experiencia necesarios.

Grupo 1. Trabajadores de oficina y logística.

1.ª Categoría.

Están incluidos en esta categoría los trabajadores que dirigen los principales departamentos de la empresa, desempeñando tareas complejas y tomando decisiones que afectan a la totalidad de la empresa.

Requisitos: Para poder acceder a esta categoría, los trabajadores deben tener formación universitaria relacionada con su puesto (Ingeniería, Licenciatura, Diplomatura, Grado o Postgrado universitario).

Además, deben tener como experiencia al menos 5 años de trabajo efectivo en la empresa en un puesto del mismo grupo o relacionado.

Equiparación: Algunos puestos incluidos en este grupo y categoría son el de Gerente, Director/a Estratégico, Director/a de RRHH y Formación, Director/a de Administración y Finanzas o Director/a Logística, Delegado o Responsable de zona.

2.ª Categoría.

Están incluidos en esta categoría los trabajadores que desempeñen funciones de mando intermedio a las órdenes de la dirección de la empresa o de los principales departamentos.

También estarán en este grupo los trabajadores que desempeñando funciones de la categoría superior no cumplan con los requisitos de formación y experiencia necesarios

para acceder a ella, siempre que al menos dispongan de la titulación específica requerida legalmente para poder desempeñar las funciones de su puesto.

Requisitos: Para poder acceder a esta categoría, los trabajadores deben estar en posesión de un título de Formación Profesional de Grado Superior relacionado con el puesto, o un Certificado de Profesionalidad de Nivel 3 también relacionado, o en su defecto un nivel universitario de estudios finalizados.

Además, deben tener como experiencia al menos 3 años de trabajo específico en la empresa en un puesto del mismo grupo o relacionado.

Equiparación: Algunos puestos incluidos en este grupo y categoría son el de Secretaría de dirección, Responsables de departamentos tales como el de Calidad, Informática, Comunicación, Mantenimiento y Logística.

### 3.ª Categoría.

Están incluidos en esta categoría todos los trabajadores técnicos y especialistas, que no tengan a más de 5 personas a su cargo.

Requisitos: Para poder acceder a esta categoría los trabajadores deben estar en posesión de un título de Formación Profesional de Grado Medio o superior relacionado con el puesto, o un Certificado de Profesionalidad de Nivel 2 o superior también relacionado, o en su defecto un nivel universitario de estudios finalizados.

Además, deben tener como experiencia al menos 3 años de trabajo específico en la empresa en un puesto del mismo grupo o relacionado.

Equiparación: Algunos puestos incluidos en este grupo y categoría son los de técnicos y auxiliares, como contable, técnico de selección, técnico de prevención, auxiliares administrativos, mecánicos.

### 4.ª Categoría.

Están incluidos en esta categoría los trabajadores no cualificados y todos aquellos que no reúnen los requisitos para acceder a la 2.ª o 3.ª categoría.

Requisitos: No se requiere formación específica ni experiencia.

Equiparación: Telefonistas, conductores, repartidores.

Grupo 2. Trabajadores de servicios en playas, salvamento, socorrismo y emergencias.

### 1.ª Categoría.

Están incluidos en esta categoría los trabajadores de servicios de salvamento en playas, socorrismo y de emergencias que realizan tareas complejas de dirección o coordinación de grandes equipos, o que diseñan y supervisan planes de emergencias y dispositivos de riesgo variable, así como profesionales de la salud de nivel universitario.

Requisitos: Para poder acceder a esta categoría, los trabajadores deben tener formación universitaria relacionada con su puesto, tal como Licenciatura/Grado en Medicina, Diplomatura/Grado en Enfermería, Licenciatura/Grado en Ciencias del Deporte, Licenciatura/Grado en Náutica y Transporte Marítimo especializado en Salvamento Marítimo.

Además, deben tener como experiencia al menos 5 años de trabajo efectivo en la empresa en un puesto del mismo grupo o relacionado.

Equiparación: Algunos puestos incluidos en este grupo y categoría son el de Director de Emergencias, Director General de Playas, Director de Salvamento, Coordinador con más de 40 trabajadores a su cargo durante al menos 3 meses al año, médicos y enfermeros.

