

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- 44** *Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas.*

Visto el texto del Convenio colectivo general del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (código de convenio nº 99011925012000), que fue suscrito con fecha 21 de octubre de 2016, de una parte por la Asociación de fabricantes, distribuidores, mantenedores de equipos, productos químicos, constructores de piscinas e instalaciones deportivas (ASOFAP) en representación de las empresas del sector, y de otra por Comisiones Obreras de Construcción y Servicios y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre –«BOE» del 24–, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 15 de diciembre de 2016–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE INSTALACIONES ACUÁTICAS

##### CAPÍTULO I

Artículo 1. *Partes signatarias.*

El presente Convenio Colectivo General es firmado de una parte por la Asociación de fabricantes, distribuidores, mantenedores de equipos, productos químicos, constructores de piscinas e instalaciones deportivas (ASOFAP) y de otra parte por Comisiones Obreras de Construcción y Servicios y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio.

Artículo 2. *Eficacia y alcance obligacional.*

Dada la representatividad de las organizaciones firmantes, y de acuerdo con lo establecido en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones, empresas, personas y entidades comprendidas dentro de su ámbito funcional y personal en territorio español.

### Artículo 3. *Ámbito de aplicación territorial.*

Este convenio será de aplicación a todas las empresas de ámbito nacional encuadradas en el ámbito funcional y personal a que se alude en los dos artículos siguientes, establecidas o que se establezcan durante su vigencia.

### Artículo 4. *Ámbito de aplicación funcional.*

El presente convenio establece las normas mínimas por las que se han de regirse las relaciones de trabajo entre las empresas cuya actividad principal consista en el mantenimiento y la conservación de instalaciones acuáticas, por encargo de terceros, y los empleados de estas para realizar única y exclusivamente dicho servicio.

Queda específicamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio, aquellas empresas y trabajadores cuya actividad se desarrolle en parque acuáticos, polideportivos e instalaciones municipales, así como, aquellas otras cuya actividad no sea de forma específica y especializada la descrita en el párrafo anterior, por tener de aplicación su propio convenio a dicha actividad principal, y en virtud de «principio de unidad de empresa», entendido como que en una empresa ha de regir un único Convenio Colectivo aun y cuando se realicen diversas actividades o actividades que podrán regirse por diversos convenios, o de lo contrario procediendo la normativa aprobada conforme al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 5. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente convenio la totalidad del personal que trabaja por cuenta de la empresa afectada por este convenio.

## CAPÍTULO II

### **Vigencia, duración, prórroga y denuncia**

### Artículo 6. *Vigencia, duración y prórroga.*

Las normas de este convenio entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de 2017 con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La vigencia del convenio se establece por un periodo de un año, es decir, del 1 de Enero del 2017 al 31 de Diciembre del 2017 y se prorrogará anualmente en sus propios términos hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

El presente convenio se denunciará con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se efectuará mediante comunicación escrita a cualquier miembro de la otra parte.

La negociación deberá iniciarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de caducidad del convenio denunciado.

En caso de prórroga, por no haber sido denunciado por ninguna de las partes firmantes, o no haber llegado a acuerdos dentro de los dos meses siguientes a su vencimiento y hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio, las tablas salariales se revalorizarán al menos con la cuantía correspondiente a la variación interanual del IPC de diciembre del año anterior, siempre que sea positiva.

El contenido del convenio continuará vigente hasta tanto sea sustituido por un nuevo convenio.

## CAPÍTULO III

### Globalidad y garantía personal

#### Artículo 7. *Globalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente

#### Artículo 8. *Garantía ad personam.*

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del convenio, manteniéndose estrictamente ad-personam las que vengan implantadas por disposiciones legales ó usos y costumbres, cuando examinadas en su conjunto resulten más beneficiosas para el trabajador. En todo caso, serán respetadas con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva, las vacaciones de mayor duración, así como las mejoras económicas.

#### Artículo 9. *Prelación de normas.*

Lo que las partes convengan en el presente convenio, regula con carácter preferente las relaciones entre las empresas y su personal en todas las materias comprendidas en su contenido, dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal que se expresan en los artículos 1, 2 y 3 del mismo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del art 84 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo lo no previsto, en el presente convenio, se aplicarán las disposiciones legales laborales con carácter general.

## CAPÍTULO IV

### Comisión Mixta Paritaria

#### Artículo 10.

1. Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio, en lo sucesivo, Comisión Mixta, que tendrá atribuida las siguientes funciones:

- a). Interpretación del presente convenio.
- b). Vigilancia y adopción de las medidas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.
- c). Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre su aplicación o interpretación.

De subsistir el desacuerdo, podrá someter la controversia a las reglas y procedimientos derivados del Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos (ASAC).

La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no priva a las partes de acudir a la vía administrativa o judicial, según proceda.

d). Intervención con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del presente Convenio, de conformidad con lo previsto en el Artículo 913 del Estatuto de los Trabajadores.

e). La Comisión Mixta será informada en el mismo momento de la apertura del período de consultas y posteriormente, en el plazo de cinco días desde su firma, de los acuerdos alcanzados en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo reguladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y, de procedimientos de despidos, suspensiones de contrato o reducciones de jornada.

f). Intervención en el caso de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones pactadas en el presente convenio.

Asimismo, será informada de los acuerdos alcanzados en este procedimiento desde el momento en que sean alcanzados.

g). Asumirá las competencias legalmente establecidas en materia de igualdad y en los términos y condiciones previstos en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007, de 22 de marzo, y normas complementarias.

h). Todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean conferidas por las partes.

2. La Comisión Mixta estará integrada por cuatro representantes de las organizaciones empresariales y cuatro de las organizaciones sindicales firmantes del convenio, designados por sus respectivas organizaciones, con la proporción derivada de su representatividad a la firma del Convenio.

Podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones. Dichos asesores no podrán superar un tercio del número de miembros de cada una de las partes representadas en la misma.

3. Se reunirá cuando sea necesario a los fines previstos en el presente Convenio, a instancia de cualquiera de la partes y en el plazo de quince días desde que se realice la solicitud de reunión, y en el plazo máximo de 7 días cuando reciba cualquier consulta sobre inaplicación de Convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo siguiente.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando asista, al menos, un representante por cada organización que la integra, que incorporará el porcentaje de representatividad que corresponda a la misma, a efectos de la toma de acuerdos.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Alcanzado el acuerdo y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

4. Las decisiones de la Comisión Mixta se emitirán por escrito en el plazo de 15 días desde la fecha en que se haya formalizado la solicitud para su intervención.

Dicho plazo se entenderá limitado al que legalmente corresponda en los supuestos en que así estuviera expresamente regulado.

En todo caso, en el supuesto del apartado f) del apartado primero 1 del presente precepto, la Comisión Mixta deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En el supuesto del apartado d) también del apartado primero 1, el plazo será de quince días desde la presentación de la solicitud.

5. Se fijan como domicilios los siguientes:

– La parte empresarial fija para esta Comisión su domicilio en la sede de ASOFAP, en la calle Marqués de Modéjar, número 11, 1.ª planta, 28028 Madrid.

