

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

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo de sector de empresas que realizan actividades deportivas para terceros en el Territorio Histórico de Álava. Código convenio 01003205012006.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto suscrito por la representación empresarial, Asociación de empresas de actividades deportivo-recreativas culturales de Araba ADRC y la representación social ELA, CCOO y UGT en la mesa negociadora, el 21 de marzo de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a la delegación territorial de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

La resolución de 3 de diciembre de 2024 del director de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con su redacción modificada por la resolución de 12 de febrero de 2025, establece el régimen de suplencia en los supuestos de vacante, ausencia o enfermedad de los delegados o delegadas territoriales de Trabajo y Seguridad Social. En el supuesto de vacante del puesto de delegada territorial de Álava, se establece que sus funciones serán suplidas temporalmente por la persona que ocupa el puesto de técnica de Empleo y Formación para el Empleo.

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 15 de abril de 2025

En suplencia por vacante del puesto de delegada territorial de Álava
MARIA CARMEN DE CELIS CUEVAS

V Convenio colectivo sectorial de empresas que realizan actividades deportivas para terceros en el Territorio Histórico de Álava

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Determinación de las partes.

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Artículo 5. Denuncia del convenio.

Artículo 6. Legislación supletoria.

Artículo 7. Concurrencia.

Artículo 8. Compensación y absorción.

Artículo 9. Comisión mixta paritaria.

Artículo 10. Cláusula de descuelgue.

Capítulo II. Organización de trabajo.

Artículo 11. Facultades de la Dirección.

Artículo 12. Movilidad geográfica.

Capítulo III. Contratación.

Artículo 13. Forma de contrato.

Artículo 14. Condiciones generales de ingreso.

Artículo 15. Pruebas de aptitud.

Artículo 16. Período de prueba y preaviso de cese voluntario.

Artículo 17. Características generales de los contratos y del personal.

Artículo 18. Contrato de duración determinada.

Artículo 19. Contrato de interinidad.

Artículo 20. Contratos fijos discontinuos.

Artículo 21. Contrato a tiempo parcial.

Artículo 22. Contratos formativos.

Artículo 23. Promociones internas.

Artículo 24. Criterios de estabilidad. Subrogación y contratación.

Capítulo IV. Jornada de trabajo, permisos y vacaciones.

Artículo 25. Jornada de trabajo.

Artículo 26. Jornada irregular de trabajo.

Artículo 27. Descanso semanal y festivos.

Artículo 28. Cambios de turno.

Artículo 29. Permisos retribuidos.

Artículo 30. Permisos no retribuidos.

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

Artículo 32. Excedencias.

Artículo 33. Vacaciones.

Capítulo V. Régimen económico.

Artículo 34. Estructura salarial.

Artículo 35. Tablas salariales.

Artículo 36. Horas extraordinarias.

Artículo 37. Día de cobro y pagas extraordinarias.

Capítulo VI. Clasificación del personal.

Artículo 38. Grupos profesionales.

Capítulo VII. Otras mejoras sociales.

Artículo 39. Kilometraje.

Artículo 40. Formación continua. Profesionalización.

Artículo 41. Ropa de trabajo.

Capítulo VIII. Código de conducta laboral.

Artículo 42. Principios generales.

Artículo 43. Clasificación de faltas.

Artículo 44. Régimen de sanciones.

Capítulo IX. Salud laboral e incapacidad temporal.

Artículo 45. Salud laboral.

Artículo 46. Derechos de participación y organización de la prevención.

Artículo 47. Empresa principal y subcontratadas.

Artículo 48. Evaluación de riesgos.

Artículo 49. Plan de prevención.

Artículo 50. Vigilancia de la salud.

Artículo 51. Prevención ante riesgos relacionados con agentes químicos.

Artículo 52. Protección a la maternidad.

Artículo 53. Incapacidad temporal.

Artículo 54. Acoso psicológico en el trabajo.

Artículo 55. Medidas contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 56. Planes de igualdad.

Artículo 57. Cláusula general de no discriminación.

Disposición adicional primera. Sobre fomento uso del euskera.

Disposición adicional segunda. Sobre mecanismos resolución conflicto colectivo.

Disposición adicional tercera. Socorristas de refuerzo.

Anexo 1. Tablas salariales 2025.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Determinación de las partes

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

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

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

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

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

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

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

Artículo 3. Ámbito personal

Este convenio afecta a todas las personas trabajadoras que, durante su vigencia, presten sus servicios encuadradas en las categorías que se establecen en el artículo número 37, para las entidades adjudicatarias de actividades deportivas realizadas y radicadas en el ámbito territorial descrito en el artículo 2º.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2024, con independencia de cuál sea la fecha de su registro y publicación en el BOTA, y finalizará su vigencia el 31 de marzo de 2026. No obstante, en aquellos artículos en los que expresamente se contemple otra duración se estará a la expresamente establecida.

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

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

Artículo 5. Denuncia del convenio

El convenio quedará automáticamente denunciado por las partes que forman la comisión negociadora del mismo el día 1 de enero de 2026, debiendo constituirse la nueva mesa negociadora, con objeto de iniciar las negociaciones para el convenio siguiente, en el plazo de 20 días.

Artículo 6. Legislación supletoria

En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.

Artículo 7. Concurrencia

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

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

Artículo 8. Compensación y absorción

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

Artículo 9. Comisión Mixta Paritaria (CMP en adelante)**a) Composición:**

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

b) Funciones:

— Seguimiento e interpretación del convenio.

— Vigilancia del cumplimiento del presente convenio: la comisión mixta paritaria realizará un seguimiento de las contrataciones enmarcadas en el presente convenio, así como para con el estricto cumplimiento del mismo y por parte de todos los agentes sociales implicados (ayuntamientos, empresas y demás). A estos efectos la comisión mixta paritaria se compromete a elaborar un protocolo al efecto.

c) Reuniones:

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

De no poder acudir alguna de las personas que lo integran por razones justificadas, se podrá utilizar el voto ponderado.

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

d) Acuerdos:

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

Se fija el domicilio de la comisión paritaria en la sede del CRL de Álava, calle Landaberde, número 35, bajo, Vitoria-Gasteiz (email: precoalava@crlv.net).

Artículo 10. Cláusula de descuelgue

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

Causas.

