



# Convenio Colectivo Vigilancia, Salvamento y Socorrismo Acuático En Espacios Acuáticos Naturales de Catalunya

ÁREA	Catalunya	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	79100265012024	ACTUALIZACIÓN	2025/11/21
VIGENCIA	2024/01/01 — 2027/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	DOGC 9547 R. SALARIAL		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-vigilancia-salvamento-y-socorrismo-acuatico-en-espacios-acuaticos-naturales-de-catalunya-de-catalunya/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-vigilancia-salvamento-y-socorrismo-acuatico-en-espacios-acuaticos-naturales-de-catalunya-de-catalunya/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Vigilancia, Salvamento y Socorrismo Acuático En Espacios Acuáticos Naturales. Última actualización a: 21-11-2025 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2027. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en DOGC 9547 del tipo: R. SALARIAL.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 9100 - 13.2.2024)

RESOLUCIÓN EMT/291/2024, de 1 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del I Convenio colectivo sectorial de vigilancia, salvamento y socorrismo acuático profesional en espacios acuáticos naturales para los años 2024 a 2027 (código de convenio núm. 79100265012024).

Visto el texto del I Convenio colectivo sectorial de vigilancia, salvamento y socorrismo acuático profesional en espacios acuáticos naturales para los años 2024 a 2027, suscrito en fecha 20 de diciembre de 2023 y subsanado en fecha 26 de enero de 2024, por la parte social por la organización sindical (UGT de Cataluña-Federación de Servicios, Movilidad y consumo de UGT Cataluña/FeSMC-UGT), y en representación de la parte



empresarial por las organizaciones empresariales PIMEC Micro, pequeña y mediana empresa de Cataluña, y la Asociación de empresas catalanas de salvamento acuático (AECSA), de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Barcelona, 1 de febrero de 2024

Òscar Riu Garcia

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

## **I CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE VIGILANCIA, SALVAMENTO Y SOCORRISMO ACUÁTICO PROFESIONAL EN ESPACIOS ACUÁTICOS NATURALES PARA LOS AÑOS 2024 A 2027**

Preámbulo

El sector servicios representa, en el año 2022, más del 67% del PIB de Cataluña. El consumo de los turistas extranjeros en Cataluña, en años prepandemia (2019), representó un 6,4% del PIB de Cataluña.

Actualmente, la variación del gasto de turistas extranjeros en Cataluña ha aumentado en un 135% respecto al año 2021, situándose en cifras superiores a las que teníamos en el año 2019, representando más del 6,4% del PIB de Cataluña.

El coste medio (en el alquiler) del metro cuadrado de suelo en Cataluña se sitúa en 15€/m<sup>2</sup>, lo que significa que el coste medio de una vivienda de 50m<sup>2</sup> en Cataluña es de 750,00€ mensuales.

La temporada media en los servicios de salvamento y socorrismo en las playas de Cataluña no supera los 3,5 meses donde, además, se suma la carencia de profesionales debido a las bajas condiciones salariales, a la poca temporalidad y a la dificultad de acceso al mundo laboral acontecida por la aplicación de normativas restrictivas que regulan la práctica deportiva, de la que nuestro sector no forma parte. Este hecho, no sólo dificulta la presencia de profesionales en nuestras playas, sino que genera y estimula la aparición de intrusismo laboral y competencia desleal.



Desde el año 2012, la formación para ejercer la práctica profesional se ha regulado y normalizado, lo que ha generado que las personas que quieran ejercer tengan que pasar por un itinerario formativo que supera en casi el doble de horas al que existía anteriormente en la familia de actividades físicas deportivas. Y supera en más de cuatro veces los cursos que existían y que ofrecía la Federación de salvamento y/o entidades sin ánimo de lucro mayoritariamente.

La Ley 3/2008, de 23 de abril, del ejercicio de las profesiones del deporte, a pesar de no requerir nuestra profesión la práctica deportiva, ha obligado a los profesionales a estar inscritos en un registro de profesionales para poder ejercer su profesión.

Según el Gran Diccionario de la Lengua Catalana, la palabra deporte es definida como «ejercicio corporal practicado, especialmente al aire libre, por afición, competición o exhibición», o bien, con una acepción distinta, como el «conjunto de las competiciones atléticas y de las actividades conexas».

## **Capítulo I Determinación de las partes negociadoras**

---

El presente convenio está suscrito por las organizaciones empresariales PIMEC Micro, pequeña y mediana empresa de Cataluña, y la Asociación de empresas catalanas de salvamento acuático AECSA, por un lado, y por el sindicato UGT de Catalunya-Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT Catalunya (FeSMC-UGT) por otra.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación negociadora suficiente para concertar el presente Convenio colectivo, y establecen que los acuerdos recogidos en el mismo son adoptados por la mayoría de cada una de las representaciones, de conformidad con el art. 89.3 del R.D.L 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los trabajadores.

## **Capítulo II Disposiciones generales**

---

### **Artículo 1 Ámbito funcional**

El presente Convenio colectivo será de aplicación a empresas privadas, entidades sin ánimo de lucro, asociaciones, fundaciones y resto de instituciones u organizaciones, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que desarrollen actividades de vigilancia, salvamento y socorrismo acuático profesional y, por tanto, aquella que no representa una práctica deportiva, en entornos acuáticos naturales de titularidad pública que se encuentren al aire libre y, como consecuencia, se vean directamente condicionados y afectados por los efectos climatológicos. Son, estos, espacios como playas, lagos y ríos pero, también, aquellos espacios que hayan sido creados artificialmente pero que por su singularidad se enmarcan dentro de la descripción anterior y que en ningún caso pueden ser considerados como piscina, como pueden ser, entre otros, los embalses (pantanos) donde sea el baño una práctica permitida, en los casos de contrataciones administrativas siempre que la fecha de



adjudicación de la licitación sea después del 1 de enero de 2024 con independencia de la publicación del presente Convenio colectivo en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. En aquellas contrataciones administrativas que estuvieran adjudicadas y en vigor con anterioridad a aquella fecha, se mantendrá la aplicación del Convenio colectivo que se viniera aplicando.