– La parte social fija para esta Comisión su domicilio de forma simultánea en la sede de las organizaciones sindicales:

CC OO, en la sede de las Comisiones Obreras de Construcción y Servicios en la calle Ramírez de Arellano, número 19, segunda planta, 28043 Madrid.

UGT, en la sede de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo, en la Avenida de América, número 25, 7º, 28002, Madrid.

#### Artículo 11. *Procedimiento de inaplicación de las condiciones pactadas.*

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

No obstante lo anterior, será de aplicación el procedimiento establecido en el artículo 823 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación de las condiciones pactadas en el presente Convenio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas las partes someterán la discrepancia a la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento regulada en el artículo anterior que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse.

#### Artículo 12. *Adhesión al ASAC.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someter al Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) los conflictos que puedan surgir en el ámbito del mismo, adhiriéndose al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC), así como a su reglamento de desarrollo.

### CAPÍTULO V

#### **Empresario**

#### Artículo 13. *Deberes del Empresario.*

Los deberes del empresario serán los derivados de la reglamentación sanitaria de las piscinas.

### CAPÍTULO VI

#### **Régimen de trabajo**

#### Artículo 14. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio, es facultad de la empresa, sin perjuicio de las competencias atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores a los Delegados de Personal, Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

#### Artículo 15. *Facultades de la empresa.*

Dirigir el servicio productivo, con respeto a la legislación vigente y a los derechos de participación de los representantes sindicales legalmente establecidos, procurando la mejor formación profesional de los trabajadores/as, así como la más justa distribución de los beneficios que dicho proceso genere.

Promover, estimular y mantener la colaboración con sus trabajadores, como necesidad insoslayable de la paz social y la prosperidad del conjunto de los factores productivos y personales.

Organizar la producción, mejorar y dignificar las relaciones laborales.

Promover y respetar a sus trabajadores/as, facilitándoles su formación profesional y su promoción social y humana.

#### Artículo 16. *Derechos de los trabajadores/as.*

Son derechos de los trabajadores/as:

Obtener en compensación por su intervención en el servicio productivo, las establecidas en el presente convenio colectivo, y/o los derechos adquiridos.

Que sus iniciativas siempre que sean consideradas como mejora en el funcionamiento de la empresa.

Negociar a través de sus representantes sindicales, toda decisión relativa a la modificación de la empresa, clasificaciones, grupos profesionales, contrataciones, seguridad, salud laboral, jornada y su distribución.

## CAPÍTULO VII

**Del personal**Artículo 17. *Disposiciones generales.*

Desde el momento que exista en una empresa un trabajador que realice las funciones específicas de un grupo profesional determinado, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que para dicho grupo profesional y actividad que desarrolle fija este Convenio Colectivo o cualquier disposición que tenga fuerza de obligar, por proveer de derechos adquiridos, o garantía *ad personam*.

Todas las empresas afectadas por este Convenio, están obligadas a ubicar a todos los trabajadores y trabajadoras que empleen en un grupo profesional y nivel salarial, de acuerdo con lo estipulado en el presente texto En el supuesto de actividades no contempladas en el presente convenio, para su clasificación y cualificación y en el objetivo de no crear dispersión en la estructura profesional, ambas partes acudirán a los procedimientos establecidos en los artículos núm 13 10 y 17 12 del presente convenio.

Artículo 18. *Niveles profesionales.*

Clasificación según las funciones:

Grupo n.º 1: Personal Técnico.

Grupo n.º 2: Personal Administrativo-Mandos Intermedios y Cualificados.

Grupo n.º 3: Personal de Oficio.

Artículo 19. *Definición de las funciones de cada puesto de trabajo de este Convenio.*

Grupo n.º 1: Personal Técnico.

Técnico licenciado: Son los que se hallan en posesión del correspondiente título oficial de grado superior, estando unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilite y siempre que preste su servicio en la empresa con carácter exclusivo o preferente, por un sueldo o tanto alzado sin sujeción a la escala habitual de honorario de su profesión

Técnico diplomado: Son los que se hallan en posesión del correspondiente título oficial, estando unido a la empresa por una relación laboral concertada en virtud del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita, y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o referente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorario de su profesión

Grupo n.º 2: Personal Administrativo-Mandos Intermedios y Cualificados.

Jefe Administrativo: Es quien asume, bajo la dependencia directa de la dirección, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad al personal administrativo

Oficial Administrativo: Son aquellos trabajadores que tienen gran dominio del oficio en el área funcional de la empresa, realizando las tareas encomendadas, con iniciativa y asumiendo con plena responsabilidad las siguientes tareas, cobros y pagos sin firma, plantea, suscribe y extiende las facturas con complejidad en su planteamiento y calculo, planteamiento y realización de estadísticas, redacción de asientos contables, redacción de correspondencia con iniciativa propia que no excedan en importancias a los de mero trámite y los de tipo administrativo que en importancia resulten análogos

Auxiliar administrativo: Son aquellos trabajadores subordinado a un oficial o jefe de administración que realiza trabajos secundarios que requieren conocimientos de técnicas administrativas, así como manejo de programas informáticos inherente al trabajo de oficina



Recepcionista-Telefonista: Es el trabajador que realiza las siguientes funciones:

- Registro y atención de llamadas telefónicas mediante centralita.
- Recepción y distribución de correo y fax.
- Tareas complementarias de atención al cliente.
- Archivo y movimiento de documentación.
- Realización de trabajos elementales a ordenador.
- Tareas de apoyo básicas al auxiliar administrativo puramente mecánicas que no requieran cualificación especial.

Socorrista: Es la persona que se halla en posesión del título de Socorrista Homologado por los organismos competentes Realizara las labores propias de su categoría profesional, prestando su colaboración, si así resultase necesario, a los servicios médicos El socorrista deberá:

No abandonar el puesto de vigilancia bajo ningún pretexto, excepto en caso de atender a un accidentado o siendo relevado por otro técnico de salvamento, pero siempre comunicándolo al encargado nombrado por la empresa.

Cumplirá con los horarios establecidos de apertura, cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación.

Paso del limpiafondos y limpieza de pediluvios, cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación.

Limpieza de superficie con material adecuado cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación.

No podrá realizar durante las horas de baño otra labor que no sea la de sus funciones de técnico en salvamento.

Vigilar, controlar y atender a todo bañista que requiera sus servicios.

No abandonar el puesto de vigilancia en caso de inclemencias meteorológicas sin permiso expreso de persona con autoridad suficiente.

Tener en conocimiento y acatar las prohibiciones y exigencias que marca la Ley sobre el reglamento de piscinas.

Llevar en todo momento de su trabajo un distintivo que los acredite como tal.

Realizar la correspondiente toma de muestra de agua del vaso de la piscina, siendo anotadas en el correspondiente libro de registro sanitario, facilitado por la empresa, dejando el libro de registro sanitario en la instalación.

Mantener ordenado y en perfecto orden el cuarto de botiquín, así como, cuidar el maletín de primeros auxilios y el estuche analizador del control del agua, facilitado por la Empresa.

Y de acuerdo con las instalaciones donde presten sus servicios, se clasificarán en:

Nivel A: Realizar las labores propias de su categoría profesional, en instalaciones de hasta 1000 metros cuadrados de lámina del agua, con un aforo máximo de 500 bañistas.