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

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

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

Procedimiento.

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

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

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

En caso de no haber acuerdo, ambas partes se comprometen a resolver las divergencias en el marco del Acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales – PRECO, de acuerdo a los procedimientos de conciliación y/o mediación establecidos al efecto.

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

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

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

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

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

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

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 11. Facultades de la dirección

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

Artículo 12. Movilidad geográfica

La decisión de traslado deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora, así como a su representación legal, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

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

Capítulo III

Contratación

Artículo 13. Forma de contrato

A partir de la entrada en vigor de este convenio, la contratación de personas trabajadoras en las empresas se realizará mediante contrato formalizado por escrito. Igualmente se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación, ampliación o prórroga de los contratos temporales.

Artículo 14. Condiciones generales de ingreso

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

Artículo 15. Pruebas de aptitud

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

Artículo 16. Período de prueba y preaviso de cese voluntario

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de dos meses. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones que correspondan a la categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral.

Ésta podrá instarse, durante el transcurso de dicho período, por cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa alguna al respecto, con la condición de que se comunique por escrito, haciendo constar como causa de la extinción de la relación laboral el no superar el período de prueba.

2. Las personas trabajadoras que decidan extinguir su relación laboral de forma voluntaria deberán notificarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima a la fecha de su efectividad de quince días.

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

Artículo 17. Características generales de los contratos y del personal

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

En general, todas aquellas personas trabajadoras contratadas para realizar puestos de los que sean titulares pasarán a ser fijos o indefinidos, por la jornada que tuviesen contratada, tras superar el periodo de prueba.

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

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

- Indefinidas: personas trabajadoras a jornada completa o a tiempo parcial que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que les contrata.
- Fijas discontinuas: personas trabajadoras a jornada completa o a tiempo parcial que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que les contrata para realizar trabajos que no se desarrollan durante los doce meses del año.
- Temporales o de duración determinada: personas trabajadoras a jornada completa o a tiempo parcial que presten sus servicios bajo cualquier modalidad contractual que no sea de carácter indefinido.

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

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

Artículo 18. Contrato de duración determinada

Contrato por circunstancias de la producción:

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

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

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

Artículo 19. Contrato de sustitución

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, especificando en el contrato el nombre de la persona sustituida, la causa de la sustitución y el puesto sustituido, siendo estas condiciones y circunstancias las que se sustituirán durante la vigencia del contrato.

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

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida, la causa de sustitución y el puesto sustituido, siendo estas condiciones y circunstancias las que se sustituirán durante la vigencia del contrato.

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

Artículo 20. Contratos fijos discontinuos

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, estableciéndose en el contrato el periodo de actividad estimado al que se vincula el mismo.

Salvo referencia expresa en sentido contrario, se entenderá que el contrato fijo discontinuo es a tiempo completo. No obstante lo anterior, se podrán concertar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial que en cualquiera de los casos especificará la duración cuando menos aproximada de la actividad.

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

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

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

Artículo 21. Contrato a tiempo parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable, en virtud de lo establecido en el artículo 25 del presente convenio.

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

Se establece la obligatoriedad de informar a las personas trabajadoras a tiempo parcial de la existencia de puestos vacantes o de nueva creación y permitir que soliciten las mismas, 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.

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

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

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

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

El pacto de horas complementarias recogerá el número de horas a realizar que puedan ser requeridas por la empresa. En ningún caso las horas complementarias podrán exceder del 30 por ciento de la jornada semanal de la persona trabajadora en cuestión.

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

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

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

e) La persona trabajadora conocerá el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de siete días.

f) 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.

g) 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.

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

Artículo 22. Contratos formativos

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

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

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

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

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

2. Contrato para la formación en alternancia.

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

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

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

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

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

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

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

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Esta modalidad de contratación solo se podrá utilizar para cubrir la realización de actividades extraescolares que no dependan de adjudicaciones públicas. Las empresas podrán realizar esta modalidad de contratación en un porcentaje que no supere el 10 por ciento de la plantilla.

Artículo 23. Promociones internas

Se entenderá por vacante la necesidad de cobertura de puestos de trabajo por jubilación, defunción, extinciones de contrato, incapacidad permanente, el puesto que deja una persona que finalice la reserva de puesto de un año de su excedencia voluntaria y el puesto que deja una persona que le ha sido adjudicada otra vacante, con la especificación y límites incluidos en este artículo respecto a este último supuesto.

No se entenderán como vacantes las sustituciones derivadas de permisos y otras incidencias que dada su urgencia y/o temporalidad no permiten ser contempladas como vacantes. Se exceptuarán de este procedimiento la cobertura de puestos de cargos de confianza en la empresa.

Cuando concurra una posibilidad de promoción interna (vacantes), la empresa informará a todas las personas trabajadoras del servicio que sean aptas para el puesto y que cumplan los requisitos del puesto que se queda vacante, con independencia del porcentaje de jornada.

Se abrirá plazo de 20 días para recibir solicitudes para su ocupación.

Dicha posibilidad de promoción interna tendrá en consideración los siguientes criterios, por el siguiente orden de prioridad:

1º Capacitación para el puesto.

2º Antigüedad en el grupo profesional, siendo las personas trabajadoras más antiguas quienes tienen prioridad.

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

3º Porcentaje de jornada, siendo las personas trabajadoras que tiene mayor porcentaje quienes tienen prioridad.

En caso de que una persona trabajadora deje su puesto de trabajo vacante por haber accedido a través de promoción interna a otro puesto de trabajo vacante, se procederá a cubrir la misma de la siguiente forma en función del tipo de vacante que se produzca:

— Si se trata de un puesto de trabajo a jornada completa, dará lugar a la apertura del procedimiento establecido en el presente artículo para la cobertura de vacantes.

— Si se trata de un puesto de trabajo a jornada parcial, se procederá a dar cobertura a la misma conforme a los mismos criterios previstos en este artículo. Cuando ello no sea posible y/o no existan solicitudes al respecto se procederá a repartir/distribuir dicha jornada laboral vacante entre la plantilla incrementando las jornadas del resto de personas trabajadoras con jornadas de trabajo parciales en orden a los mismos criterios, capacidad y aptitud para ello. La cobertura de vacantes a tiempo parcial respetará la finalidad de ir complementando las parcialidades e ir generando mayor número de jornadas completas.