## **Artículo 2 Ámbito territorial**

El ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo es la comunidad autónoma de Cataluña. Será de aplicación a las empresas privadas, entidades sin ánimo de lucro, asociaciones, fundaciones y resto de instituciones u organizaciones, y personas trabajadoras que realizan servicios en cualquier lugar de la comunidad autónoma de Cataluña, con independencia de la ubicación de la sede social de la empresa.

De igual forma, tendrán que regirse por el presente Convenio colectivo aquellos operadores (empresas, asociaciones, fundaciones, ONG etc.) ubicados fuera del territorio catalán, pero que prestan servicios en el territorio catalán.

## **Artículo 3 Ámbito personal**

El presente Convenio colectivo afecta a todo el personal ocupado en las empresas incluidas en su ámbito funcional y territorial, con las excepciones establecidas para el personal comprendido en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

## **Artículo 4 Ámbito temporal y vigencia**

El convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Su duración será de 4 años a contar desde la publicación del DOGC, iniciándose su vigencia el 1 de enero de 2024 y finalizando el 31 de diciembre de 2027, atendiendo a las particularidades previstas en el artículo 1 del convenio.

## **Artículo 5 Denuncia**

Cualquiera de las partes legitimadas de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores podrá denunciar el Convenio, formulando la denuncia del mismo por el procedimiento legalmente establecido, entre los 180 y 30 días anteriores a la finalización de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Para que la denuncia surta efecto deberá hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que deberá registrarse en el departamento correspondiente de la Generalitat de Catalunya.



## **Artículo 6 Procedimientos para la resolución de conflictos extrajudiciales**

Ambas partes se adhieren a los procedimientos extrajudiciales que establece el Acuerdo Interprofesional de Cataluña (AIC), y en especial al Reglamento del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC). En el supuesto de no llegar a un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo dispuesto en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

## **Artículo 7 Prelación de normas**

El presente convenio, dada la especificidad y especialización respecto a su ámbito funcional, regula con carácter preferente las relaciones entre las empresas y sus personas trabajadoras en todas las materias comprendidas en su contenido, y sin perjuicio de lo que se disponga en el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores. En todo lo que no esté previsto en el presente convenio se aplicarán las disposiciones legales laborales de carácter general.

## **Artículo 8 Condiciones más beneficiosas**

Dentro de las condiciones pactadas, se respetarán los pactos de empresas, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas individual o colectivamente que impliquen para la persona trabajadora condiciones más beneficiosas que las convenidas en el presente convenio, se mantendrán ad personam, siempre consideradas globalmente y en cómputo anual.

## **Artículo 9 Compensación y absorción**

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el orden normativo o convencional.

## **Artículo 10 Comisión paritaria**

### 10.1 Constitución

Se crea una Comisión paritaria del presente Convenio colectivo a efectos de su interpretación, aplicación y vigilancia.

### 10.2 Composición

La Comisión paritaria la integran ocho vocales: cuatro vocales en representación de las organizaciones empresariales y cuatro vocales en representación de las organizaciones sindicales, designados de entre los y las integrantes de la Comisión negociadora del Convenio colectivo. Los y las vocales de la Comisión paritaria



podrán ser sustituidos a petición de la parte a la que representen.

### 10.3 Reuniones

La Comisión paritaria se reunirá a petición de cuatro de sus vocales, celebrando sus reuniones dentro de los 10 días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de convocatoria.

La solicitud de convocatoria de la reunión deberá dirigirse al resto de vocales no promotoras, debiendo constar la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración y la identificación de los y las vocales que la promueven.

### 10.4 Requisitos para la constitución válida de la Comisión paritaria

El quórum mínimo de asistentes para la constitución de la Comisión paritaria será de 6 vocales: tres en representación de las organizaciones sindicales y tres en representación de las organizaciones empresariales.

### 10.5 Requisitos para la adopción válida de acuerdos de la Comisión paritaria

La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

10.6 Las empresas que promuevan iniciativas de inaplicación de convenio al amparo del artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores lo comunicarán previamente a la Comisión paritaria.

10.7 La Comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de 10 días laborables desde la recepción de la solicitud mediante la cual se requiera su intervención, debiendo dar respuesta a la parte interesada en el plazo máximo de 15 días laborables, salvo que, como consecuencia de la complejidad del asunto, se requiera ampliación del plazo señalado, sin que en ningún caso pueda exceder de 30 días naturales.

A las reuniones podrán asistir con voz, pero sin voto los asesores y las asesoras que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Estos plazos no son aplicables en el supuesto relativo al conocimiento de las discrepancias en los supuestos de procedimientos de inaplicación de convenio.

### 10.8 Competencias

A la Comisión paritaria se le atribuyen específicamente las siguientes funciones:

- a) El conocimiento y la resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de los pactos.
- b) El conocimiento de las discrepancias en los supuestos de procedimientos de inaplicación de convenio.
- c) La facultad de creación de subcomisiones para tratar materias concretas.
- d) Velar especialmente por el conocimiento y la recepción de información en lo que respecta al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.
- e) Determinar las tablas salariales definitivas.

### 10.9 Domicilio

A efectos de notificaciones, se fija como sede de la Comisión la siguiente: PIMEC Micro, pequeña y mediana empresa de Cataluña, en calle Viladomat 174 (08015 Barcelona), con correo electrónico



paritariavss@pimec.org.

## **Artículo 11 Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo**

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras legitimada para negociar un Convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán no aplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte de aplicación un nuevo convenio en la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de 7 días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes tendrán que recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

En caso de que el período de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos de mediación, conciliación o arbitraje del TLC no hayan solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de ésta a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de condiciones de trabajo afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a la Comisión Técnica de Negociación Colectiva del Consejo de Relaciones Laborales de la Generalitat de Catalunya cuando sólo afecte a centros de trabajo situados en territorio catalán.

## **Capítulo III Organización del trabajo**

---

### **Artículo 12 Clasificación profesional**

Las personas trabajadoras comprendidas en el presente convenio serán clasificadas en 5 niveles funcionales identificados con las denominaciones de grupo 1, grupo 2, grupo 3, grupo 4 y grupo 5, cuya configuración se establece según las funciones, y las tareas básicas que ejercen, así como por la formación o especialización exigida para ejercerlas.