Nivel B: Realizar las labores propias de su categoría profesional, en instalaciones de hasta 500 metros cuadrados de lamina del agua, con un aforo máximo de 250 bañistas.

Nivel C: Realizar las labores propias de su categoría profesional, en instalaciones de hasta 300 metros cuadrados de lamina del agua, con un aforo máximo de 150 bañistas.

Socorrista-Corretornos: Es la persona que se halla en la misma posesión del título de Socorrista Homologado por los organismos competentes, pero que prestará sus servicios en cualquier instalación para efectuar los descansos de los socorristas titulares.

Monitor de natación: Es el personal que encontrándose en posesión del título realiza funciones docentes en las distintas actividades acuáticas, impartiendo clases y cursillos, este deberá vestir un distintivo de la empresa acreditándose como tal El monitor de actividades acuáticas no deberá exceder en más de dos clases la permanencia continuada dentro el agua durante una misma jornada laboral.

Se estipulará un máximo de alumnos por clase.

Matronatación: 5 alumnos máximo.  
Bebes: Sin acompañante: 2 alumnos como máximo Con acompañante: 3 alumnos como máximo.  
Iniciación: 8 alumnos como máximo (adultos y niños).  
De tres a cinco años: 8 alumnos como máximo.  
Nivel medio: de 8 a 10 alumnos máximo.  
Perfeccionamiento: 15 alumnos máximo.

Grupo n.º 3: Personal de Oficio.

Agente Comercial: Es la persona encargada de llevar las relaciones de la empresa.  
Encargado: Son los que, con conocimiento de todas las actividades que constituyen la actividad de la empresa, están al frente de la producción, con la responsabilidad de orientar, distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo personal, tienen control y responsabilidad sobre herramientas, útiles, materiales, suministros y rendimiento del personal que de ellos dependa.

Conductor: Entre los que se distinguen:

Conductor especialista: Es la persona que, hallándose en posesión de carné para los vehículos del tipo D, conduce de manera habitual y permanente, los mismos, con conocimientos de mecánica suficientes para permitir la reparación de pequeñas averías y cuidado del perfecto mantenimiento y limpieza del vehículo.

Conductor: Es la persona que, de manera habitual y permanente, conduce vehículos de la empresa, ayudando a su carga y descarga, supervisando el buen acondicionamiento de la misma y responsabilizándose durante el trayecto de las perfectas condiciones de las mercancías. Los conductores, en los periodos en que no haya trabajo de su especialidad, deberán colaborar en los diferentes trabajos de la empresa, sin que ello implique disminución de salario y demás derechos de la empresa, sin que ello implique disminución de salario y demás derechos de su categoría profesional.

Maquinista: Es el trabajador que, en posesión del título que le acredite como tal, se encarga de la vigilancia, mantenimiento e instalación de la maquinaria de filtrado, así como la realización de los controles necesarios y que requieran en cuanto a pureza y salubridad del agua, tendrán que ejercer a través de empresas de servicio.

Instalador de montajes eléctricos: es el trabajador que en posesión del carné de instalador eléctrico autorizado que, con conocimientos completos en materia de electricidad, es capaz de efectuar el montaje y desmontaje de instalaciones eléctricas complejas, de alumbrado y fuerza, con incorporación a las mismas de motores eléctricos o cualquier otro elemento soportado por energía eléctrica.

Instalador de montajes de circuitos de depuración y fontanería: Es el trabajador que en posesión del carné de instalador, con conocimientos complejos de circuitos cerrados de depuración, instalación de todo tipo de filtros de presión e instalación de aparatos y acometidas de fontanería.

Ayudante Maquinista: Es el personal que se encarga, bajo la supervisión del maquinista, de las labores complementarias y auxiliares relacionadas con el mantenimiento y uso de la maquinaria, así como de instalaciones menores, tales como pequeñas reparaciones eléctricas, montaje y desmontaje de motores y su limpieza, cuidado y almacenamiento.

Almacenero: Es el que se encarga de la organización y control del material que se encuentre depositado en los almacenes de la empresa, realizara las propuestas de pedido a la dirección de la empresa y las estadísticas sobre fluctuaciones de material. Además se encargara de la organización del almacén, de las expediciones y recepción de materiales.

Controlador de acceso al recinto de la instalación: Comprobará y cumplirá las normas que se establezcan para el acceso a la instalación.

Auxiliar de oficios: Es el trabajador que realiza las tareas de montaje, ajuste y puesta a punto de las instalaciones, pero que no precise de especialización profesional alguna.



Colaboración en aquellos trabajos básicos necesarios para el buen mantenimiento y conservación de instalaciones, así como realización de reparaciones sencillas en los mismos.

Operaciones de carga y descargas manuales ó con elementos mecánicos simples, así como la colaboración y ordenación de mercancía.

Auxiliar de instalaciones: Es el trabajador que sin superar los 21 años de edad, realiza tareas elementales supervisadas por el Ayudante de Oficios ó en su defecto por el Ayudante de Maquinista.

Limpiador de piscinas: Es el profesional que se dedica a la limpieza del vaso de la piscina, teniendo conocimientos bastantes para la perfecta utilización de productos químicos.

#### Artículo 20. *Discapacidad.*

Las empresas afectadas por el presente, en cumplimiento y desarrollo del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, reservarán en 4 % de la plantilla para el empleo de personas con discapacidad.

El personal con discapacidad, que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida de trabajo, se le destinará a puestos adecuados a sus condiciones.

Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que pudiera corresponderles subsidios o pensión, inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

El orden para el beneficio que se establece en el párrafo anterior, se determinará por la antigüedad en la empresa y en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

#### Artículo 21. *Período de prueba.*

Todo el personal estará sujeto a un período de prueba que será el que se detalla a continuación:

Grupo n.º 1: Personal Técnico, en ningún caso podrá exceder de tres meses.

Grupo n.º 2: Personal Administrativo-Técnicos-Mandos intermedios y Cualificados, no podrá exceder de tres meses.

Grupo n.º 3: Personal de Oficio, no podrá exceder de treinta días.

Durante este período, tanto la empresa como el trabajador, podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización. Una vez concluido el período de prueba, sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, siempre que estén ajustadas al puesto de trabajo que se vaya a desempeñar, para comprobar su grado de profesionalidad y conocimientos.

#### Artículo 22. *Ascensos.*

Los ascensos para cubrir vacantes o ampliaciones de plantilla, se llevarán a cabo previa prueba de aptitud teórico-práctica, en la que se valorarán todas las circunstancias inherentes al puesto que se ha de cubrir, entre el personal de la especialidad y, en su defecto, entre el de especialidades afines.

En el caso de que la vacante a cubrir, sea la de un puesto de trabajo que requiera titulación, bastará la presentación del correspondiente título actualizado para poder acceder a ella.

#### Artículo 23. Ceses.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, quince días antes de la fecha del cese.

Habiendo recibido la empresa, con la antelación señalada, el preaviso indicado, vendrá obligada al finalizar el plazo, a abonar al trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación por la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado, con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con un máximo del número de días del preaviso.