### 2.ª Categoría.

Están incluidos en esta categoría los trabajadores que desempeñen funciones de mando en equipos medianos y pequeños, y tengan encomendadas funciones específicas de gestión, tales como gestión de cuadrantes, informes de actuación.

También estarán en esta categoría los trabajadores que desempeñando funciones de la categoría superior no cumplan con los requisitos de formación y experiencia necesarios para acceder a ella, siempre que al menos dispongan de la titulación específica requerida legalmente para poder desempeñar las funciones de su puesto.

Requisitos: Para poder acceder a esta categoría, los trabajadores deben estar en posesión de un título de Formación Profesional de Grado Superior relacionado con el puesto, o un Certificado de Profesionalidad de Nivel 3 también relacionado, o en su defecto un nivel universitario de estudios finalizados.

Además, deben tener como experiencia al menos 3 años de trabajo específico en la empresa en un puesto del mismo grupo o relacionado.

Equiparación: Algunos puestos incluidos en este grupo y categoría son el de Coordinador de Salvamento con 40 o menos trabajadores a su cargo, Responsables de puesto con más de 10 trabajadores a su cargo.

### 3.ª Categoría.

Están incluidos en esta categoría todos los trabajadores técnicos y especialistas, y mandos que no tengan más de 10 trabajadores a su cargo.

Requisitos: Para poder acceder a esta categoría los trabajadores deben estar en posesión de un título de Formación Profesional de Grado Medio o superior relacionado con el puesto, o un Certificado de Profesionalidad de Nivel 2 o superior también relacionado, o en su defecto un nivel universitario de estudios finalizados.

Además, deben tener como experiencia al menos 3 años de trabajo específico en la empresa en un puesto del mismo grupo o relacionado.

Equiparación: Algunos puestos incluidos en este grupo y categoría son los de técnicos y auxiliares, socorristas, técnicos en emergencias sanitarias, conductores de ambulancia, patrones de embarcaciones y motos de agua, marineros, mecánico naval, buzo profesional.

### 4.ª Categoría.

Están incluidos en esta categoría los trabajadores no cualificados y todos aquellos que no reúnen los requisitos para acceder a la 2.ª o 3.ª categoría.

Requisitos: No se requiere formación específica ni experiencia.

Equiparación: Algunos puestos incluidos en este grupo son los monitores de baño adaptado, encuestadores, monitores de actividades de sensibilización.

Grupo 3. Trabajadores de servicios deportivos, instalaciones deportivas y gimnasios.

### 1.ª Categoría.

Están incluidos en esta categoría los trabajadores que realizan funciones complejas y heterogéneas para las que se requiere legalmente formación universitaria, así como aquellos que tienen a grandes equipos a su cargo.

Requisitos: Para poder acceder a esta categoría, los trabajadores deben tener formación universitaria relacionada con su puesto, como Licenciatura/Grado en Ciencias del Deporte, Diplomatura/Grado en Fisioterapia o Licenciatura/Grado en Medicina.

Además, deben tener como experiencia al menos 5 años de trabajo efectivo en la empresa en un puesto del mismo grupo o relacionado.

Equiparación: Algunos puestos incluidos en este grupo y categoría son el de Director Deportivo, Fisioterapeuta, Médico, Profesor de Educación Física.

### 2.ª Categoría.

Están incluidos en esta categoría los trabajadores que desempeñen funciones de mando intermedio a las órdenes de la dirección deportiva, así como los que imparten o conducen actividades deportivas multidisciplinares.

También estarán en este grupo los trabajadores que desempeñando funciones de la categoría superior no cumplan con los requisitos de formación y experiencia necesarios

para acceder a ella, siempre que al menos dispongan de la titulación específica requerida legalmente para poder desempeñar las funciones de su puesto.

Requisitos: Para poder acceder a esta categoría, los trabajadores deben estar en posesión de un título de Formación Profesional de Grado Superior relacionado con el puesto, o un Certificado de Profesionalidad de Nivel 3 también relacionado, o en su defecto un nivel universitario de estudios finalizados.

Además, deben tener como experiencia al menos 3 años de trabajo específico en la empresa en un puesto del mismo grupo o relacionado.

Equiparación: Algunos puestos incluidos en este grupo y categoría son el de Entrenador superior, Técnico deportivo multidisciplinar, Coordinador de instalación deportiva con más de 10 trabajadores a su cargo.