## Grupo 1

Quedan encuadradas en este grupo aquellas personas trabajadoras que desarrollan funciones que implican la realización de tareas complejas y heterogéneas que exigen el más alto nivel de competencia profesional, así como la integración, coordinación y supervisión de las funciones realizadas por el conjunto de personas colaboradoras.

Tienen responsabilidad directa en la gestión de un área funcional de la empresa o un elevado grado de responsabilidad en un centro de trabajo de la empresa, participando en la toma de decisiones o en su elaboración, desarrollando tareas complejas que implican un importante grado de responsabilidad y/o elaborando políticas de organización y dirección.

### Formación

Titulación universitaria entendida como grado, licenciatura o diplomatura o bien un ciclo formativo de grado superior (o su equivalencia en la certificación profesional) que técnicamente sea específico en las actividades relacionadas dentro del ámbito de este convenio colectivo. Deberá completar su titulación académica con una dilatada experiencia. Se considerará que la persona trabajadora cuenta con una dilatada experiencia cuando acredite 10 años de prestación de servicios en el sector del salvamento y socorrismo acuático en el entorno natural.

La titulación de referencia en el sector es la de personal técnico deportivo superior en salvamento y socorrismo o bien el certificado de profesionalidad con código AFDP0211.

### Equiparación

Se incluyen en este grupo todas las actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo o similares: responsable autonómico, personal director técnico.

## Grupo 2

Quedan encuadradas en este grupo aquellas personas trabajadoras que desempeñan funciones que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, como la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores a partir de las directrices generales emanadas del personal perteneciente al grupo 1.

Se incluyen, además, la realización de tareas complejas pero homogéneas que exigen una elevada experiencia y preparación específica.

### Formación

Titulación universitaria entendida como grado, licenciatura o diplomatura, o bien un Ciclo Formativo de Grado Superior (o su equivalencia en la certificación profesional) que técnicamente sea específico en las actividades relacionadas dentro del ámbito de este Convenio colectivo o Ciclo Formativo de Grado Medio (o su equivalencia en la certificación profesional) y acreditar una amplia experiencia. Se considerará que la persona trabajadora cuenta con una amplia experiencia cuando acredite 7 años de prestación de servicios en el sector del salvamento y socorrismo acuático en el entorno natural.

Como referencia, la titulación de referencia dentro del sector, es la de personal técnico deportivo superior en



salvamento y socorrismo o bien el certificado de profesionalidad con código AFDP0211, o bien la titulación de personal técnico deportivo en salvamento y socorrismo o bien el certificado de profesionalidad con código AFDP0209.

También un certificado de acreditación de competencias en relación con los certificados de profesionalidad anteriores, así como, también, la habilitación por parte del Departamento competente en la materia.

#### Equiparación

Se incluyen en este grupo todas las actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo o similares: responsable provincial, personal encargado de zona, personal adjunto a dirección técnica, personal coordinador de servicios de salvamento y socorrismo en espacios acuáticos naturales.

#### Grupo 3

Quedan encuadradas en este grupo aquellas personas trabajadoras que desarrollan funciones que implican la integración, coordinación y supervisión de tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo reducido de personas colaboradoras, o aquellas que, sin implicar responsabilidad de mando, requieren un alto grado de autonomía en su ejecución. El nivel de conocimientos y experiencia es el más alto dentro de las atribuciones de su nivel de formación.

Quedan igualmente encuadradas en este grupo aquellas personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas en un marco de complejidad técnica media con autonomía dentro de los procesos desarrollados.

#### Formación

Titulación universitaria entendida como grado, licenciatura o diplomatura, o bien un Ciclo Formativo de Grado Superior o de Grado Medio (o su equivalencia en la certificación profesional) que técnicamente sea específico en las actividades relacionadas dentro del ámbito de este Convenio colectivo o bien titulaciones técnicas específicas que atribuya el ejercicio profesional.

Como referencia, la titulación de referencia en el sector es la de personal técnico deportivo en salvamento y socorrismo o bien el certificado de profesionalidad con código AFDP0209.

También un certificado de acreditación de competencias en relación con los certificados de profesionalidad anteriores, así como, también, la habilitación por parte del Departamento competente en la materia.

Por lo que respecta a la figura de la persona patrona, las titulaciones de referencia son aquellas titulaciones deportivas que otorgue atribuciones suficientes y siempre acompañadas de la Formación Básica de Seguridad en el Mar del ISM, o bien las titulaciones profesionales de la Marina Mercante que otorguen las atribuciones mínimas necesarias, como por ejemplo el personal Patrón Portuario, personal Marinero de puente, etc. En cualquier caso, será de aplicación la normativa que se encuentre vigente en la materia.

#### Equiparación

Se incluyen en este grupo todas las actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo o similares: personal supervisor de sector o área, personal patrón de embarcaciones de rescate, tanto moto de agua como embarcación semirrígida en dependencia de las atribuciones que permita la titulación profesional en



cada uno de los casos.

#### Grupo 4

Quedan encuadradas en este grupo aquellas personas trabajadoras que desarrollan funciones que consisten en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen siguiendo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Su responsabilidad queda limitada por una supervisión sistemática. Engloba los trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia.

#### Formación

Titulación de Ciclo Formativo profesional de Grado Superior específica, Ciclo Formativo profesional de Grado Medio específica, certificado de profesionalidad equivalente en cada uno de los casos.

Como referencia, la titulación de referencia en el sector es la de personal técnico deportivo en salvamento y socorrismo o bien el certificado de profesionalidad con código AFDP0209.

También un certificado de acreditación de competencias en relación con los certificados de profesionalidad anteriores, así como, también, la habilitación por parte del Departamento competente en la materia.

#### Equiparación

Se incluyen en este grupo todas las actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo o similares: socorrista de espacios acuáticos naturales.

#### Grupo 5

Quedan encuadradas en este grupo aquellas personas trabajadoras que desarrollen funciones que consisten en la ejecución de operaciones que se realicen siguiendo instrucciones precisas y por tanto, que no requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Su responsabilidad queda limitada por una supervisión sistemática. Engloba los trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia.

#### Formación

Titulación en educación secundaria obligatoria (ESO).

#### Equiparación

Se incluyen en este grupo todas las actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo o similares: auxiliar, agente cívico, personal administrativo.