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

#### Artículo 24. Jubilación anticipada.

Las partes firmantes de este Convenio han venido estableciendo en Convenios Anteriores un sistema, que permitía la jubilación al 100 por ciento de los derechos pasivos de los trabajadores, al cumplir sesenta y cuatro años de edad, y siempre que se cumplieren los requisitos legalmente establecidos, manteniéndose en el presente convenio tal posibilidad de jubilación con dicho régimen para quienes resulte de aplicación lo establecido en la Disposición Final 122 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Las empresas, no están obligadas a cumplir esta jubilación voluntaria incentivada, en un número superior a dos trabajadores/as al año, en las condiciones anteriormente descritas.

Todo trabajador que cese en la empresa, por la contingencia de jubilación o invalidez permanente total o absoluta, según la edad del mismo, y siempre que lleve un mínimo de diez años al servicio de la empresa, le será abonado en concepto de indemnización por la extinción de su contrato de trabajo, la siguiente indemnización:

Años de edad	Importe
Sesenta y cinco años . . . . .	3 mensualidades
Sesenta y cuatro años . . . . .	4 mensualidades
Sesenta y tres años . . . . .	6 mensualidades
Sesenta y dos años . . . . .	8 mensualidades
Sesenta y un años . . . . .	10 mensualidades
Sesenta años . . . . .	12 mensualidades

Cada cinco años más de antigüedad al servicio de la empresa, que exceda de los diez años, se incrementará el premio en una mensualidad más.

Las mensualidades estarán integradas por el salario real que viniera percibiendo el trabajador.

Cuando la declaración de invalidez recaiga sobre un trabajador que no alcance los sesenta años, la cuantía del premio se calculará como si tuviera esa edad. Al cumplir los sesenta años, los trabajadores pueden optar entre el contrato de relevo con jubilación parcial, regulados por el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, o a la jubilación incentivada voluntaria contemplada anteriormente.

#### Artículo 25. Contratación.

Con el fin de asegurar una mayor equidad profesional en el personal afectado por este Convenio, las empresas se comprometen, a cubrir las plazas que en la plantilla queden vacantes, debiendo para ello, contratar a personas que tengan la debida capacitación para ocupar dicha vacante.

Todos los contratos serán visados por la representación sindical de los trabajadores, según lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento y en las específicas que marque el presente convenio.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes una vez formalizados y de conformidad con la legislación vigente.

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen a potenciar la contratación indefinida, contribuyendo a la mejora de la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo, reduciendo la temporalidad y rotación del mismo, respetando el principio de causalidad en la contratación.

Los contratos temporales existentes a la firma del presente convenio, o concertados durante su vigencia, sean cual sea su modalidad y duración, podrán ser transformados en contratos indefinidos, y acogerse en su caso, a las posibles medidas de fomento de empleo, que en cada momento puedan establecerse.

Plantilla. La empresa entregará al Comité de empresa o Delegado del personal, los TC-2 de la plantilla.

## Artículo 26. *Tipos de contrato.*

Por razones de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasifican:

Fijos o indefinidos, Fijos de carácter discontinuo, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad este recogida en la legislación vigente en cada momento.

En materia de contratación laboral se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y convencionales de mayor rango, si las hubiere sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como lo previsto en este convenio, con interrelación que para tales normas establece el vigente artículo 3.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### a) Contratos de duración determinada.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

En caso de que dichos contratos se concierten por un periodo de tiempo inferior al máximo, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior.

### b) Contratos para obra o servicio determinado.

A fin de potenciar la utilización por las empresas del sector de las modalidades de contratación previstas por la ley y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externa a las empresas, se acuerda entender adecuada la utilización del contrato de trabajo de obra o servicio determinado específico para el sector, según lo previsto en el artículo 15.1 del estatuto de los trabajadores, especificando como trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa los que cubran todas aquellas tareas o trabajos específicos del mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas por encargo de terceros, principalmente durante la temporada veraniega, los cuales

suficientemente diferenciados en función de la instalación a mantener o conservar, estén limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse con antelación, estando directa o colateralmente relaciones con el proceso productivo de la empresa.

Previamente a la utilización de esta modalidad contractual, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de la causa objeto del contrato, así como de las condiciones de trabajo de los mismos.

Los contratos establecidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán extenderse hasta nueve meses en un periodo de doce. En todo caso, se tendrá en cuenta lo estipulado en el presente convenio.

Los contratos anteriormente mencionados que tengan una duración superior a los nueve meses, pasarán a ser fijos.

#### Artículo 27. *Vacantes por jubilación o enfermedad.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio, tendrán la obligación de cubrir las vacantes producidas por jubilación, de acuerdo al artículo 30.

En el caso de incapacidad temporal, cuando el trabajador sea dado de alta, si no se incorporara al trabajo por la razón que fuese, se cubrirá la plaza del mismo con carácter fijo con el contratado anteriormente, como eventual.

Todas las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, contratarán un seguro de accidentes, que cubrirá hasta la cantidad de: 18.000 euros, en caso de fallecimiento por accidente laboral, por invalidez total, absoluta o gran invalidez.

### CAPÍTULO VIII

#### Trabajos en Grupos Superiores e Inferiores

##### Artículo 28.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

##### 1.º Trabajos de Grupo Superior:

El personal incluido en el ámbito de este Convenio, podrá ser destinado por la empresa, en caso de necesidad, a ocupar un puesto de trabajo de un Grupo Superior en el mismo centro de trabajo, por un plazo que no exceda de sesenta días ininterrumpidos o de noventa alternos, dentro del mismo año.

Mientras se encuentre en esta situación, percibirá la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña, reintegrándose a su puesto anterior, cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando un trabajador realice trabajos de Grupo Superior durante más de sesenta días ininterrumpidos o noventa alternos dentro del mismo año, se le concederá la cualificación correspondiente a dicho grupo, figurando con la misma en el correspondiente escalafón.

##### 2.º Trabajos de Grupo Inferior:

Si por necesidad de la empresa, se destina a un trabajador a desarrollar un puesto de trabajo de un Grupo inferior, conservará el salario correspondiente a su categoría, mientras dure esta circunstancia.

Esta situación, no podrá prolongarse más de sesenta días continuos o alternos, y siempre en caso de extrema necesidad.

La empresa para mantener al trabajador en los trabajos de categoría inferior, se atenderá a lo que determina el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el cambio tuviera su origen por petición del trabajador, se le podrá asignar el sueldo y categoría que corresponda a la nueva situación, avisándole de forma previa de tal circunstancia.

## CAPÍTULO IX

### Retribuciones

#### Artículo 29. *Pago de nóminas.*

Las empresas podrán ordenar el pago de las nóminas, por mediación de entidades bancarias o de crédito, para su abono en la cuenta que designe el trabajador.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, en el momento de efectuar el pago de salarios, vendrán obligadas a entregar a los trabajadores un duplicado del recibo, que habrán firmado éstos, en el que se hagan constar todos los conceptos, tanto los retributivos que se recogen en el prescrito Convenio, los que pudieran corresponder al trabajador/a por derechos adquiridos, y los que establezca la legislación vigente, para que en todo momento y circunstancias, el trabajador conozca lo que percibe por salario, lo que tributa a la Hacienda Pública y la cotización a la Seguridad Social, si el trabajador no tiene cuenta bancaria, será por cuenta del mismo el tiempo invertido en su cobro.