### 3.ª Categoría.

Están incluidos en esta categoría todos los trabajadores técnicos y especialistas, así como los responsables y coordinadores de instalaciones deportivas que tengan 10 o menos trabajadores a su cargo.

Requisitos: Para poder acceder a esta categoría los trabajadores deben estar en posesión de un título de Formación Profesional de Grado Medio o superior relacionado con el puesto, o un Certificado de Profesionalidad de Nivel 2 o superior también relacionado, o en su defecto un nivel universitario de estudios finalizados.

Además, deben tener como experiencia al menos 3 años de trabajo específico en la empresa en un puesto del mismo grupo o relacionado.

Equiparación: Algunos puestos incluidos en este grupo y categoría son los de técnicos y auxiliares, como socorrista, técnico o monitor deportivo de natación, musculación, sala, actividades dirigidas, spinning, Pilates, yoga, animadores deportivos, técnicos de mantenimiento, maquinistas.

### 4.ª Categoría.

Están incluidos en esta categoría los trabajadores no cualificados y todos aquellos que no reúnen los requisitos para acceder a la 2.ª o 3.ª categoría.

Requisitos: No se requiere formación específica ni experiencia.

Equiparación: Recepcionista, Control de accesos, Conserje, Bedel, Personal de limpieza.

### Grupo 4: Formación.

#### 1.ª Categoría.

Están incluidos en esta categoría los trabajadores que realizan funciones complejas y heterogéneas para las que se requiere legalmente formación universitaria, así como aquellos que tienen a grandes equipos a su cargo.

Requisitos: Para poder acceder a esta categoría, los trabajadores deben tener formación universitaria relacionada con su puesto, como Licenciatura/Grado en Ciencias del Deporte, Diplomatura/Grado en Fisioterapia, Licenciatura/Grado en Medicina, Licenciatura/Grado en Pedagogía.

Además, deben tener como experiencia al menos 5 años de trabajo efectivo en la empresa en un puesto del mismo grupo o relacionado.

Equiparación: Algunos puestos incluidos en este grupo y categoría son el de Director de Formación, Docentes y Profesores para los que se requiere titulación universitaria.

#### 2.ª Categoría.

Están incluidos en esta categoría los trabajadores que desempeñen funciones de mando intermedio a las órdenes de la Dirección de Formación, así como los que imparten cursos oficiales para la obtención de Certificados de Profesionalidad o Técnicos Deportivos.

También estarán en este grupo los trabajadores que desempeñando funciones de la categoría superior no cumplan con los requisitos de formación y experiencia necesarios para acceder a ella, siempre que al menos dispongan de la titulación específica requerida legalmente para poder desempeñar las funciones de su puesto.

Requisitos: Para poder acceder a esta categoría, los trabajadores deben estar en posesión de un título de Formación Profesional de Grado Superior relacionado con el puesto, o un Certificado de Profesionalidad de Nivel 3 también relacionado, o en su defecto un nivel universitario de estudios finalizados.

Además, deben tener como experiencia al menos 3 años de trabajo específico en la empresa en un puesto del mismo grupo o relacionado.

Equiparación: Algunos puestos incluidos en este grupo y categoría son el de Formador Ocupacional, Formador de formadores, Responsable de formación, Formador de Riesgos Laborales.

### 3.ª Categoría.

Están incluidos en esta categoría todos los trabajadores técnicos y especialistas que imparten formación no reglada o no oficial para la que no existe requisito legal en cuanto a titulación.

Requisitos: Para poder acceder a esta categoría los trabajadores deben estar en posesión de un título de Formación Profesional de Grado Medio o superior relacionado con el puesto, o un Certificado de Profesionalidad de Nivel 2 o superior también relacionado, o en su defecto un nivel universitario de estudios finalizados.

Además, deben tener como experiencia al menos 3 años de trabajo específico en la empresa en un puesto del mismo grupo o relacionado.

Equiparación: Algunos puestos incluidos en este grupo y categoría son los de técnicos y auxiliares, monitor, formador, auxiliar de formación.

### 4.ª Categoría.

Están incluidos en esta categoría los trabajadores no cualificados y todos aquellos que no reúnen los requisitos para acceder a la 2.ª o 3.ª categoría.

Requisitos: No se requiere formación específica ni experiencia.