## **Artículo 13 Definición de funciones por grupos profesionales 3 y 4**

Las funciones generales serán aquellas que vienen determinadas por el propio puesto de trabajo y por las atribuciones que otorga la formación relativa a cada uno de los casos. La empresa o institución, estará obligada a describir las funciones de cada uno de los puestos de trabajo con carácter general y entregar a la persona trabajadora con anterioridad a la formalización del contrato laboral.

Para los grupos de tercer y cuarto nivel, a modo orientativo, las funciones generales de cada uno de los puestos de trabajo son las siguientes:



#### Personal Supervisor de zona o área

Será la persona que, con carácter general, aparte de realizar las funciones de la figura de socorrista de espacios acuáticos naturales, realice las siguientes funciones:

Supervisar y garantizar el cumplimiento de las directrices emitidas por la persona con cargo de coordinación y/o dirección técnica en materia de supervisión de recursos personales y de recursos materiales.

Aplicar y hacer aplicar las directrices establecidas en el plan de salvamento y/o protocolos que la empresa o institución pone en práctica en cada uno de los servicios de vigilancia, salvamento y socorrismo acuático.

Cumplir y hacer cumplir las normativas que la administración pública impone en cada uno de los espacios acuáticos naturales que quedan afectados en el ámbito funcional de este convenio.

Supervisar el correcto funcionamiento en materia de tratamiento de datos, así como cumplir y hacer cumplir los canales de comunicación del equipo con el personal coordinador y/o personal director técnico.

Supervisar el correcto funcionamiento del servicio, así como garantizar la ocupación de todos los puestos de trabajo que deba ocupar el equipo para realizar las tareas de vigilancia, prevención y, en los casos que se produzcan, actuación ante emergencias tanto en el ámbito acuático como terrestre.

Velar siempre y de forma inequívoca por el buen funcionamiento y utilización de los recursos materiales que le sean asignados relativos a las tareas de vigilancia, salvamento y primeros auxilios y atención sanitaria.

Formar parte de las reuniones operativas que la dirección de la empresa o institución considere necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

Atender las demandas de los responsables y trasladarlas al personal coordinador y/o personal director técnico.

Informar de cualquier situación de cualquier tipo que altere el normal funcionamiento del servicio, tanto en materia de personal como de material.

Colaborar con la coordinación y/o dirección en aquellas tareas que estén directamente relacionadas con garantizar el buen funcionamiento del servicio al que está adscrita la persona supervisora.

#### Personal Patrón

Será la persona que, con carácter general, además de desempeñar las funciones propias de la figura de socorrista de los espacios naturales acuáticos, realice las siguientes funciones:

Será la persona que tenga mayor grado de responsabilidad respecto de la embarcación a la que estará adscrito en el ejercicio de sus funciones con excepción de la persona o personas que la dirección de la empresa o institución así determine.

Cumplir y hacer cumplir las directrices emitidas por la dirección de la empresa o institución, así como las normativas relativas a la navegación y gobierno de embarcaciones de rescate vigentes en todo momento de la actividad.

Velar siempre y de forma inequívoca por el buen funcionamiento y uso de los recursos materiales que le sean asignados relativos a las embarcaciones de salvamento y socorrismo.

Aplicar y hacer aplicar las directrices establecidas en el plan de salvamento y/o protocolos que la empresa o institución pone en práctica en cada uno de los servicios de vigilancia, salvamento y socorrismo acuático.



Dar aviso de forma urgente de cualquier situación que altere el normal funcionamiento del servicio y del propio material a su cargo.

Realizar sus funciones con el mayor grado de seguridad posible para el resto de personas de su entorno, evitando cualquier maniobra que no responda a una necesidad veraz de rescate o atención en una situación de emergencia.

Formar parte de reuniones operativas que la dirección de la empresa o institución considere necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

Estas dos figuras pueden ser desarrolladas por la misma persona sin perjuicio del cumplimiento de las funciones de cada uno de los puestos de trabajo detalladas anteriormente.

Socorrista en espacios acuáticos naturales

Las funciones generales de esta figura profesional son las siguientes:

Aplicar y hacer aplicar las directrices establecidas en el plan de salvamento y/o protocolos que la empresa o institución pone en práctica en cada uno de los servicios de vigilancia, salvamento y socorrismo acuático.

Cumplir y hacer cumplir las normativas que la Administración pública impone en cada uno de los espacios acuáticos naturales que quedan afectados en el ámbito funcional de este convenio.

Velar siempre y de forma inequívoca por el buen funcionamiento y uso de los recursos materiales que le sean asignados relativos a las tareas de vigilancia, salvamento y socorrismo y atención sanitaria.

Realizar de forma profesional las tareas de vigilancia acuática tanto de forma estática como de forma dinámica en dependencia de las directrices establecidas para ejecutar esta tarea.

Realizar las actuaciones necesarias para garantizar la vida de las personas que se encuentren en situación de emergencia dentro del agua en la zona delimitada como zona destinada de baño.

Garantizar que su zona de responsabilidad es segura y, en caso de detectar cualquier riesgo, proceder a actuar en consecuencia alertando y avisando tanto a personas usuarias de los espacios como a su responsable directa con el fin de proceder según lo establecido en los protocolos marcados por la empresa o institución.

Cumplir estrictamente con su cuadrante siempre y cuando su persona superior no diga algo diferente en ese caso.

Comunicar, siempre que sea posible, a su persona supervisora con antelación más que suficiente de una previsible falta de puntualidad en el puesto de trabajo.

Dar aviso de forma urgente de cualquier situación que altere el normal funcionamiento del servicio y del propio material a su cargo.

Conocer y saber interpretar las situaciones de emergencia en los espacios que están bajo su responsabilidad y actuar en consecuencia en cada caso.

## **Artículo 14 Preaviso por cese de la persona trabajadora**

El cese de la persona trabajadora deberá ir precedido de un período de preaviso de 2 meses en caso de que



ésta pertenezca a los grupos 1 y 2 según la clasificación profesional establecida en el presente Convenio, y de 1 mes para el resto de personas trabajadoras. En caso de no producirse el preaviso, se descontará de la liquidación a percibir el salario correspondiente a los días no preavisados.