#### Artículo 30. *Salarios.*

Para el año 2017 los salarios por grupos y categorías, serán los que se recogen en el anexo 1.

#### Artículo 31. *Pagas extraordinarias.*

Todo el personal afectado por el Convenio, percibirá, como mínimo dos gratificaciones anuales denominadas de Verano, Navidad, en cuantía de treinta días de salario Convenio, cada una.

Se establece como fecha límite de pago para estas gratificaciones, las siguientes:

Gratificación de verano (15 de julio).

Gratificación de Navidad (15 de diciembre).

Los períodos de cálculo para el devengo de dichas gratificaciones serán:

Gratificación de verano (del 1 de enero al 30 de junio).

Gratificación de Navidad (del 1 de julio al 31 de diciembre).

#### Artículo 32. *Complemento de antigüedad.*

La antigüedad en la empresa computará desde su ingreso en la misma, contabilizándose el tiempo de aprendizaje. Consistirá en trienios, que se abonarán desde el día siguiente al cumplimiento de cada uno de ellos.

Se establecen aumentos periódicos por este concepto, consistentes en el 3 por 100 del salario base de este Convenio por cada trienio vencido.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador a la empresa.

El importe de cada trienio, comenzará a devengarse desde el día uno del mes siguiente a su cumplimiento.

Al personal fijo de carácter discontinuo, se le computan a efectos de antigüedad, el valor de los meses trabajados.

Artículo 33. *Plus Convenio (transporte).*

Se establece un plus de Convenio mensual consistente en la cantidad que figura en la tabla salarial anexa, y para cada una de las categorías.

Artículo 34. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo que sobrepase la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en este Convenio Colectivo.

El número de horas extraordinarias, no podrá ser superior a ochenta al año, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio o las que se fijen por norma superior si éstas fuesen inferiores al número indicado.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, y de hacerse, se registrará día a día y se totalizarán mensualmente, entregando copia al trabajador del resumen mensual de las mismas.

El importe de las horas extraordinarias será fijado en el Anexo I (Tablas Salariales).

## CAPÍTULO X

### Jornada laboral, horario, vacaciones y permisos

Artículo 35. *La jornada laboral queda como sigue en el año de vigencia del Convenio.*

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales.

En las jornadas pactadas, deberán respetarse que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas de descanso. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos abonables y no recuperables. En los descansos semanales, el mínimo no podrá ser inferior a día y medio continuados.

La jornada máxima anual será de mil setecientos ochenta y seis horas de trabajo efectivo.

Sobre el calendario laboral que rijan en la empresa o individualmente con cada trabajador, si este es contratado bajo algunas de las modalidades de duración determinada, especialmente por obra o servicio determinado o por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, la dirección de la empresa podrá disponer como jornada u horario flexible, de hasta cien horas por cada trabajador/año, independientemente de la duración del contrato, que consideradas por naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formaran parte del computo anual ó contractual de la jornada, sin que el mismo pueda en ningún caso superar la jornada máxima anual establecida en este convenio. Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador, pudiendo superarse el tope de jornada de las cuarenta horas semanales y nueve diarias señaladas en la ley, con respeto de los descansos legalmente establecidos.

La compensación de las horas flexibles o de libre disposición realizados, será a juicio de la empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores, descansada o retribuida.

El descanso compensatorio correspondiente se disfrutará dentro de la jornada anual pactada, si se tratase de trabajadores con contrato de duración determinada, este se disfrutará a la finalización del mismo.

La retribución de las horas flexibles realizadas estará en función del valor de la hora ordinaria de trabajo, abonándose bajo el epígrafe plus por jornada flexible.

Todas las empresas acogidas al presente Convenio, deberán acordar con los representantes legales de los trabajadores o los trabajadores afectados si no existe representación legal de los mismos, un calendario laboral anual en el que conste: jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones de todos los trabajadores. Este calendario deberá ser pactado en los tres primeros meses del año, exceptuando los contratos inferiores a seis meses.



El horario del personal será fijado por la Dirección de la empresa en atención a las necesidades del servicio, las horas de presencia, entradas y salidas, ausencias autorizadas y otras incidencias serán objeto de control por parte de la empresa.

Si por circunstancias no previsibles, un trabajador/a, no pudiera disfrutar de su día de descanso, este será compensado con un incremento de 1,25 del tiempo no disfrutado.

Si ese día coincidiese además, con una de las fiestas declaradas en el calendario laboral el disfrute de este día compensatorio, será el día anterior o posterior al festivo, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y en su defecto el trabajador interesado.

#### Artículo 36. *Nocturnidad.*

Se establece un complemento de nocturnidad consistente en el 25 por ciento del salario Convenio para todos los trabajadores, que realicen su jornada de trabajo entre las 22:00 y las 06:00 horas de la mañana. Si no realizase toda la jornada laboral dentro de dicho horario, se les retribuirá las horas efectivamente trabajadas con dicho porcentaje.

Si realiza dentro de dicho horario nocturno, la mitad o más horas de la jornada, se le abonará como si la misma hubiera sido realizada dentro de dicho horario.

#### Artículo 37. *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de treinta días naturales al año.

Para el caso, de que encontrándose el trabajador, disfrutando sus vacaciones retribuidas, y aconteciese una incapacidad transitoria, derivada de enfermedad común ó accidente no laboral, se interrumpirá el computo de los días de disfrute de dichas vacaciones, hasta que el trabajador/a, sea dado de alta médica por el facultativo oportuno. Una vez expedida dicha alta médica, se reiniciará de nuevo el cómputo de dichas vacaciones, sin que dicho cómputo pueda rebasar los días que correspondieran al trabajador.

No obstante lo anterior, cuando el contrato de trabajo se corresponda con los indicados en el artículo 32, letra A y B, del presente convenio, aun a pesar de lo indicado en los párrafos precedentes, dicho contrato, quedará resuelto a la finalización del mismo, independientemente, de la situación incapacidad transitoria del trabajador, o de cualquier otra.

Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, entre el día 1 de octubre y el 1 de mayo.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, satisfaciéndose estas a la finalización del contrato o según acuerdo con el trabajador que cese en la empresa.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y la representación Sindical de los Trabajadores, y en caso de desacuerdo sobre la fecha de disfrute, se estará a lo regulado sobre procedimiento en caso de desacuerdo, recogido en el Art. 10 del presente convenio.

Los trabajadores que en la fecha acordada para el disfrute de las vacaciones, no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, tendrán derecho a un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

En ningún caso comenzarán las vacaciones en domingo, festivo o día de descanso semanal.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

En caso de fallecimiento del trabajador, el importe correspondiente a dicha parte proporcional de las vacaciones, se satisfará a sus derechohabientes.

**Artículo 38. Permisos.**

Todo el personal sujeto a este Convenio, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos, con la necesaria justificación en cada caso.

Quince días naturales en caso de matrimonio, o reconocimiento de pareja de hecho.

Quince días en caso de nacimiento de hijos, ampliable a dos días más en caso de desplazamiento en más de doscientos kilómetros, o si el parto presenta complicaciones o resultase enfermedad grave y éstas sean certificadas médicamente.

Cuatro días para fallecimiento de cónyuge o persona con la que cohabite habitualmente.