Artículo 24. Criterios de estabilidad. Subrogación y contratación

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

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

I. La absorción del personal se producirá cuando se produzca la finalización de la contrata o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa que unía a una empresa con el titular público de las instalaciones deportivas, produciéndose la sustitución por cualquier otra empresa, por los siguientes motivos:

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

- Por finalización parcial, es decir, por el cese o término de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

II. En todos los supuestos que, en virtud del apartado anterior, supongan la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores y trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada y en base a los requisitos y procedimiento previstos en este artículo.

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

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

- Los trabajadores y trabajadoras en activo que realicen su jornada laboral en más de un centro de trabajo de una empresa cuando uno de los centros se vea afectado por la subrogación, será la empresa entrante la que aplicará los derechos de subrogación definidos en el presente convenio colectivo en función de la jornada y de las funciones que la persona trabajadora viniera realizando en el centro de trabajo afectado siempre que cumpla el requisito de prestar servicios en los últimos 4 meses en el centro que se subroga.

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

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

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

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

- La subrogación se producirá únicamente en relación a la jornada y horas de trabajo que la administración pública o entidad privada establezca en los correspondientes pliegos como jornada necesaria y remunerada para la ejecución del servicio, quedando fuera de la citada subrogación la parte de jornada que la persona trabajadora viniera desarrollando como personal de confianza para la empresa saliente dentro del 15 por ciento recogido en el apartado V.1 del presente artículo.

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

— Trabajadores y trabajadoras que hayan sido trasladados por la empresa saliente desde otros Centros de trabajo de los que fuera titular dicha empresa en los últimos cuatro meses respecto de la finalización de una Contrata o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa. En este caso, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a volver a ocupar el puesto de trabajo que tenían en el centro de trabajo de la empresa saliente, anterior a su traslado, sin que sean objeto de subrogación por la empresa entrante.

— En ningún caso operará la subrogación prevista en el presente artículo cuando en la instalación objeto de Contrata se produzca el cierre o cese definitivo de las actividades que en la misma se desarrollaban, sin que por tanto sean llevadas a cabo por ninguna otra empresa.

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

V. Criterios y procedimiento a seguir para la subrogación:

1) Reserva para empresa. Con carácter general, las empresas adjudicatarias se reservarán un máximo de horas de los servicios adjudicados por los/as adjudicantes, con el fin de dar salida a la posible incorporación a puestos de trabajo de socios o personas trabajadoras fijas de las empresas. En todo caso, el porcentaje sobre la adjudicación de cada adjudicante que se reserva para la contratación directa de las empresas, será del 15 por ciento máximo de las horas de los servicios adjudicados. En consecuencia, los criterios específicos que se fijan a continuación son de aplicación al 85 por ciento de contratación no reservada.

2) No reserva:

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

El orden de subrogación y elección de cuadrante se realizará en función de lo establecido en el artículo 24 bis del presente convenio.

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

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

VI. Listados.

Al objeto de dar cumplimiento a los puntos anteriores, en el supuesto de que la nueva adjudicataria sea distinta de la que lo fue en la adjudicación anterior, la entidad adjudicataria saliente remitirá a la nueva entidad adjudicataria, con veinte días de antelación a la prestación del servicio, y si no fuera posible, desde el conocimiento oficial de la contratación, una relación de las personas que a la fecha del traspaso/subrogación estuvieran vinculadas laboralmente a ésta, con expresión de sus nombres y apellidos, dirección, teléfono y DNI o documento identificativo, tipo de contrato realizado, número de horas del mismo, cuadrante, salarios y retribuciones, pactos y anexos al contrato de trabajo suscritos con la persona trabajadora, solicitudes de excedencias

de cualquier tipo, condición de representación legal de personas trabajadoras, asuntos propios y vacaciones disfrutadas o pendientes, relación nominal de trabajadores, relación de liquidación de cotizaciones y justificantes de pago de los últimos 4 meses.

Con independencia de lo anterior el personal comunicará a la nueva adjudicataria su condición de la persona trabajadora de la anterior, con un plazo de, al menos, veinte días a la iniciación de la prestación del servicio.

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

VII. Salarios.

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

Artículo 24 bis. Proceso de elección de cuadrantes

- La elección de los cuadrantes, entendiendo éstos como los calendarios de trabajo donde se incluyen tanto los horarios, turnos y centros de trabajo que se asignan a una persona trabajadora, se realizará con cada nueva adjudicación, entendida ésta su duración inicial y sus sucesivas prórrogas, 15 días antes del comienzo de la prestación del servicio, siempre y cuando las condiciones de adjudicación e inicio del servicio lo permitan.

- Todos los cuadrantes se pondrán a disposición de las personas trabajadoras (incluidos los que pertenecen al 15 por ciento reservado para la empresa). En la elección de los cuadrantes estará presente la representación legal de personas trabajadoras para velar por el normal desarrollo de la misma.

- El proceso para la elección de cuadrantes dentro del grupo 1 se establece de la siguiente forma:

En primer lugar, de entre aquellas personas trabajadoras con una jornada completa que quieran continuar a jornada completa, elegirán en primer lugar aquellas personas trabajadoras que dispongan de la capacitación necesaria para el puesto.

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

A continuación, las personas trabajadoras con jornada parcial por orden de antigüedad en el sector dentro del mismo grupo profesional. En caso de empate en cuanto a dos personas trabajadoras con misma antigüedad, se dará preferencia al mayor porcentaje de jornada.

De manera transitoria, en el primer proceso de elección de cuadrantes desde la firma de este convenio (2024-2026), las empresas, de común acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, establecerán tramos de parcialidad y dentro de cada tramo tendrán preferencia de elección las personas trabajadoras por orden de antigüedad. Se deberán establecer un mínimo de 5 tramos (1 a 20 por ciento, 21 a 40 por ciento, 41 a 60 por ciento, 61 a 80 por ciento, 81 a 100 por ciento).

En el segundo proceso de elección de cuadrantes, desaparecerán los tramos de parcialidad y, por lo tanto, el orden de preferencia se establecerá de manera definitiva por orden de antigüedad en el sector dentro del mismo grupo profesional.