## **Artículo 15 Movilidad funcional**

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su realización. Si se encargan funciones inferiores, tendrán que estar justificadas por necesidades urgentes o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a la representación legal de las personas trabajadoras.

La movilidad funcional se efectuará sin perjuicio de la dignidad de la persona trabajadora, de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones efectivamente realizadas, salvo en los supuestos de encargar funciones inferiores, en las que se mantendrá la retribución de origen.

No se podrán invocar causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o carencia de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional, excepto en caso de que estas funciones diferentes a las habituales sean de un grupo profesional inferior.

Si a causa de la movilidad funcional se realizan funciones superiores a las del grupo superior profesional por un período superior a seis meses continuados durante un año o a ocho meses discontinuos durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el encuadramiento en el grupo superior o, en cualquier caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones realizadas por ella, sin perjuicio de percibir la diferencia salarial correspondiente.

Como medida de promoción interna, en caso de vacante o creación de nueva plaza, tendrá prioridad el personal de la empresa.

Las personas trabajadoras podrán, a petición de la empresa o institución, realizar o prestar servicios, en la misma jornada laboral, en varios centros de trabajo por necesidades organizativas. En estos casos, si existe la movilidad funcional fruto del cambio puntual del centro de trabajo, deberá aplicarse lo que se establece en este convenio.

## **Artículo 16 Garantía de aptitud física**

La garantía de aptitud física obliga a las personas trabajadoras a superar, de forma periódica, una serie de pruebas físicas con el objetivo de garantizar que la persona profesional está en condiciones de ejecutar su trabajo con garantías y seguridad. Estas pruebas deben tener relación directa con el puesto de trabajo de la persona socorrista acuática en espacios naturales y se basarán en aplicación y formato a las que ya constan detalladas en el Real Decreto 611/2013, de 2 de agosto, por el que se establecen dos certificados de profesionalidad de la familia profesional Actividades físicas y deportivas que se incluyen en el Repertorio



Nacional de certificados de profesionalidad y se actualizan los certificados de profesionalidad establecidos como anexos II y III del Real decreto 711/2011, de 20 de mayo.

Estas pruebas tendrán carácter obligatorio como mínimo anualmente una vez cada temporada y siempre antes de que se inicie el período laboral activo, por tanto, antes del inicio de cada uno de los servicios de salvamento y socorrismo en las playas de Cataluña.

La no superación de esta primera prueba (prueba ordinaria física), comportará su repetición de forma obligatoria siempre antes del inicio de temporada (prueba en primera repetición) y, en caso de superarla, la persona profesional deberá repetir una segunda a mitad de la temporada (prueba en segunda repetición), tomando de referencia el número total de días en cada uno de los casos.

La no superación de la prueba en primera repetición, podrá ser causa justificada de despido por causas objetivas por ineptitud sobrevenida.

La no superación de la prueba en segunda repetición, podrá ser causa justificada de despido por causas objetivas por ineptitud sobrevenida.

El régimen de este despido objetivo por ineptitud sobrevenida se regirá por los términos previstos en el artículo 52 y 53 del Estatuto de los trabajadores.

En caso de que las empresas o instituciones quieran modificar alguna de las pruebas previstas en la normativa anteriormente citada, ésta estará obligada a acordarlo con la representación de las personas trabajadoras de su empresa o institución. En caso de no tener representación de las personas trabajadoras, deberá regirse por las pruebas previstas en la normativa anteriormente citada.

Para las repeticiones de las pruebas, en tanto que puede acarrear un despido por causas objetivas por ineptitud sobrevenida de la persona trabajadora, será imprescindible la participación activa en forma de persona observadora de un miembro de la representación de las personas trabajadoras. En caso de que alguna empresa o institución no disponga de representación de las personas trabajadoras, ésta deberá acordar con sus personas trabajadoras quién será la persona que realizará esta función.

De manera excepcional, sólo una incapacidad temporal o permanente en forma de baja laboral será motivo justificado para no realizar estas pruebas, que se verán pospuestas en el momento de recibir el alta médica, debiéndose cumplir el apartado siguiente (artículo 18) antes de realizar las pruebas.

## **Artículo 17 Garantía de aptitud teórico-práctica**

La garantía de aptitud teórico-práctica obliga a las personas trabajadoras a superar, de forma periódica, una serie de pruebas teóricas y prácticas con el objetivo de garantizar que la persona profesional está en condiciones de ejecutar su trabajo con garantías y seguridad. Estas pruebas tendrán que tener relación directa con el puesto de trabajo de la persona socorrista acuática en espacios naturales y se basarán en aplicación y formato a las que ya constan detalladas en el Real Decreto 611/2013, de 2 de agosto, por el que se establecen dos certificados de profesionalidad de la familia profesional Actividades físicas y deportivas que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualizan los certificados de profesionalidad



establecidos como anexos II y III del Real decreto 711/2011, de 20 de mayo.

La no superación de esta primera prueba (prueba ordinaria teórico-práctica), comportará su repetición de forma obligatoria siempre antes del inicio de temporada (prueba en primera repetición) y, en caso de superarla, la persona profesional deberá de repetir una segunda en mitad de la temporada (prueba en segunda repetición), tomando de referencia el número total de días en cada uno de los casos.

La no superación de la prueba en primera repetición, podrá ser causa justificada de despido por causas objetivas por ineptitud sobrevenida.

La no superación de la prueba en segunda repetición, podrá ser causa justificada de despido por causas objetivas por ineptitud sobrevenida.

El régimen de este despido objetivo por ineptitud sobrevenida se regirá por los términos previstos en el artículo 52 y 53 del Estatuto de los trabajadores.

En caso de que las empresas o instituciones quieran modificar alguna de las pruebas previstas en la normativa anteriormente citada, ésta estará obligada a acordarlo con la representación de las personas trabajadoras de su empresa o institución. En caso de no tener representación de las personas trabajadoras, deberá registrarse por las pruebas previstas en la normativa anteriormente citada.

En cualquier caso, se entenderá que la persona profesional está en condiciones de ejercer sus funciones siempre que supere las dos pruebas dentro del mismo período. Cualquier no superación de alguna de las dos pruebas, tanto física como teórico-práctica, será causa justificada de despido por causas objetivas por ineptitud sobrevenida.