#### Artículo 46. *Trabajos en distintas categorías o grupos profesionales.*

La empresa podrá encomendar al trabajador funciones propias de un grupo o categoría profesional distinto al suyo, siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y durante el periodo indicado en los párrafos siguientes, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo al finalizar el motivo que dio origen al cambio o transcurra el periodo máximo permitido.

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

Para el supuesto de que el trabajador tenga que realizar funciones de un grupo profesional inferior, la situación se mantendrá por el tiempo imprescindible, no superando nunca los 6 meses en un periodo de 24 meses, conservando la retribución económica correspondiente al grupo profesional de origen, salvo que la situación viniera motivada por la propia solicitud del trabajador.

## CAPÍTULO VII

**Código de conducta laboral**

Artículo 47. *Políticas de fomento de no discriminación ni acoso.*

Todos los empleados y empleadas tendrán derecho a un trato justo y en igualdad de oportunidades, independientemente de su origen geográfico, social, cultural, étnico o religioso; de su afinidad política u otras creencias, afiliación a sindicatos, casta, género (incluyendo situaciones de embarazo), orientación sexual, discapacidad, edad y estado civil.

Todos los empleados y empleadas tendrán derecho a disfrutar de un entorno laboral libre de situaciones de acoso, lo cual incluye intimidación, propuestas de tipo sexual, amenazas, actos de violencia y otros comportamientos o acciones que generen un entorno laboral amenazador.

La empresa se compromete a:

- Mantener una actitud de tolerancia cero frente al acoso y la discriminación, independientemente de su tipo, manifestación y personas involucradas.
- Observar y hacer cumplir con toda la legislación relativa al acoso y discriminación en el empleo.
- Establecer las medidas y protocolos necesarios para prevenir, perseguir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso y discriminación.

Por su carácter especialmente degradante, se tendrá una especial atención a conductas no admisibles en lo que respecta a acoso o discriminación por razón de género u orientación sexual.

En cualquier caso, toda actitud, forma de comportamiento o situación que pueda considerarse de acoso o discriminación, podrá ser castigada con las sanciones disciplinarias pertinentes en el marco de la legislación laboral.

Ante escenarios que sean interpretados, por Empresa o Representación legal de los trabajadores, como constitutivos de discriminación y/o acoso sin que se alcance acuerdo sobre las medidas a aplicar para su resolución, será mandatorio la convocatoria de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Procedimiento general de actuación.

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

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

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

La investigación tendrá varias fases:

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

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

El contenido del régimen disciplinario será de aplicación a todos los trabajadores 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 trabajadores cuyo contrato sea temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

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

Formación.

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

#### Artículo 48. *Políticas en materia de violencia de género.*

1. Conforme al tenor literal del apartado 4 del vigente artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores «Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este período, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva».

2. Conforme al tenor literal del apartado 8 del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores «Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del 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.».

3. La utilización circunstancial en este texto del masculino como genérico para englobar las situaciones de violencia de género, no significa en modo alguno ignorancia sobre las diferencias de género existentes en la plantilla, refiriéndose tanto a empleadas como empleados, y se ha llevado a cabo a los solos efectos de facilitar su lectura.



Por tanto, las políticas y medidas que se apliquen en materias de violencia de género, serán efectivas para todos los empleados, independientemente de su género o identidad de género, siempre que se den las causas efectivas para ello.

#### Artículo 49. *Plan de Igualdad.*

Las medidas de igualdad a que se refieren los Artículos 47 y 48, se dirigirán a la creación y aplicación de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente

A fecha de aplicación del presente convenio, se creará la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que tendrá como objetivo la elaboración y redacción del plan de igualdad y, con posterioridad, su vigilancia activa.

Dicha comisión estará integrada, de una parte, por un miembro de cada una de las Secciones Sindicales con representación electa y un miembro de cada Comité de empresa, pudiendo este último, delegar en las Secciones Sindicales. De otra parte, tantos miembros designados por la empresa como fueren necesarios para conseguir la paridad o menos.

Sin perjuicio de otras disposiciones más amplias para el fomento de no discriminación ni acoso, dicho plan de igualdad contemplará, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo u orientación sexual.

El régimen de funcionamiento, la periodicidad de las reuniones, así como los tiempos de vigencia o revisión del plan de igualdad, serán establecidos por la propia Comisión.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso a la normativa aplicable y específicamente lo previsto por los Artículos de la Ley Orgánica 3/2007.