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

De existir un acuerdo entre personas trabajadoras de la misma empresa de una misma categoría profesional se podrá producir el cambio de instalación o cuadrante de común acuerdo con la empresa.

Capítulo IV

Jornada de trabajo, permisos y vacaciones

Artículo 25. Jornada de trabajo

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

La jornada máxima en cómputo anual, incluidas las horas de formación, será de:

— Para el año 2024:

Grupos profesionales 1 y 2: 1.592 horas anuales.

Grupos profesionales 3 y 4: 1.705 horas anuales.

— Para el año 2025:

Grupos profesionales 1 y 2: 1.585 horas anuales.

Grupos profesionales 3 y 4: 1.670 horas anuales.

— Para el año 2026:

Grupos profesionales 1 y 2: 1.578 horas anuales.

Grupos profesionales 3 y 4: 1.650 horas anuales.

En las modalidades con base musical, el máximo de horas a impartir será de 40 horas/mes. Este cómputo horario se podrá acumular a horas de otras modalidades, en el supuesto de que la persona trabajadora disponga de la polivalencia requerida para ello.

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

b) Dadas las especiales características de este sector, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que correspondan a las personas trabajadoras, y con independencia de que los contratos de trabajo lo sean a tiempo parcial o a tiempo completo.

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

En el supuesto de existir lo que se denomina como “horas muertas”, entendiéndose éstas por la interrupción entre sesiones en el que no se imparten clases, en el mismo centro de trabajo y siempre y cuando éstas no superen los 30 minutos de interrupción entre clases, se contará un máximo de media hora como tiempo efectivo de trabajo y se remunerará como tal. Es decir, en el caso de que se produzca una interrupción superior a 30 minutos, dicho tiempo de interrupción total no se computará como tiempo de trabajo efectivo.

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

d) Los calendarios de trabajo se distribuirán de la manera más compacta posible manteniendo las rotaciones y secuencias habituales además de respetar las jornadas de descanso.

e) Se acordará cuando y como disfrutar el exceso de jornada entre empresa y la persona trabajadora.

Artículo 26. Jornada irregular de trabajo

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que un tope máximo de distribución irregular de la jornada del 8 por ciento de la jornada anual de trabajo, aplicable, por tanto, a la persona trabajadora que venga realizando ya de por sí una jornada que deba ser reputada como regular o acaso irregular, en sí misma, se ajustará a los siguientes principios:

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

- Atendimiento necesidades productivas imprevistas.
- Ampliación de los períodos de cierre habituales de las instalaciones deportivas.
- Disminución de cursos a ofertarse comparativamente con el ejercicio anterior.

En los citados supuestos la empresa, y sin perjuicio de poder adoptar otras medidas de flexibilidad pudieren resultar más adecuadas al caso concreto, podrá, especialmente, distribuir de manera irregular la jornada con el límite del 8 por ciento de la jornada de trabajo anual, debiéndose respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, así como la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

b) Comunicación de la jornada irregular.

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

c) Recuperación de actividad.

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

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

El tiempo de inactividad será recuperado a través de:

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 27. Descanso semanal y festivos

Descanso semanal: las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal, mínimo, de dos días.

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

Artículo 28. Cambios de turno

Para poder cambiar el turno con otra persona trabajadora se deberá solicitar por escrito a la empresa con, al menos, 48 horas de antelación, proponiendo con qué persona se pretende realizar el cambio, con la expresa aceptación de dicha persona, siempre y cuando no afecte al normal desarrollo de las sesiones y del servicio a las personas usuarias. Para poder efectuar dicho cambio de turno, es necesaria, en todo caso, la autorización expresa de la empresa.

Artículo 29. Permisos retribuidos

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

a) 17 días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho, con la presentación del certificado del Registro correspondiente.

b) 5 días laborables por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) 5 días laborables por el fallecimiento de hijo o hija, cónyuge o pareja de hecho; 3 días laborables por fallecimiento de padres/madres o hermanos/hermanas y 2 días laborables por fallecimiento de parientes hasta segundo grado.

Cuando la persona trabajadora tuviera que desplazarse más de 75 kilómetros de su lugar de residencia, el permiso se ampliará en 2 días más.

En caso de que el fallecimiento se produzca por eutanasia, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo en los mismos términos y plazos establecidos en este mismo apartado, pudiendo disfrutar dicho permiso dentro de la semana anterior al fallecimiento.

d) 4 días laborables por asuntos propios por año natural para el personal indefinido, 3 días laborables por asuntos propios para el personal fijo discontinuo de campaña de invierno (septiembre-junio) y 1 día laborables por asuntos propios para el personal fijo discontinuo de campaña de verano (mayo-septiembre).

Estas jornadas de licencia serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora que haya de disfrutarlas, debiendo ser solicitadas por escrito con, al menos, 10 días de antelación y pudiendo ser denegado su disfrute por parte de la empresa por causas organizativas.

e) Un día laborable por traslado de domicilio habitual o dos días laborables en el caso de que la persona trabajadora tuviera que desplazarse más de 75 km.

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

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

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

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

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

j) Las personas trabajadoras por lactancia de hijo o hija menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad u optar por la acumulación, según se estipule en la legislación vigente en cada momento. En el supuesto que la legislación de aplicación en cada momento no contemple concreción alguna en esta materia se someterá a la comisión mixta paritaria la concreción de este apartado. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

k) En los casos de nacimientos de hijos o hijas 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.

l) El tiempo imprescindible para asistir a consulta médica pública la propia persona trabajadora y un máximo de 16 horas anuales para acompañar a hijos/as menores de 18 años, hijos/as con discapacidad, padres/madres y/o familiares a cargo en situación de dependencia.

Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa con, al menos, un mínimo de 10 días de antelación con la finalidad de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio, salvo casos de fuerza mayor acreditada en los que sea imposible cumplir con dicho preaviso.

m) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

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

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

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

Artículo 30. Permisos no retribuidos

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

Todo el personal con más de 1 año de antigüedad podrá solicitar, en no más de tres ocasiones por año, un permiso no retribuido de hasta un máximo de 10 días en total por cada año natural.

Dicho permiso no retribuido supondrá la suspensión del contrato de trabajo, sin derecho a percibir remuneración ni cotización.