Para las repeticiones de las pruebas, en tanto que puede acarrear un despido por causas objetivas por ineptitud sobrevenida de la persona trabajadora, será imprescindible la participación activa en forma de persona observadora de un miembro de la representación de las personas trabajadoras. En caso de que alguna empresa o institución no disponga de representación de las personas trabajadoras, ésta deberá acordar con sus personas trabajadoras quién será la persona que realizará esta función.

De manera excepcional, sólo una incapacidad temporal o permanente en forma de baja laboral será motivo justificado para no realizar estas pruebas, que se verán pospuestas en el momento de recibir el alta médica, debiéndose cumplir el apartado siguiente (artículo 18) antes de realizar las pruebas.

## **Artículo 18 Formación continuada y/o entrenamiento continuado con carácter de mínimos**

Para las personas enmarcadas en los grupos 3 y 4, la empresa o institución deberá garantizar que las personas profesionales dispongan de un mínimo de 10 horas anuales para realizar entrenamientos, formación o prácticas que ayuden a garantizar la consecución de las aptitudes necesarias para superar las pruebas detalladas en los apartados anteriores a este.

Esta formación tendrá carácter obligatorio y será considerada y compensada por la empresa y/o institución como hora ordinaria.



Estas horas tendrán que realizarse con anterioridad al inicio de la temporada de cada uno de los servicios y antes de la realización de las pruebas anteriormente detalladas en los artículos 16 y 17.

El resto de formación continuada, en cualquiera de los casos y grupos profesionales, se regirá por lo que se prevé en el artículo 23.3 del Estatuto de los trabajadores.

## **Artículo 19 Certificado negativo de delitos sexuales**

Al amparo de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, las personas afectadas por este Convenio colectivo, con independencia de su nacionalidad y/o la fórmula en la que se realiza la relación laboral, tendrán que presentar un documento oficial emitido por las autoridades nacionales o estatales que certifique que la persona solicitante no ha sido condenada por delitos sexuales.

El documento deberá presentarse de forma previa a la contratación y actualizarse de forma anual. En el caso de los contratos fijos-discontinuos se entregará a la empresa con, al menos, una semana de antelación al inicio de la actividad donde la persona presta servicios profesionales.

## **Artículo 20 Contrato fijo-discontinuo**

Se podrán efectuar contratos en la modalidad de fijo-discontinuo de acuerdo con lo previsto en el artículo 16 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

La persona trabajadora fija discontinua será llamada por orden de antigüedad en cada uno de los centros de trabajo y dentro de su grupo profesional.

Cuando la persona trabajadora sea llamada al inicio de la temporada, estará obligada a incorporarse, salvo que por el horario y sus necesidades personales no pueda hacerlo. Si la empresa la llama por segunda vez dentro de la misma temporada y la persona trabajadora decide no incorporarse, el contrato se tendrá por desistido a instancias de la persona trabajadora.

De acuerdo con las necesidades del sector, se prevé la posibilidad de suscribir contratos de carácter fijo-discontinuo a tiempo parcial, siempre y cuando se garantice una actividad mínima de 1 mes al año, así como una jornada semanal de mínimo 18 horas.

## **Artículo 21 Subrogación**

21.1 Con el fin de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal de las empresas que se sustituyan mediante cualquiera de las modalidades de contratación, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional de este Convenio colectivo, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

Sin embargo, se acuerda de forma expresa que lo establecido en este artículo sólo será de aplicación para



aquellas situaciones previstas en el mismo que nazcan y tengan sus efectos después de su publicación en el DOGC del presente convenio.

En adelante, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desarrollada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

21.2 La absorción del personal será de obligado cumplimiento para las empresas, siempre y cuando se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa, que unía una empresa con el titular público del espacio acuático natural, produciéndose la sustitución por cualquier otra empresa, por los siguientes motivos:

Por terminación 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 ejerciendo la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

b) Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión por parte del titular del espacio acuático natural, de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento, pudiendo ser:

Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión total respecto de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada.

Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión parcial, es decir respecto de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando ejerciendo la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

21.3 En todos los supuestos de terminación, suspensión, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata - así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas-, que lleven a cabo la actividad que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritas a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, o bien a la titular del espacio acuático natural, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

No obstante lo indicado en el presente capítulo, como norma general, serán válidos y de aplicación los pactos o acuerdos, individuales o colectivos que afecten al centro de trabajo debidamente justificados, suscritos entre las empresas afectadas y las personas trabajadoras, sus respectivos representantes legales o con los sindicatos con representación en el sector para negociar según lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, siempre que se hayan acordado con una antelación de cinco meses a la fecha cierta de subrogación del concesionario. Asimismo, se mantendrán los plazos establecidos en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando respeten los contenidos mínimos regulados en el presente capítulo.

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



- a) Personas trabajadoras en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cinco últimos meses anteriores a la terminación efectiva del servicio, sea como sea la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia que, anteriormente al citado período de cinco meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b) Las personas trabajadoras en activo que realizando su jornada laboral en más de un centro de trabajo de una empresa y 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 realizara en el centro de trabajo afectado por la subrogación con anterioridad a los cinco últimos meses antes de la fecha de finalización del contrato o concesión.
- c) Personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la terminación efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cinco meses en la misma y/o aquellas que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, permisos, maternidad, suspensión legal del contrato o situaciones análogas, siempre que se cumpla el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- d) Personas trabajadoras con contrato de sustitución que sustituyan a alguna de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado c), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- e) Personas trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cinco meses anteriores a la finalización de aquella.

#### 21.5 Personas trabajadoras que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical

Dado que los representantes de las personas trabajadoras y las personas delegadas sindicales pueden ser de empresa y centro de trabajo, en caso de subrogación de contratos, la subrogación de la nueva empresa respecto de estas personas trabajadoras se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) Representantes de las personas trabajadoras, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido escogidos con motivo de un proceso electoral que afectó al centro de trabajo o designados por la organización sindical que representan y se mantuvieran los mínimos legales para el mantenimiento de la figura de persona delegada sindical, y sean objeto de subrogación: conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliendo hasta el final de su mandato.
- b) Las personas delegadas sindicales, que trabajen en el centro de trabajo afectado por la subrogación, cuando sean necesariamente incorporadas a la plantilla del nuevo adjudicatario y en el mismo no se dieran los mínimos legales para el mantenimiento de esta figura de representación sindical, serán subrogadas manteniendo las garantías establecidas en el artículo 68 apartados a) y c) del Estatuto de los trabajadores por un período mínimo de un año.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en materia de representación sindical y de las decisiones que sobre esta materia determinen los sindicatos con representación en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.