#### Artículo 50. *Clasificación de faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores y trabajadoras se calificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

##### 1. Serán faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida de trabajo inferior a 15 minutos.
- b) La no comunicación con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) Falta de aseo y limpieza personales.
- d) Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios y la imagen tanto de la empresa como de las instalaciones o municipios (playas) donde se realice la actividad.
- e) Falta de atención o diligencia con el usuario, así como en el desarrollo del trabajo encomendado.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- g) Falta leve de respeto y consideración hacia los subordinados, compañeros, mandos, personal y público.
- h) Falta de higiene con el material de trabajo (botiquín, maletín equipo de reanimación).
- i) Extralimitarse con el horario establecido para comer.
- j) Uso del uniforme fuera del horario laboral o «in itinere».

##### 2. Serán faltas graves:

- a) Faltar al trabajo un día sin causa justificada y sin previo aviso.
- b) Fumar en cualquier dependencia distinta de las habilitadas para tal fin y/o durante el tiempo efectivo de trabajo o vistiendo el uniforme de servicio.
- c) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un periodo de 60 días y por un tiempo total inferior a veinte minutos.

- d) Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- e) La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales, herramientas y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- f) Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto muy graves hacia los compañeros, terceros o público en general.
- g) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos de la empresa para fines personales, durante la jornada de trabajo, y en beneficio propio.
- h) El incumplimiento de las disposiciones en materia de protección de datos de carácter personal a los que tenga acceso por razón de su cometido.
- i) El uso inadecuado y el incumplimiento de la normativa en materia de utilización de equipos de protección individual.
- j) La acumulación de tres faltas leves aun siendo por diferente motivo en un periodo de seis meses.
- k) Falta de aseo y limpieza personales cuando sea de tal índole que puedan afectar a la relación con compañeros, clientes, usuarios, o a la imagen de la empresa.
- l) La negativa del trabajador o trabajadora a participar en los simulacros de actuación sin causa médica que lo justifique.
- m) La negativa del trabajador a asistir a los cursillos de puesta al día sin causa que lo justifique. Dichos cursillos y actuaciones simuladas se realizarán en horario laboral del trabajador o se considerarán trabajo efectivo. Si dicha negativa se repite más de una vez en un mes se calificará como falta muy grave.
- n) No llevar el uniforme completo exigido por la empresa.
- o) ñ) El incumplimiento de las normas internas de la empresa. Si el incumplimiento supone un menoscabo grave para la empresa, usuario o contratista de la misma, se considerará falta muy grave.

### 3. Serán faltas muy graves:

- a) Hacer uso del teléfono móvil personal durante la jornada efectiva de trabajo, de algún dispositivo electrónico o de lectura (libros, revistas...) siempre que disminuya la atención en el trabajo y la vigilancia del puesto y no exista autorización expresa por parte de la empresa.
- b) Ausentarse sin justificación del puesto de trabajo durante la realización del mismo, por tiempo breve aún sin mayores consecuencias.
- c) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- d) Cambiar, revolver los armarios o taquillas de los compañeros o del público sin la debida autorización.
- e) La impuntualidad reiterada no justificada en la entrada o salida del trabajo. Se entenderá reiterada, más de tres faltas en un mes o cinco en un periodo de tres meses.
- f) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- g) El hurto, robo y la apropiación indebida, tanto a los demás trabajadores de la empresa, como al público o usuarios, como a cualquier persona que esté dentro de la zona de vigilancia o del recinto de trabajo.
- h) La simulación comprobada de accidente o enfermedad.
- i) Hacer desaparecer, inutilizar o destrozar máquinas o causar desperfectos en las mismas o en aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la empresa por voluntad o negligencia del trabajador.
- j) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello puedan derivarse perjuicios de cualquier orden a la empresa.
- k) Los malos tratos de palabra u obra, o faltas de respeto muy graves hacia los compañeros, terceros o usuarios en general.
- l) El abuso grave de autoridad.
- m) La desobediencia o indisciplina continuada en el trabajo.
- n) ñ) La disminución probada, continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.

o) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto a la intimidad y dignidad de la mujer o del hombre mediante la ofensa, física o verbal de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella, en concordancia con lo regulado en el presente convenio.