Tres días por fallecimiento de hermanos ó afinidad.

Dos días por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, un día, o tres, si fuese fuera de la localidad y a una distancia superior a 200 kilómetros.

Dos días por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, tal como ordena la legislación aplicable, y siempre con el correspondiente justificante.

El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos posteriormente, pero efectuando con anterioridad un previo aviso de más de 48 horas a la empresa.

3 días de libre disposición al año para asuntos personales, avisando a la empresa con 48 horas de antelación.

Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente, o lo establecido en el presente convenio.

Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

En los casos que sean procedentes por el carácter que justifica la ausencia, es potestad de la empresa, solicitar el justificante que proceda, a fin de verificar la realidad del hecho, para el que se ha solicitado el permiso.

Por tiempo indispensable, a las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al empresario.

**Artículo 39. Accidente o enfermedad.**

En caso de accidente o de enfermedad de un trabajador, y a partir de la fecha de su baja y hasta que sea dado de alta médica, la empresa abonará a aquél, la diferencia que exista entre el importe de la prestación económica correspondiente, y la base de cotización del mes precedente. Para el caso de que lo anterior acontezca durante el primer mes de trabajo la base será la que resulte del prorrateo diario.

Quedan exceptuados de la obligación antes comentada, todos los contratos que no superen o se prevean que no superaran los seis meses de duración ininterrumpida.

**CAPÍTULO XI****Excedencia voluntaria o forzosa y reducción de la jornada****Artículo 40. Excedencia voluntaria.**

Los trabajadores/as con una antigüedad en la empresa de un año como mínimo, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud de la excedencia que deberá formularse por escrito, especificando necesariamente el motivo determinado de la petición, será resuelta por la empresa, en el plazo máximo de quince días, a partir de la fecha de la solicitud.

El trabajador/a excedente, tendrá derecho al reingreso, con preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno a la empresa.

Si la nueva contratación no correspondiera a la categoría propia, sino a la inferior, el excedente podrá optar entre, ocupar esta plaza con el salario correspondiente a esta categoría, o conservar su derecho preferente en puesto de su categoría.

La solicitud de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que la misma termine.

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

#### 1. Excedencia voluntaria especial.

Los trabajadores con contrato de trabajo de carácter fijo ó indefinido y que lleven como mínimo un año de servicios prestados tendrán derecho a pasar la situación de excedencia por un periodo máximo de tres años en los siguientes puntos:

Dedicarse a asistir a un familiar, en primer grado de consanguinidad, que hubiera sido declarado por la Seguridad Social persona con discapacidad, con necesidad de recibir cuidados permanentes, o en situación de gran invalidez.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años con reserva del puesto de trabajo, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Para atender al cuidado inicial de cada hijo/a, en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento. En el supuesto de generación de un nuevo derecho por las mismas causas, no serán acumulados ambos, finalizando el primero en el momento de generarse el segundo derecho, o, sucesivos.

En los casos de excedencias por cuidado de hijo natural, salvo las primeras 6 semanas tras el alumbramiento, la excedencia podrá ejercerla indistintamente cualquier miembro de la pareja.

Terminados los períodos de excedencias especiales señalados en el presente apartado, los trabajadores excedentes, previa solicitud de reingreso formulada con un mes de antelación como mínimo, se reincorporarán automáticamente al puesto de trabajo que desempeñaban al solicitar la excedencia.

La utilización de estas situaciones de excedencia con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho de reingreso.

En los casos contemplados en los apartados anteriores de este Artículo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, manteniendo el derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas afectadas por el presente convenio.

#### 2. Excedencia forzosa.

Se concederá por la designación o elección para cargo público o sindical, que imposibilite la asistencia al trabajo, o la elección para cargo electivo de ámbito superior al de la empresa y que exija plena dedicación. La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al de su cese, salvo en los casos en que, por imperativo legal se imposibilite su reincorporación.

Esta excedencia, dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y se computará su duración como si el excedente siguiera en activo a efectos de antigüedad

En todo caso este punto se estará en lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO XIII

**Salud laboral**Artículo 41. *Salud laboral.*

Las empresas afectadas por este Convenio, cumplirán las disposiciones contenidas en la Ley 31/1 995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como, las Órdenes y Reglamentos que la desarrollan, así como a tos de especial aplicación a la actividad específica de las empresas, afectadas por este convenio

Peligrosidad: Se estará a lo dispuesto en la Ley de Riegos Laborales y lo que en cada caso estipule cada Comunidad Autónoma.

En caso de que la realización de la actividad se efectúe con exposición a la radiación solar, la empresa deberá proveer de los medios necesarios de protección.

Siempre que en los centros de trabajo sean realizadas según la legislación Vigente, inspecciones por el Instituto de Seguridad y Salud, Sanidad, o cualquier otro Organismo con competencias en esta cuestión, sus resultados serán comunicados, por la Dirección de la empresa, a los representantes legales de los trabajadores y al Comité de seguridad e higiene.

## Reconocimiento médico:

La Dirección de la empresa gestionará ante las mutuas de accidentes de trabajo, o empresas de servicio de prevención de riesgos, legalmente establecidas, la realización de un reconocimiento médico cada año, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador, efectuándose el reconocimiento médico, entre los meses de noviembre y marzo de cada año, y siempre y cuando el trabajador desee realizarse dicho Reconocimiento Médico no obligándolo a ello.

Trabajadora gestante, se estará en lo dispuesto según la Ley de Igualdad del 22 de Marzo del 2007, que se publicó en el «BOE» de 23 de marzo de 2007, Ley Orgánica 3/2007.

## CAPÍTULO XIV

**Derechos Sindicales**Artículo 42. *Derechos Sindicales.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Delegado de personal o Comité de Empresa y Secciones Sindicales, las siguientes funciones y competencias:

Semestralmente: Ser informado por la Dirección de la empresa sobre la evolución general del sector al que pertenece la empresa, la evolución y la situación económica de la entidad y la evolución y previsión del empleo en la misma.

Anualmente: Conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones participantes, de cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.

Mensualmente, si así se solicita, recibir los TC-1 y TC-2 del pago a la Seguridad Social por parte de la empresa, de toda la plantilla.

Ser informados, con carácter previo a su ejecución por la empresa:

Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa.

Sobre los expedientes disciplinarios abiertos a cualquier trabajador de la empresa.

Sobre los cambios de titularidad de la empresa, preceptivamente por escrito.

Sobre las nuevas contrataciones de personal, conociendo los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, copias del TC-2, finiquitos y certificados de empresa.

Sobre la estadística de índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los ingresos, ceses y ascensos.

Sobre los trabajadores que voluntariamente se acojan al procedimiento de jubilación establecido en el artículo 31.

Sin perjuicio de lo relacionado, los representantes de los trabajadores deberán ejercer una labor de vigilancia sobre:

El cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, de los pactos, condiciones o usos de la empresa, en vigor en cada momento.

Los procesos de selección de personal, no solo para que se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también, velando por los principios de no discriminación, igualdad y fomento de una política racional de empleo.

Comité de salud laboral. En materia de salud laboral, corresponde al Delegado o Comité de empresa en su caso, designar los representantes del personal, si procede, que formen parte del mismo, revocar a los mismos cuando lo considere oportuno y ser informado de las actividades de dicho Comité.