#### 21.6 Excepciones a la aplicación de la subrogación prevista en el presente artículo

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



1. Personas trabajadoras que hayan sido trasladadas por la empresa saliente desde otros centros de trabajo de los que fuera titular dicha empresa en los últimos cinco meses respecto de la finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa. En este caso, las personas trabajadoras tendrán derecho a ocupar de nuevo 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.

2. En ningún caso operará la subrogación prevista en el presente artículo cuando en la instalación objeto de concesión, cesión o contrato de arrendamiento de servicios 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, ni por su titular.

3. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de personas trabajadoras y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y las personas trabajadoras autónomas, aunque vinieran prestando servicios directamente y personalmente en el centro o contrata en el que se produjera el cambio de contratista.

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

El plazo de entrega será de cinco días hábiles, contados a partir del momento en que la empresa entrante y/o la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa saliente dispongan de la documentación preceptiva.

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

21.8 Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos respecto a las personas trabajadoras entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

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

b) Las personas trabajadoras que no hubiesen disfrutado los días de vacaciones o correspondientes a permisos retribuidos u otros descansos previstos en este convenio en el momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, salvo necesidades del servicio, si bien su retribución será abonada directamente por la empresa saliente, salvo que ésta hubiera reembolsado su importe a la nueva adjudicataria en el momento de la subrogación.



c) Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implica que una persona trabajadora realice su jornada en dos centros de trabajo diferentes, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, esta última gestionará el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliendo la correspondiente liquidación de las partes proporcionales de las vacaciones y de las pagas extras.

Esta liquidación no implicará la finalización si continúa trabajando para la empresa.

21.9 Lo dispuesto en el presente artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y persona trabajadora, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa como en los de jornada inferior, aunque la persona trabajadora siga vinculada a la empresa cesante por un lado de su jornada.

21.10 No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión de la actividad por tiempo no superior a un año. En tal caso, esta circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de las personas empleadas que resulten afectadas. A la finalización del período de suspensión, estas personas trabajadoras tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicara la actividad a otra empresa.

21.11 En los siete días siguientes al conocimiento fehaciente de la existencia de alguno de los supuestos que dan lugar a la subrogación aquí prevista, la empresa saliente deberá facilitar al entrante la siguiente documentación:

- Relación de personal a subrogar en la que se especifique: nombre y apellidos, domicilio, número de documento de identidad o de permiso de trabajo, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones pendientes de disfrute y cualquier modificación que se haya producido en los cinco meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si la persona trabajadora es representante legal de las personas trabajadoras, y percepciones anuales de la persona trabajadora por todos los conceptos.
- Pactos o acuerdos, individuales o colectivos que afecten al centro de trabajo.
- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de las cinco últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.
- Fotocopia de la Relación de Liquidación de Cotización (RLC) y Relación Nominal de Trabajadores (RNT) de los últimos cinco meses.
- Comunicado de IT y/o confirmación del mismo.
- Relación de días pendientes de vacaciones o correspondientes a permisos retribuidos u otros descansos previstos en este Convenio, en el momento de producirse la subrogación.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.
- Fotocopia de los informes de datos de cotización (IDC) expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, de los trabajadores afectados.

De la referida documentación también se dará traslado a la representación legal o sindical de las personas



trabajadoras de la empresa saliente, excluyendo aquellos datos a los que se refiere el artículo 8.4 del Estatuto de los trabajadores.

## **Capítulo III Estructura salarial**

---

### **Artículo 22 Pago de los salarios**

El pago de la nómina tendrá carácter de mensualidad y será abonado mensualmente como máximo durante los 5 primeros días hábiles de cada mes.

Los recibos salariales serán enviados o puestos a disposición de las personas trabajadoras preferentemente por medios electrónicos o bien serán entregados en papel y de forma individual.

### **Artículo 23 Incrementos**

Para el año 2024 se establece como salario las tablas salariales del Anexo 1.1, con efectos de 01/01/2024.

Para el año 2025 se establece como salario las tablas salariales del Anexo 1.2, con efectos de 01/01/2025.

Para el año 2026 se establece como salario las tablas salariales del Anexo 1.3, con efectos de 01/01/2026.

Para el año 2027 se establece como salario las tablas salariales del Anexo 1.4, con efectos de 01/01/2027.

### **Artículo 24 Pagas extraordinarias**

Todas las personas afectadas por el presente Convenio colectivo recibirán, cada año, dos pagas extraordinarias con las cuantías de una mensualidad cada una de ellas, o lo que es lo mismo, por un mes de salario base. Estas pagas serán abonadas en el mes de julio y diciembre, aunque podrán prorratearse mensualmente siendo una decisión exclusiva de la empresa o institución.

### **Artículo 25 Complemento prestaciones de IT**

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán un complemento que, sumado a la prestación de la Seguridad Social por Incapacidad Temporal, garantice la percepción del 100% de la base reguladora de esta prestación y hasta a un máximo de dieciocho meses.

Este complemento también se abonará, en idénticos términos, a las personas trabajadoras únicamente y exclusivamente mientras permanezcan hospitalizadas y, ello, aunque el proceso por Incapacidad Temporal derive de contingencia común.

Este complemento únicamente se abonará mientras permanezca vigente o subsista la relación contractual con



la empresa.

## Capítulo IV Tiempo de trabajo

---

### Artículo 26 Nocturnidad

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas. El personal que realice la jornada nocturna percibirá un complemento salarial denominado plus de nocturnidad por el importe hora o día que figura en las tablas que se adjuntan como anexo.

Cuando la jornada de trabajo realizada en horario nocturno (entre las 22.00 y las 6.00 horas) sea inferior a 3 horas diarias se abonará el plus nocturno en función de las horas realizadas dentro de ese horario nocturno, y cuando sea superior a 3 horas diarias se abonará el plus nocturno en el importe previsto por día completo trabajado en horario nocturno.