p) El incumplimiento de las disposiciones en materia de protección de datos de carácter personal a los que tenga acceso por razón de su cometido, cuando recaiga sobre datos de nivel alto.

q) La acumulación de dos faltas graves aun siendo por diferentes motivos en un periodo de seis meses.

r) La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros.

s) Las discusiones en tono de voz elevado con otros trabajadores en presencia del usuario, cliente, contratista, o cualquier persona ajena a la empresa y que trascienda a este.

t) La situación de acoso moral, cuando una persona o más (la víctima puede ser acosada por un grupo) somete a otra a una violencia psicológica por sistema, durante un periodo de tiempo más o menos prolongado. El acoso moral pretende y se encamina a ofender, ridiculizar y llevar a la víctima al aislamiento del grupo, resultando de todo ello, si se mantiene en el tiempo, la desestabilización emocional y psicológica de la persona acosada.

u) La dejación voluntaria de funciones que afecten a la seguridad de usuarios, clientes o compañeros, cuando el trabajador actúe como garante de la misma, aun cuando no haya llegado a producirse accidente o lesiones.

## Artículo 51. Régimen de sanciones.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave, previa a su imposición.

Impuesta la sanción, la efectividad en su cumplimiento tendrá lugar en un período máximo de 90 días a partir de la fecha de notificación.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores que ostentan cargos electivos sindicales, y en aquellos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado o interesada pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. Se dará traslado a la representación legal, para que por ambas partes y en el plazo de tres días puedan manifestar a la organización lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque la representación legal, el interesado, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio. La tramitación del expediente interrumpirá la prescripción de la infracción.

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

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

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

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

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 52. *Sometimiento al ASEC.*

Las partes firmantes de este convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo y por ello acuerdan su adhesión al vigente acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos (ASEC).

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

### CAPÍTULO VIII

#### Cláusulas de formación

#### Artículo 53. *Formación*

La empresa impartirá directamente a través de terceros, todas las acciones formativas a la que legalmente esté obligada.

Del mismo modo podrá incluir en el plan de formación otros cursos que considere necesarios para el buen desarrollo de su actividad, haciéndose también cargo de su coste.

Los trabajadores estarán obligados a asistir a los cursos de formación que establezca la empresa siempre que estos se impartan en su horario laboral habitual.

El tiempo de asistencia a los cursos será considerado tiempo de trabajo efectivo.

### CAPÍTULO IX

#### Derechos sindicales

#### Artículo 54. *De los representantes de los trabajadores.*

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

#### Artículo 55. *Comité Intercentros.*

Cuando la empresa disponga de más de dos centros de trabajo y estos superen los 200 trabajadores, se podrá constituir un Comité Intercentros.

A estos efectos, los miembros de los distintos comités de centro o delegados 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 que, por trascender al centro de trabajo, deban ser tratados con carácter general al nivel de toda la empresa.

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

Los gastos que se originen como consecuencia de las reuniones que el Comité Intercentros tenga que realizar con la empresa, serán abonados por ésta en la forma en que se acuerde con la Dirección.

#### Artículo 56. *Delegados sindicales.*

Las Secciones Sindicales que legalmente se constituyan, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa.

El número de Delegados Sindicales que correspondan, estará a lo dispuesto en el artículo 10 de la LOLS.

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

Funciones de los Delegados Sindicales:

Las funciones, garantías y derechos de los delegados sindicales serán las reguladas por la LOLS.

Artículo 57. *Garantías sindicales.*

1. Cuando un miembro del Comité de empresa o Delegado de personal o sindical haya agotado su crédito personal podrá acumular el de otros miembros 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. Los delegados del Comité de Empresa podrán ceder crédito horario a los delegados de la Sección Sindical y viceversa.

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 de Seguimiento, Interpretación y Vigilancia, el Comité de Seguridad y Salud, así como aquellas nuevas que de mutuo acuerdo se pudieran constituir, serán a cargo de la empresa, no siendo computables como parte del crédito horario establecido en la ley o en el presente Convenio. Igualmente, no será computable el tiempo de asistencia a reuniones convocadas por la dirección de la empresa.

## CAPÍTULO X

### Salud laboral

Artículo 58. *Salud laboral.*

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

Plan de prevención.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

## Vigilancia de la salud.

El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores.