Dicho permiso no retribuido deberá ser solicitado a la empresa con, al menos, un mínimo de 7 días hábiles, pudiendo ser denegado por cuestiones organizativas de la empresa y el servicio, lo cual deberá comunicarse a la persona trabajadora por escrito de manera motivada.

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

La persona trabajadora podrá reducir su jornada de trabajo, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a. Las personas trabajadoras que, por razón de guarda legal, tengan a su cuidado directo a un o una menor de 14 años de edad o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no realice actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de entre, al menos, una hora y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

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

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

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

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

Artículo 32. Excedencias

— Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con, al menos, un año de ejercicio activo continuado en la empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria de un período no inferior a 2 meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

La persona trabajadora deberá solicitar dicha excedencia por escrito y con una antelación de, al menos, quince días a la fecha de su inicio, debiendo la empresa contestar respecto a su concesión en el plazo de siete días siguientes a dicha solicitud.

Todas las excedencias voluntarias solicitadas a partir de la publicación en el BOTA de este convenio, durante el primer año de duración de la citada excedencia voluntaria, conllevarán para la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la persona trabajadora conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Durante la excedencia voluntaria, la persona trabajadora mantendrá el derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa.

La solicitud de reingreso o prórroga de la duración inicial de la excedencia voluntaria deberá hacerse, dentro del período de excedencia, con una antelación mínima de quince días respecto a la fecha de finalización de ésta.

Cuando dicha solicitud no se formule o su formulación se efectuara fuera del plazo señalado, quedará nulo y sin efecto el derecho preferente la persona trabajadora excedente al reingreso.

— Excedencia por conciliación de la vida familiar.

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

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

III. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa también podrá ser concedida una excedencia por un periodo máximo de un año, a las personas trabajadoras que tengan que atender al cuidado directo de familiares, 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 de incapacidad temporal como consecuencia de las razones antes expresadas. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de ésta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

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

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

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

Artículo 33. Vacaciones

Las personas trabajadoras tendrán derecho a:

— 2024: 30 días naturales de vacaciones por año.

— 2025: 32 días naturales de vacaciones por año, de los cuales, al menos, 2 días serán a elección de la persona trabajadora.

— 2026: 33 días naturales de vacaciones por año, de los cuales, al menos, 3 días serán a elección de la persona trabajadora.

Estableciéndose como período de disfrute, el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, así como las fiestas de Navidad y de Semana Santa. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho al disfrute de las vacaciones en la parte proporcional al tiempo trabajado.

En el caso de prestar servicios en instalaciones en las que ya vienen prefijados los cierres de las mismas al público por vacaciones, las vacaciones de las personas trabajadoras coincidirán con los días de cierre de dichas instalaciones. El calendario de vacaciones deberá confeccionarse el primer trimestre del año, de tal forma que las personas trabajadoras conozcan las fechas de disfrute con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio de las mismas.

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

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

Capítulo V

Régimen económico

Artículo 34. Estructura salarial

Tendrán la consideración de salario los siguientes conceptos:

- Salario base. Es el establecido para cada categoría dentro del grupo profesional correspondiente que se indica en las tablas salariales del anexo 1 del presente convenio.
- Pagas extraordinarias.
- Plus de domingos y festivos, a razón de un 15 por ciento del precio hora para los grupos profesionales 1, 3 y 4 y un 22 por ciento para el grupo profesional 2.
- Plus nocturno a razón de un 25 por ciento del precio hora.
- Complementos salariales. Son las cantidades devengadas por cada persona trabajadora, además y con independencia del salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo como las del puesto de trabajo o de calidad en el trabajo. Estos complementos tienen el carácter de no consolidables en el salario de la persona trabajadora pudiendo ser objeto de compensación y absorción.
- Plus de antigüedad: las personas trabajadoras recibirán un aumento periódico por cada 3 años de servicios prestados en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo consistente en un 3 por ciento del salario bruto reflejado en tablas. Este plus se abonará en cada una de las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias. El devengo de un nuevo trienio se hará efectivo desde el mes siguiente de su cumplimiento. La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la de la persona trabajadora en cualquiera de los grupos 1, 2, 3 y 4. En todo caso el tope a percibir por este concepto será del 15 por ciento del salario bruto, esto es, un máximo de 5 trienios.
- Plus Responsable de Servicio (RS): las personas trabajadoras que tengan recogidas en sus funciones tareas de responsabilidad del servicio, percibirán un plus salarial de 140,00 euros brutos al mes, independientemente del porcentaje de jornada que tengan por contrato.

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

Artículo 35. Tablas salariales

Los salarios base pactados para el 2025 y 2026 son los que figuran en las tablas salariales reflejadas en el anexo I.

De cara a los años 2025 y 2026 los salarios base pactados se verán incrementados según lo señalado a continuación.

	2025	2026
Grupo 1	Incremento IPC 2024 (3,6 por ciento)	Incremento IPC 2025
Grupo 2	Incremento IPC 2024 (3,6 por ciento)	Incremento IPC 2025
Grupo 3	Incremento IPC 2024 (3,6 por ciento)	Incremento IPC 2025
Grupo 4	Incremento IPC 2024 (3'6 por ciento)	Incremento IPC 2025

La comisión mixta paritaria se reunirá en el plazo de un mes desde que se haga oficial el IPC del año 2025, para actualizar y publicar las tablas salariales de 2026.

El IPC de referencia será en todos los casos en correspondiente a la Comunidad Autónoma Vasca. Los IPC negativos, si los hubiera, no serán considerados en la fórmula.

Artículo 36. Horas extraordinarias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 37. Día de cobro y pagas extraordinarias

El día de cobro de las doce mensualidades se establecerá según acuerdo pactado entre empresa y plantilla. En ningún caso esta fecha podrá exceder de los siete primeros días naturales de cada mes. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a dos pagas extraordinarias anuales que se devengarán semestralmente: la correspondiente a junio, del día 1 de enero al 30 de junio de cada año, y la correspondiente a diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre, igualmente, de cada año.

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

Capítulo VI

Clasificación del personal

Artículo 38. Grupos profesionales

Las personas trabajadoras comprendidas en este convenio serán clasificadas en unos niveles funcionales con las denominaciones de grupo 1, grupo 2, grupo 3 y grupo 4 que, a su vez, se subdivide en nivel 1 y nivel 2, pudiéndose incluir dentro de los mismos distintos niveles cuya confluencia se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como por la formación, especialización y experiencia exigida para ejercerlas.