Asimismo, en caso de desacuerdo con la empresa, podrá poner en conocimiento de los órganos competentes de orden social, y de acuerdo con los mecanismos establecidos en el presente convenio, aquellos casos en que, oído al Comité de Seguridad y Salud, en que por las condiciones de trabajo existentes, exista cierto riesgo de accidentes laborales o enfermedad profesional.

Derechos sindicales:

El Delegado de personal o el Comité de empresa y Secciones Sindicales, tienen derecho a:

Conocer y ser informados preceptivamente en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores.

En los casos de expediente de regulación de empleo, por causas económicas o tecnológicas, se establecerá preceptivamente una instancia previa de negociación con la empresa por parte de los representantes legales de los trabajadores, pudiendo estar asesorados éstos por técnicos sindicales y estudiando conjuntamente con la empresa la situación económica de la misma. El plazo para realizar dicho estudio que será el que regule la legislación vigente, transcurrido este, la empresa queda facultada para la presentación del expediente ante la autoridad laboral correspondiente.

Ser informados previamente a la imposición de sanciones.

El Delegado de personal o Comité de empresa y Secciones Sindicales, tendrán facultades para comprobar los supuestos contemplados en los artículos referidos a trabajos de categoría superior e inferior, y en caso de que no sean respetadas las condiciones establecidas en los mismos, se acudirán a los mecanismos establecidos en el presente convenio, y en caso de desacuerdo, a la jurisdicción social competente.

En los casos de modificación de los horarios de trabajo existentes y de no haber acuerdo sobre la misma con el Delegado de personal o Comité de empresa, se seguirá el mismo procedimiento contemplado en el párrafo anterior, no pudiendo poner la empresa en práctica la modificación, hasta que no resuelva dicha jurisdicción.

Garantías: Ningún Delegado de personal o miembro del Comité de empresa y Delegado Sindical, podrá ser despedido o sancionado durante el tiempo que dure su cargo, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros del Comité de empresa o Delegados

de personal, así como el Delegado sindical al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara como tal en la empresa, y el Sindicato en nombre del cual, ostentara la representación.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Dispondrán de las normas mensuales retribuidas que la Ley determine en cada momento.

Dispondrán de un crédito horario mensual de horas a distribuir entre los diferentes representantes sindicales, debiendo dar cuenta de su utilización.

Las horas que en jornada de trabajo los representantes de los trabajadores empleen por razón de su cargo, de acuerdo con la legislación vigente, serán abonadas como si fueran de presencia en su puesto de trabajo.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del Delegado de personal o miembro del Comité de empresa como ponentes de las Comisiones negociadoras de Convenios colectivos, en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

En el caso de sesiones de la Comisión mixta paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio y Comisiones técnicas creadas en este Convenio, el trabajador disfrutará del mencionado permiso aunque su empresa no esté afectada por los temas a tratar.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de personal y Delegado Sindical, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

A los representantes legales de los trabajadores en la empresa se les concederá licencia retribuida, por el tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones de representación, en la forma y condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Asambleas: Los representantes de los trabajadores dispondrán de doce horas para la celebración de asambleas de personal, dentro de las horas de trabajo sin que en ningún caso se perturbe la actividad normal de la empresa.

Estas asambleas deberán solicitarse con 48 horas de antelación, tanto a la empresa como a los trabajadores, sin perjuicio de que en ningún caso se perturbe la actividad normal de la empresa.

## CAPÍTULO XVI

### Representación sindical

#### Artículo 43. *Acción sindical.*

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no pudiendo estas condicionar el empleo de un trabajador por el hecho de que esté o no afiliado, a que renuncie a su afiliación sindical, así como tampoco podrán despedir a un trabajador o discriminarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los representantes de los trabajadores, afiliados a un sindicato, podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.



Celebrar reuniones, previa información a la empresa.  
Distribuir información sindical.  
Recibir información que le remita su sindicato, debiendo la empresa facilitarles los medios informáticos necesarios.

Estas actividades se realizarán siempre fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición tablones de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

Igualmente, los representantes sindicales, tendrán acceso a los medios informáticos para sus tareas de representación.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales, tendrán derecho:

Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, sin que esto suponga excedencia.

A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato, previa comunicación a la empresa y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras del presente Convenio colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa del ramo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios, para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

Las empresas concederán autorización y libre acceso a los sindicatos firmantes del presente Convenio, para que puedan desarrollar su actividad en las empresas con plenas garantías, para su más eficaz funcionamiento.

Los sindicatos firmantes del presente convenio harán uso, por su parte, de esta autorización, de forma que no se interrumpa, en ningún caso, el desarrollo normal del proceso productivo de la empresa.

El responsable de la central sindical de la empresa tendrá los mismos derechos y garantías sindicales establecidas en el presente Convenio para los Delegados de personal y para los miembros del Comité de empresa, mientras ostente el citado cargo.

Delegados sindicales: En las empresas, o en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de quince trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato se podrán constituir, por los sindicatos más representativos, Secciones sindicales con derecho a elegir un Delegado sindical, hasta cincuenta trabajadores dos Delegados sindicales. A partir de cincuenta trabajadores uno más por cada fracción de veinticinco trabajadores.

Funciones de los Delegados sindicales:

Representar y defender los intereses del sindicato al que representan, y los de los afiliados al mismo tiempo que trabajen en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de las respectivas empresas.

Podrán asistir a reuniones que celebren los Delegados de personal, Comité de empresa, Comité de seguridad e higiene en el trabajo y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Delegado de personal y Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no sea Delegado de personal o miembro del Comité de empresa, tendrá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por este Convenio para los Delegados de personal y miembros del Comité de empresa.

Serán oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular.

Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores/as.

En la implantación o revisión de sistemas de Organización del Trabajo, estarán presentes en los procesos de negociación para su revisión.

Los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales sindicales reconocidas en el contexto del presente Convenio implantadas nacionalmente, disfrutarán de permisos retribuidos para asistir a las sesiones de la Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del presente Convenio y Comisiones técnicas creadas por el mismo, aunque su empresa no esté afectada por los temas a tratar.

Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores de la empresa que estén afiliados a las centrales sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación de lo contrario.

La Dirección de la empresa entregará copia de transferencia a la representación del sindicato en la empresa.

Prácticas sindicales: En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de algunas partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

## CAPÍTULO XVII

### Prendas de trabajo

Artículo 44. *Prendas de trabajo.*

Las empresas deberán entregar al personal, la ropa adecuada y el calzado especial que el trabajo requiera.

Las prendas de trabajo así como el calzado entregados al personal, serán nuevos.

Las empresas y con carácter semestral, facilitará las siguientes prendas en función de la actividad:

Socorrista en piscina cubierta: 2 camisetas, 1 silbato, estas prendas de trabajo, serán entregadas por la empresa a la incorporación del mismo a su puesto de trabajo.

1 bañador, 1 pantalón, 1 albornoz (ó sudadera), gorro de baño, que se realizará mediante una compensación económica con un máximo de 50,00 € que se abonará contra la presentación de la factura correspondiente.

Socorrista en piscina descubierta: 2 camisetas, 1 silbato, 1 gorra de protección. Estas prendas de trabajo, serán entregadas por la empresa a la incorporación del mismo a su puesto de trabajo.