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

En este caso se tendrán en cuenta los siguientes protocolos:

Dermatitis laboral, posturas forzadas, movimientos repetidos de miembro superior y asma ocupacional. Todos ellos relacionados con los riesgos del sector, debiendo adoptarlos en función de los resultados de la evaluación de riesgos y las características y circunstancias del trabajador.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, siendo obligatorio para los trabajadores cuando existan indicios de que de su estado de salud pueda derivarse un riesgo para la vida o integridad física o psíquica propia o de otros, previo informe de los representantes de los trabajadores.

La vigilancia de la salud individual se practicará con una periodicidad anual o de acuerdo a la frecuencia a colectivos de riesgo recogida en los protocolos médicos oficiales.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

## 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 la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si existiera un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia el empresario 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 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, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, 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, previa formación adecuada, si fuere necesario, 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.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la

imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 59. *Incapacidad Temporal.*

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a un complemento hasta cubrir el total de su base de cotización.

En caso de enfermedad común, la empresa completará el salario hasta el 75% de su base reguladora. Podrán acceder a este derecho únicamente los trabajadores con una antigüedad superior a 18 meses de trabajo efectivo en la empresa y que no hayan estado de baja 5 o más días durante la anualidad inmediatamente anterior, o habiendo estado, en todos los casos en los que se produzca hospitalización.

Las pagas extraordinarias no se verán afectadas por la IT y se devengarán el 100% de las mismas.

Disposición adicional primera. *Uso genérico del lenguaje.*

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

Disposición adicional segunda. *Comunicación.*

La empresa, así como la Representación Legal de los Trabajadores, harán uso de los medios telemáticos existentes en el presente o en el futuro como forma fehaciente de comunicación formal con los trabajadores a efectos de notificaciones, surtiendo los efectos legales de su entrega y constancia, conforme a lo regulado en el presente convenio.

## ANEXO I

### Tablas salariales año 2016

Grupo	Categoría	Salario anual	Salario mensual (14 pagas)	Hora ordinaria	Hora extraordinaria en festivo	Complemento nocturnidad (art. 38)
Grupo 1. Oficina y logística.	Categoría 1.	29.309,50	2.093,54	16,05	28,09	4,01
	Categoría 2.	16.003,35	1.143,10	8,76	15,34	2,19
	Categoría 3.	10.626,94	759,07	5,82	10,18	1,46
	Categoría 4.	9.709,90	693,56	5,32	9,31	1,33
Grupo 2. Playas, salvamento y emergencias.	Categoría 1.	29.309,50	2.093,54	16,05	28,09	4,01
	Categoría 2.	16.003,35	1.143,10	8,76	15,34	2,19
	Categoría 3.	10.626,94	759,07	5,82	10,18	1,46
	Categoría 4.	9.709,90	693,56	5,32	9,31	1,33
Grupo 3. Servicios deportivos.	Categoría 1.	29.309,50	2.093,54	16,05	28,09	4,01
	Categoría 2.	16.003,35	1.143,10	8,76	15,34	2,19
	Categoría 3.	10.626,94	759,07	5,82	10,18	1,46
	Categoría 4.	9.709,90	693,56	5,32	9,31	1,33
Grupo 4. Formación.	Categoría 1.	29.309,50	2.093,54	16,05	28,09	4,01
	Categoría 2.	16.003,35	1.143,10	8,76	15,34	2,19
	Categoría 3.	10.626,94	759,07	5,82	10,18	1,46
	Categoría 4.	9.709,90	693,56	5,32	9,31	1,33