Grupos y categorías profesionales.

GRUPOS	CATEGORÍAS	FORMACIÓN	FUNCIONES
Grupo 1	Monitor/a	La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar o a la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares	Impartir cursos y actividades físico-deportivas con base musical en instalaciones deportivas Ídem sin base musical
Grupo 2	Socorrista	La formación básica requerida será la equivalente a la titulación específica del puesto de trabajo	Vigilancia y control del medio acuático en instalaciones deportivas
Grupo 3	ATS/DUE	La formación básica requerida será la equivalente a la titulación específica del puesto de trabajo	Prestación del servicio de botiquines en instalaciones deportivas: atención primaria y primeros auxilios
Grupo 4	Mantenimiento/Jardinería	La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia adquirida en trabajo análogo y/o en el sector	Prestación de servicios de mantenimiento y jardinería en instalaciones deportivas
	Portería/control instalaciones	La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia adquirida en trabajo análogo y/o en el sector	Control de accesos a instalaciones deportivas
	Limpieza	La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia adquirida en trabajo análogo y/o en el sector	Higiene y limpieza diaria de instalaciones deportivas
	Vigilante Toboganero/a	La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia adquirida en trabajo análogo y/o en el sector	Vigilancia del funcionamiento de las instalaciones y maquinaria, así como atención de las zonas verdes
	Esteticista	La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia adquirida en trabajo análogo y/o en el sector	Aplicar técnicas de cuidado de la piel; asegurar el buen estado higiénico de herramientas, utensilios y aparatos
	Recepcionista	La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia adquirida en trabajo análogo y/o en el sector	Atención telefónica y visitantes, mantenimiento área recepción
	Auxiliar administrativo/a	La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia adquirida en trabajo análogo y/o en el sector	Realización actividades administrativas necesarias para desarrollar los procesos específicos de la unidad organizativa en la que desempeñe su trabajo

El personal que imparte clases de yoga y tai-chi tendrá la categoría de monitor/a con base musical.

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

Capítulo VII

Otras mejoras sociales

Artículo 39. Kilometraje

En los supuestos en que, como consecuencia de la prestación del servicio, sea preciso el desplazamiento de la persona trabajadora a un centro de trabajo en su vehículo particular, fuera de su cuadrante o centro asignado, se abonará el precio de kilometraje a 0,40 euros por cada kilómetro para el año 2024. Así mismo, aquellas personas trabajadoras que tengan que desplazarse entre centro de diferentes municipios dentro de su cuadrante asignado, tendrán derecho a percibirlo.

El valor del precio de kilometraje se actualizará conforme las subidas salariales establecidas para los años 2025 y 2026. Siendo el precio para 2025 de 0,41 euros/kilometro.

Artículo 40. Formación continua. Profesionalización

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

2. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a que el tiempo invertido en la realización de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa se considere tiempo de trabajo efectivo en base a lo siguiente:

— Personal fijo ordinario: 2 cursos de formación de 10 horas cada uno, es decir, un total de 20 horas anuales.

— Personal fijo-discontinuo de campaña de invierno (septiembre – junio): 2 cursos de formación de 5 horas cada uno, es decir, un total de 10 horas anuales.

— Personal fijo discontinuo de campaña de verano (mayo-septiembre): 1 curso de formación de 5 horas anuales.

Ello acumulable por un periodo de hasta cinco años.

El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial y comprometida por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

El crédito horario formativo por año, en ciclos de cinco años, podrá ser acumulado total o parcialmente, previo acuerdo de las partes en este artículo con la previsión de que toda persona trabajadora temporal, o fija de plantilla, que tuvieran más de un año de antigüedad en la entidad o empresa deberá recibir las horas de formación antes de que finalice su contrato. En los casos de subrogación, la empresa cesante deberá abonar las horas de formación no recibidas del crédito formativo que no haya sido ejecutado.

Si un año antes de agotarse el periodo de 5 años, o seis meses antes de finalizar el contrato de cualquier persona trabajadora que tuviese la condición de temporal y tuviese acumulado crédito formativo sin consumir y la empresa no hubiera propuesto a la persona trabajadora acciones formativas que puedan contenerse en este apartado, la empresa tendrá obligación de atender las propuestas formativas que a partir de ese momento temporal, y que estén adecuadas a lo previsto el apartado 3 del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997), le realice la persona trabajadora con el crédito horario que tenga derecho a consumir y haya acumulado.

Las entidades del ámbito de aplicación de este convenio deberán disponer, antes del 31 de enero de cada año, o 30 de octubre en el caso de programas que funcionen con calendario escolar, el plan anual de formación de la entidad que recogerá las propuestas de contenidos y en su caso la opción de acumular las horas de formación.

3. Euskera:

A partir de la publicación del presente convenio, las empresas abonarán la matrícula de euskaltegi abonada por las personas trabajadoras por aquellos cursos específicos que conduzcan a la obtención de títulos oficiales de euskera B2 y C1 siempre y cuando se justifique la exigencia de tal conocimiento para el puesto en concreto.

Todo ello con el límite de un máximo de 10 horas semanales, 9 meses y hasta un máximo de 500,00 euros por persona trabajadora. En cualquier caso, se abonará como máximo una única matrícula por cada persona trabajadora y por curso de nivel B2 y C1.

Para el abono de dicho curso por parte de la empresa, la persona trabajadora deberá:

a) Solicitar las subvenciones y ayudas que puedan existir para la obtención de tales títulos.

En el caso de que el importe concedido sufrague la totalidad del coste de la matrícula del curso, la empresa no estará obligada al pago de dicha cantidad. En caso de que dicha ayuda o subvención sea insuficiente para sufragar la totalidad del coste de la matrícula del curso, la empresa abonará la diferencia de dicho coste con el límite preestablecido en el párrafo anterior. En todo caso, la persona trabajadora deberá presentar justificación de la solicitud o solicitudes de subvención y/o ayudas y de la denegación o concesión de la/s misma/s con indicación de la cuantía.

b) Tener al menos 1 año de antigüedad en la empresa en el momento del examen y entregar justificación a la empresa del pago de la matrícula, de la asistencia a las clases (con un mínimo del 85 por ciento de asistencia) y de la presentación al examen correspondiente.