2 bañadores, 1 calzado adecuado (zapatillas piscina), 1 pantalón, que se realizará mediante una compensación económica con un máximo de 50,00 €. Que se abonará contra la presentación de la factura correspondiente

Limpieza: 2 batas (o similar), 1 pantalón y 1 calzado adecuado.

Mantenimiento: 2 camisas, 2 pantalones (o monos), 1 sudadera y un calzado adecuado

Personal administrativo de la Empresa: El uniforme que este adoptado por la empresa si existiese.

Ropa y calzado de invierno, del 1 al 15 de octubre.

Ropa y calzado de verano, a la incorporación al puesto de trabajo.

Al personal que realice manipulación de productos químicos, se le dotará de medios de protección adecuados, según exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## CAPÍTULO XVIII

### Régimen Disciplinario

#### Artículo 45. *Faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador/a se la clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

La empresa está obligada a informar a la representación de los trabajadores/as de la intención de sancionar a un trabajador, así como las causas, que a juicio de la empresa justifican dicha sanción..

Esta información a la representación de los trabajadores/as se realizará por parte de la empresa siempre, antes de que se le comunique al interesado.

Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes.

Faltas de puntualidad injustificada, que no superen cuatro en un mes.

Incumplimiento del deber de comunicar la justificación de una ausencia..

Pequeños descuidos en la conservación del material.

Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar por tiempo breve y sin mayores consecuencias.

Falta de aseo y limpieza personal.

No realizando el aviso correspondiente a la empresa, para realizar los exámenes oficiales.

Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique y sin mayores consecuencias.

Faltas graves: Se considerarán faltas graves las siguientes.

Simular la presencia de otro compañero/a fichando o firmando por él.

Pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa

Más de cinco faltas de puntualidad en un mes, sin justificar Faltar al trabajo dos días en un mes sin justificación

La repetición de cinco faltas leves dentro de un período de seis meses.

Ausentarse del trabajo sin permiso.

Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves.

Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros o subordinados.

El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros que produzcan perjuicios graves a la empresa.

La deslealtad, el abuso de confianza y en general los actos que produzcan perjuicio grave a la empresa.

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.

El abuso de autoridad de los superiores en cualquier nivel será siempre considerado como falta muy grave.

**Artículo 46. Sanciones.**

La potestad de sancionar corresponde al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de acuerdo a la legislación vigente y a lo pactado en el presente convenio, sin incurrir en discriminaciones. Para ello, antes de imponer sanciones por falta grave o muy grave, será necesario otorgar un trámite de audiencia por escrito al trabajador/a con la presencia de representantes sindicales, el cual no podrá exceder de un mes sobre la base de que sea oído el inculpado y de que se admitan cuantas pruebas ponga en su descargo.

En el caso de falta muy grave, si el trabajador estuviese afiliado a un sindicato y al empresario le constase fehacientemente o se demostrara tal hecho, deberá dar audiencia previa a los Delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

**Artículo 47. Prescripción.**

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

Por faltas leves podrán imponerse cualquiera de las sanciones siguientes:

Amonestación verbal.  
Amonestación por escrito.

Por faltas graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

Suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.

Por faltas muy graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

Suspensión de empleo y sueldo a sesenta días.

Despido disciplinario.

En la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atenderá como circunstancia atenuante de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor y al perjuicio causado.

**Artículo 48. Igualdad de trato y oportunidades.**

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

**Artículo 49. Garantía de igualdad de oportunidades y Planes de Igualdad.**

Las relaciones laborales en las empresas deberán estar presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.

Las empresas realizarán y llevarán a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refieren el párrafo anterior, y siempre que exista acuerdo en cada empresa entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, se establecerán a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso, a las siguientes Previsiones:

– Las empresas elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

– Podrán elaborarse o implantarse planes de igualdad para las empresas de menos de 250 trabajadores, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

– Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

– Los planes de igualdad, en el caso de que se alcance el acuerdo referido el párrafo segundo de este artículo, fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el BOE-A-2012-10132.

– Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

– Los planes de igualdad que de conformidad con lo previsto en este precepto se lleguen a establecer, incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

– Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

– Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la comisión paritaria de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

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

**Disposición adicional primera.** *Parejas de hecho.*

Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, 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.

Disposición adicional segunda. *Acoso sexual.*

Las partes afectadas por el presente Convenio, asumen el compromiso de velar porque exista en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual, estableciendo procedimientos en las empresas para presentar quejas por quienes sean víctimas de tales tratos, a fin de obtener ayuda inmediata, utilizando para ello el Código de Conducta Comunitario, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.



**CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN  
DE INSTALACIONES ACUÁTICAS**

ANEXO I

**Tablas salariales año 2017**

Categorías	Salario base 14 pagas – Euros	Salario base Año – Euros	Salario Base + Plus Convenio 12 pagas – Euros
. Personal Técnico:			
Técnico Titulado . . . . .	1.695,64	23.738,89	2.092,69
Técnico Diplomado . . . . .	1.368,41	19.157,69	1.710,93
. Personal Administrativo-Mandos intermedios y cualificados:			
Jefe Administrativo . . . . .	1.194,95	16.729,25	1.508,56
Oficial Administrativo . . . . .	1.091,11	15.275,60	1.387,42
Auxiliar Administrativo . . . . .	995,79	13.941,09	1.276,21
Recepcionista-telefonista . . . . .	873,46	12.228,40	1.133,49
. Socorrista:			
Nivel A) . . . . .	1.095,37	15.335,17	1.392,38
Nivel B) . . . . .	854,95	11.969,34	1.111,90
Nivel C) . . . . .	759,64	10.634,99	1.000,70
Socorrista-corretornos . . . . .	1.095,37	15.335,17	1.392,38
Monitor de natación . . . . .	997,21	13.960,95	1.277,87
. Personal de Oficio:			
Comercial . . . . .	1.193,48	16.708,78	1.506,85
Encargados . . . . .	1.177,01	16.478,20	1.487,64
Conductor especialista . . . . .	1.138,41	15.937,78	1.442,60
Conductor . . . . .	1.082,56	15.155,85	1.377,44
Instalador de montajes eléctricos . . . . .	1.138,41	15.937,78	1.442,60
Maquinista . . . . .	1.120,98	15.693,66	1.422,26
Instalador de montajes de circuitos de depuración y fontanería . . . . .	1.138,41	15.937,78	1.442,60
Ayudante de maquinista . . . . .	1.064,08	14.897,11	1.355,88
Almacenero . . . . .	921,81	12.905,35	1.189,90
Controlador de acceso al recinto de la instalación . . . . .	854,95	11.969,34	1.111,90
. Oficios varios:			
Auxiliar de oficios . . . . .	997,21	13.960,95	1.277,87
Limpiador de piscina . . . . .	901,90	12.626,59	1.166,67
Auxiliar de instalaciones . . . . .	901,90	12.626,59	1.166,67
. Otros conceptos:			
Hora extraordinaria . . . . .	15,22		
Plus Convenio (Art 32) . . . . .	114,45	1.373,43	
Media dieta . . . . .	11,71		
Precio kilómetro . . . . .	0,25		