## Tablas salariales año 2017

Grupo	Categoría	Salario anual	Salario mensual (14 pagas)	Hora ordinaria	Hora extraordinaria en festivo	Complemento nocturnidad art. 38)
Grupo 1. Oficina y logística.	Categoría 1.	29.763,80	2.125,99	16,30	28,53	4,08
	Categoría 2.	16.251,40	1.160,81	8,90	15,58	2,23
	Categoría 3.	10.791,66	770,83	5,91	10,34	1,48
	Categoría 4.	9.915,18	708,23	5,43	9,50	1,36
Grupo 2. Playas, salvamento y emergencias.	Categoría 1.	29.763,80	2.125,99	16,30	28,53	4,08
	Categoría 2.	16.251,40	1.160,81	8,90	15,58	2,23
	Categoría 3.	10.791,66	770,83	5,91	10,34	1,48
	Categoría 4.	9.915,18	708,23	5,43	9,50	1,36
Grupo 3. Servicios deportivos.	Categoría 1.	29.763,80	2.125,99	16,30	28,53	4,08
	Categoría 2.	16.251,40	1.160,81	8,90	15,58	2,23
	Categoría 3.	10.791,66	770,83	5,91	10,34	1,48
	Categoría 4.	9.915,18	708,23	5,43	9,50	1,36
Grupo 4. Formación.	Categoría 1.	29.763,80	2.125,99	16,30	28,53	4,08
	Categoría 2.	16.251,40	1.160,81	8,90	15,58	2,23
	Categoría 3.	10.791,66	770,83	5,91	10,34	1,48
	Categoría 4.	9.915,18	708,23	5,43	9,50	1,36

Complementos por hora trabajada en las condiciones reguladas en el artículo 15.  
Variabilidad de centro de trabajo.

	Entre 31 y 40 km	Entre 41 y 50 km	Más de 50 km
	Euros	Euros	Euros
Socorrista piscina . . . . .	0,50	1,01	2,63
Monitor natación . . . . .	1,71	3,23	5,53
Monitor de sala . . . . .	2,63	4,34	6,90
Monitor Actividades Dirigidas . . . . .	3,70	5,62	8,51
Monitor de atletismo . . . . .	2,63	4,34	6,90
Monitor lúdico deportivo . . . . .	4,77	6,91	10,11
Monitor de actividades escolares . . . . .	2,14	5,34	8,54
Resto de puestos de 2. <sup>a</sup> categoría . . . . .	1,00	1,20	1,50
Resto de puestos de 3. <sup>a</sup> categoría . . . . .	0,50	0,60	0,75
Resto de puestos de 4. <sup>a</sup> categoría . . . . .	0,25	0,30	0,38

Artículo 42. *Gastos.*

Desayuno: 5,00 euros.

Comida: 15,00 euros.

Cena: 15,00 euros.

Artículo 48. *Plus kilometraje.*

El mayor entre el máximo exento fiscal o 0,19 euros km.



## ANEXO II

**Reglamento Interno de la Comisión de Seguimiento, Interpretación y Vigilancia**

Procedimiento. La Comisión de Seguimiento, Interpretación y Vigilancia estará compuesta por 6 miembros, tres elegidos por la representación de la empresa y tres por la representación de los sindicatos que suscriben el presente Convenio.

Funciones:

- a. Interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio.
- b. Informe, con carácter previo y obligatorio, en todas las cuestiones de conflicto colectivo.
- c. Someter a debate las materias que a criterio de alguna de las partes sean necesarias para incorporar, definir o aclarar el texto del presente Convenio.
- d. Cualquier actividad tendente a la aplicación y eficacia del Convenio.
- e. Entender sobre la aplicación del convenio a las actividades que, dentro de la definición genérica recogida en el ámbito del convenio, no estuvieran incluidas inicialmente.
- f. Resolver los conflictos o discrepancias que tengan su origen en la aplicación, interpretación o regulación de subrogaciones, grupos profesionales, clasificación profesional, definición de funciones y retribución de los afectados por el presente convenio colectivo, sin que en ningún caso suponga una modificación de las condiciones pactadas en el mismo.
- g. Estudiar y decidir sobre aquellas cuestiones que afecten al presente Convenio que, por mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.

La Comisión de Seguimiento, Interpretación y Vigilancia 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.

Las convocatorias de la Comisión de Seguimiento, Interpretación y Vigilancia serán efectuadas por su Secretario mediante escrito, haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como, el orden del día, debiendo ser enviada a cada uno de sus miembros con quince días de antelación, como mínimo, a la fecha prevista.

La Comisión de Seguimiento, Interpretación y Vigilancia resolverá las cuestiones que le sean sometidas en un plazo no superior a 30 días, salvo acuerdo de todas las partes prorrogando dicho plazo. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los presentes de cada una de las partes que forman la Comisión.

El domicilio de la Comisión de Seguimiento, Interpretación y Vigilancia se establece en la sede central de la empresa.