Para el cómputo de la antigüedad de un año a la que se hace referencia en el presente artículo, se tendrá la fecha de ingreso de la persona trabajadora en la empresa y se computarán únicamente los periodos efectivos de prestación de servicio.

Artículo 41. Ropa de trabajo

Con carácter general para el personal que precise llevar ropa de trabajo en el desempeño de sus funciones, se le facilitarán dos uniformes por año.

- Monitor/a de piscina: camiseta, bañador y chancletas.
- Monitor/a de cancha/sala/gimnasio: camiseta y pantalón.
- Socorrista interior: camiseta, bañador, chancletas.
- Socorrista exterior: camiseta, bañador, jersey, chancletas, pantalón largo y gorra.
- ATS/DUE: bata y camiseta.
- Grupo 4: camiseta, pantalón corto, pantalón largo, forro polar, calzado homologado.

Capítulo VIII

Código de conducta laboral

Artículo 42. Principios generales

El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de personas trabajadoras y empresas.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes. Corresponde a la empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

Artículo 43. Clasificación de faltas

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

Faltas leves. – Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo de forma reiterada, cuando sean más de tres veces al mes o dos veces si el tiempo de retraso es superior a 15 minutos en dicho periodo.
2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
5. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
6. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otras personas trabajadoras dentro de la empresa.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
9. Realizar manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios de carácter sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o cualquier otro grado de diversidad sexo genérica o familiar. y/o cualquier otra conducta tipificada como leve en el correspondiente protocolo vigente en la empresa.

Faltas graves. –Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo de forma reiterada, cuando sean más de seis veces al mes o, en dos veces si el tiempo de retraso es superior a 30 minutos o cuando se hayan producido dos faltas leves en el mes por el mismo motivo.
2. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por ésta.
3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días.

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

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

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

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

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

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

10. Realizar manifestaciones, expresiones o comportamientos de manera reiterada en el tiempo que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios de carácter sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o cualquier otro grado de diversidad sexo genérica o familiar. y/o cualquier otra conducta tipificada como grave en el correspondiente protocolo vigente en la empresa.

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

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

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

2. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

10. Falta notoria de respeto o consideración al público.

11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
13. Toda conducta que atente gravemente al respeto de la intimidad, dignidad e igualdad de cualquier persona, ya sea persona trabajadora o persona usuaria de los servicios, mediante ofensa o agresión, verbal o física, de carácter sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o cualquier otro grado de diversidad sexo genérica o familiar y/o cualquier otra conducta tipificada como muy grave en el correspondiente protocolo vigente en la empresa. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
14. El acoso laboral, psicológico o moral que promueva una persona trabajadora respecto a otra persona trabajadora.
15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo mediado sanción por escrito.

Artículo 44. Régimen de sanciones

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

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

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

- I. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- II. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
- III. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Capítulo IX

Salud laboral e incapacidad temporal

Artículo 45. Salud laboral

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

Artículo 46. Derechos de participación y organización de la prevención

Se creará una comisión paritaria sectorial de seguridad y salud y medio ambiente para el seguimiento de los acuerdos del convenio en materia de evaluación de la aplicación de la ley de prevención de riesgos laborales en el sector.

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

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

Los acuerdos que se adopten en el seno de dicha comisión se incorporarán al cuerpo del convenio.

Dicha comisión tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que en el ámbito sectorial supone la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el de los temas relativos a riesgos laborales y prevención de los mismos que afecten a las diferentes actividades del sector con carácter general. Otras funciones de la comisión serán, las de coordinar la información en materia de siniestralidad en el sector, promover mejoras en esta materia y fomentar campañas de prevención, coordinar y desarrollar programas formativos tanto a responsables de empresas, delegados y delegadas y personas trabajadoras.

Artículo 47. Empresa principal y subcontratadas

Todas las empresas, dos o más, que desarrollen actividades mediante sus personas trabajadoras en un mismo centro de trabajo tienen la obligación de cooperar y coordinar su acción preventiva frente a los riesgos laborales. A tal fin, se establecerán los recursos o medios de coordinación que sean necesarios, así como la información que sobre los mismos ha de facilitarse a su respectiva plantilla. Esta obligación de información es extensiva a las operaciones contratadas en los supuestos en que la plantilla de la empresa contratista o subcontratista, aunque no preste servicios en el centro de la empresa principal, utilice la maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por esta última.

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

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

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

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

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

- Que la información facilitada sea por escrito.
- Recoger el tipo de información que han de facilitar donde se incluya las estadísticas no solo de accidentes de trabajo sino que incluyan las bajas por incapacidad temporal por contingencia común.
- Derechos de la representación legal de las personas trabajadoras.
- La empresa principal elaborará y entregará la documentación siguiente:
 - Evaluación de riesgos de las empresas subcontratadas en la empresa principal.
 - Plan de prevención de actividades empresariales.
 - Evaluación de riesgos.
 - Manual de prevención de subcontratadas.
 - Equipos de seguridad, EPIs.
 - Acreditación de la información y formación.
 - Permisos de entrada y trabajo.
 - Notificación y comunicaciones de accidentes de trabajo.
 - Medidas de emergencia.
 - Información a personas trabajadoras.
 - Exámenes de salud.

Artículo 48. Evaluación de riesgos

La empresa deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de las personas trabajadoras que deban desempeñarlos. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. Si los resultados de la evaluación prevista pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, la empresa realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por la empresa, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

Artículo 49. Plan de prevención

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

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

Artículo 50. Vigilancia de la salud

La empresaria es el responsable de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de las personas trabajadoras. La vigilancia individual se desarrollará aplicando los protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, con exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado

de la normativa vigente en esta materia. En este caso se tendrán en cuenta los siguientes protocolos: dermatitis laboral, posturas forzadas, movimientos repetidos de miembro superior y asma ocupacional. Todos ellos relacionados con los riesgos del sector, debiendo adoptarlos en función de los resultados de la evaluación de riesgos y las características y circunstancias de las personas trabajadoras.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, siendo obligatorio para las personas trabajadoras cuando existan indicios de que de su estado de salud pueda derivarse un riesgo para la vida o integridad física o psíquica propia o de otras personas, previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras.

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

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

Artículo 51. Prevención ante riesgos relacionados con agentes químicos

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

La evaluación de los riesgos derivados de la exposición por inhalación a un agente químico peligroso deberá incluir la medición de las concentraciones del agente en el aire, en la zona de respiración del trabajador, y su posterior comparación con el valor límite ambiental que corresponda. A la vista de los resultados de la evaluación, la empresa deberá adoptar medidas técnicas y organizativas necesarias para proteger a las personas trabajadoras frente a estos riesgos a través de un plan de prevención.

De conformidad con los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa deberá garantizar que las personas trabajadoras y la representación legal de las personas trabajadoras reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos derivados de la presencia de agentes químicos en el lugar de trabajo. Todos los recipientes y conducciones utilizados para los agentes químicos peligrosos deben estar señalizados. La información de la etiqueta tendrá que contemplar el nombre o fórmula de la sustancia o preparado peligroso y detalles sobre el riesgo.

Cuando la depuración del agua en piscinas se haga por procedimientos que impliquen la utilización del cloro o sus derivados, la cantidad de cloro libre que el agua contenga no excederá nunca de 0,20 a 0,60 miligramos por litro. En lo concerniente a esta materia debe procurarse una colaboración y coordinación adecuada y para con la persona titular o propietaria de la instalación o entidad adjudicante, en su caso.

Artículo 52. Protección a la maternidad

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

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

Cuando la adaptación no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la persona trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la persona trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

Todo esto también será de aplicación al periodo de lactancia.

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

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

Artículo 53. Incapacidad temporal

— En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la persona trabajadora tendrá derecho a un complemento de su prestación de incapacidad temporal del 100 por ciento del salario bruto.

— En caso de enfermedad común:

- Si existe hospitalización y durante su recuperación, la persona trabajadora tendrá derecho a un complemento de su prestación de incapacidad temporal del 100 por ciento de su base reguladora por esta contingencia. Durante dicho periodo no se podrá percibir, en ningún caso, una retribución superior a la que correspondiere durante la situación de trabajo efectivo.

- Igualmente, si no existe hospitalización, la persona trabajadora tendrá derecho a un complemento a su prestación de incapacidad temporal del 75 por ciento de su base reguladora por esta contingencia entre los días 4º y 20º. Asimismo, durante los tres primeros días de cada año en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la persona trabajadora percibirá un complemento de hasta el 75 por ciento de su base reguladora por esa contingencia.

Durante dicho periodo no se podrá percibir, en ningún caso, una retribución superior a la que correspondiere durante la situación de trabajo efectivo.

Artículo 54. Acoso psicológico en el trabajo

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

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

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

Artículo 55. Medidas contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo

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

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

Se considera acoso sexual toda acción, comportamiento y/o práctica inaceptable, impuesta sin reciprocidad, inesperada y no bien recibida, verbal o física, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y que genera un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo y humillante para quien lo sufre y puede afectar a la seguridad, salud y/o a la integridad física y moral de la persona, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, con o sin intencionalidad. Tales agresiones pueden provenir de la propia empresa, del resto de personas trabajadoras o de cualquier persona ajena a las empresas con las que las personas trabajadoras mantengan contacto en su puesto de trabajo (personas trabajadoras de otras empresas con las que exista interacción, personas usuarias de las instalaciones y servicios, etc.) (artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Se considera acoso por razón de sexo toda acción, comportamiento y/o práctica inaceptable, impuesta sin reciprocidad, inesperada y no bien recibida, verbal o física, en función del sexo de una persona que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad e igualdad de una persona y que genera un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo y humillante para quien lo sufre y puede afectar a la seguridad, salud y/o a la integridad física y moral de la persona, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, con o sin intencionalidad. Tales agresiones pueden provenir de la propia empresa, del resto de personas trabajadoras o de cualquier persona ajena a las empresas con las que las personas trabajadoras mantengan contacto en su puesto de trabajo (personas trabajadoras de otras empresas con las que exista interacción, personas usuarias de las instalaciones y servicios, etc.) (artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

La empresa garantizará la prevención y actuación frente a estos tipos de acoso, así como la prontitud y confidencialidad en el tratamiento de los mismos.

Artículo 56. Planes de igualdad

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

Artículo 57. Cláusula general de no discriminación

Se prohíbe toda discriminación por nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal, nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma entidad en razón de alguna de dichas cuestiones.

Todas las personas trabajadoras gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Todas las personas trabajadoras recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para todas las personas trabajadoras, sin importar su sexo, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Asimismo, las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la comisión paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras en las entidades del ámbito del sector de actividades deportivas para terceros en Álava de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».
- Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que refleja la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Real Decreto 902/2020 de 13 octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

— Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

— Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Disposición adicional primera. Sobre fomento uso del euskera

Las empresas, en el marco del presente convenio, asumen el compromiso, y en la medida que sea de posible aplicación en cada caso, de fomentar el uso del euskera en la vida interna de las mismas en aspectos tales como rotulaciones, impresos oficiales, notificaciones, nóminas, propaganda, etiquetaje, informaciones internas, etc.

Disposición adicional segunda. Sobre mecanismos resolución conflicto colectivo

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

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

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

Disposición adicional tercera. Socorristas de refuerzo

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

Anexo 1

Tablas salariales 2025

GRUPOS	CATEGORÍAS		JORNADA ANUAL	SALARIO BRUTO
Grupo 1	Monitor/a	Con base musical en instalaciones deportivas	1.585 horas	19,51 euros/hora
		Sin base musical		29.011,46 euros/año 18,30 euros/hora
Grupo 2	Socorrista		1.585 horas	24.178,22 euros/año 15'25 euros/hora
Grupo 3	ATS/DUE		1.670 horas	27.875,06 euros/año 16,69 euros/hora
Grupo 4	Mantenimiento/ jardinería		1.670 horas	21.276,53 euros/año 12,74 euros/hora
	Portero/control instalaciones			
	Vigilante/toboganero			
	Esteticista			
	Recepcionista			
	Auxiliar administrativo			

El salario bruto consignado en estas tablas salariales bien referenciado al precio hora o bien referenciado a su cómputo anual, comprende tanto el salario base como las 2 pagas extraordinarias y vacaciones. Las tablas ya están actualizadas con los incrementos regulados en el artículo 35 de este convenio.