Los menores de dieciocho años no podrán realizar la jornada nocturna. Tampoco se podrán realizar horas extraordinarias dentro de la jornada nocturna.

### Artículo 27 Horas extraordinarias

Las partes acuerdan tender a su supresión como medida de fomento del empleo.

Sin perjuicio de ello, las horas extraordinarias que deban realizarse necesariamente serán, como criterio general y preferentemente compensadas con tiempo de descanso.

El período de compensación se establece en cuatro meses inmediatamente posteriores a la fecha de realización.

Las prolongaciones compensadas en tiempos de descanso equivalentes: una hora de prolongación por una hora de descanso.

Las horas extraordinarias no compensadas en tiempo de descanso se retribuirán por el importe que figura en las tablas que se adjuntan como anexo 1.

### Artículo 28 Jornada laboral ordinaria

Las partes acuerdan regular la jornada laboral atendiendo a las necesidades que presenta el sector. Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, la jornada laboral en cómputo de horas anuales será de 1720 horas de jornada efectiva.

La jornada laboral podrá desarrollarse de forma partida o continuada de lunes a domingo, considerando los sábados, domingos y festivos días de jornada laboral ordinaria.

La jornada laboral quedará computada siguiendo los calendarios y/o cuadrantes que exista en cada una de las



playas del litoral catalán y que será aquella que, o establezca la Administración pública como órgano gestor del espacio público, o bien se acuerde entre la empresa o institución y la Administración pública.

De estos calendarios se dará traslado a las personas trabajadoras con un mínimo de cinco días de antelación a la fecha de su entrada en vigor y, asimismo, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras.

En las jornadas diarias que excedan las 6 horas, se acuerda que haya una pausa no menor a 15 minutos. Este tiempo podrá ampliarse mediante acuerdos con la representación de las personas trabajadoras y las empresas o instituciones.

Este tiempo de pausa será considerado como tiempo de trabajo efectivo y remunerado.

Dada la sensibilidad de estos servicios, se acuerda que las personas que se encuentren en situación de pausa diaria, tendrán que estar disponibles y activables ante situaciones de riesgo o emergencia dentro del ámbito de respuesta del operativo.

Si durante esta pausa, y debido a una eventual activación por una situación de emergencia, la persona haya estado activada, disfrutará del tiempo restante de pausa que ha quedado interrumpido, en la finalización de la situación eventual que se haya dado y siempre coordinado con su persona responsable directa.

Preferentemente esta pausa se realizará en los horarios comprendidos entre las 12.00 y las 14.00 horas.

El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al inicio como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente tendrá que haber doce horas de descanso.

El número de horas diarias de las personas trabajadoras a tiempo completo no podrá ser superior a nueve horas.

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

En este sentido, para obtener el cómputo de horas mensuales ordinarias, se realizará la división de las horas ordinarias anuales entre 11 meses, que son los meses en los que se realizará la jornada laboral efectiva, dado que el mes restante es el que será destinado a las vacaciones tal y como se detalla en el artículo 31 de vacaciones del presente Convenio colectivo.

## **Artículo 29 Plus festivo**

En aquellas empresas en las que los catorce días festivos anuales tengan la consideración de jornada ordinaria, la persona trabajadora que preste sus servicios en alguno de esos días, además de la retribución correspondiente al día trabajado, percibirá un plus festivo por hora, por el valor que se refleja en las tablas anexas.



## **Artículo 30 Descanso semanal y descanso entre jornadas**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal mínimo, acumulable por períodos de hasta catorce días, de un día y medio ininterrumpido.

En relación al descanso entre jornadas, se establece que entre una jornada diaria y la siguiente, habrá un período de descanso no menor a las 12 horas. Este período deberá ser respetado en todas las situaciones, incluidas en aquellas situaciones en las que se aplica la distribución irregular de la jornada de trabajo y/o, también, cuando se realicen horas extraordinarias.

## **Artículo 31 Vacaciones**

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio colectivo tendrán derecho a un período de vacaciones de 30 días naturales o parte proporcional, debiéndose realizar en no más de dos períodos diferenciados y siendo este período retribuido.

Las empresas establecerán el período de vacaciones en función de las necesidades de cobertura de los servicios. El calendario de vacaciones se hará público con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de inicio de sus vacaciones.

El personal con hijos de edades comprendidas entre los tres y los dieciséis años tendrá preferencia en la elección de turno de vacaciones si lo eligen dentro del período de vacaciones escolar.

La elección de los turnos de vacaciones se realiza mediante un sistema rotativo de forma que la persona trabajadora que un año elija en primer lugar, no lo hará el año siguiente.

En el supuesto de suspensión del contrato por maternidad/paternidad, adopción o acogida, tanto preadoptivo como permanente, que coincida con el disfrute de las vacaciones, no se computarán a efectos de vacaciones los días que duró esta situación.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con un período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que, por aplicación del citado artículo pudiera corresponderle, al finalizar el período de suspensión, aunque haya finalizado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas total o parcialmente, durante el año natural al que correspondan, la persona trabajadora podrá realizarlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La aceptación de las vacaciones solicitadas dentro del período comprendido entre 15 de mayo y 30 de septiembre de cada año, quedará supeditada a las necesidades organizativas de la empresa.



Por todo lo que no quede expresamente detallado en este apartado, se tendrá en cuenta lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores.

## **Artículo 32 Movilidad geográfica**

Las personas afectadas por este Convenio colectivo podrán ser trasladadas o desplazadas a cualquier puesto de trabajo en el ámbito autonómico. En cualquier caso, se estará a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores.

## **Artículo 33 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 tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta a las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en lo referente a duración de la ausencia ya su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los trabajadores.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar en la jornada de



trabajo.

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

## Capítulo VI Régimen disciplinario

---

### Artículo 34 Clasificación de las faltas

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

#### 1. Serán faltas leves

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

#### 2. Serán faltas graves

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



como falta muy grave.

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

### 3. Serán faltas muy graves

- a) Hacer uso del teléfono móvil personal durante la jornada efectiva de trabajo, de algún dispositivo electrónico o de lectura (libros, revistas, e-books ...) siempre que disminuya la atención en el trabajo y la vigilancia del puesto cuando no haya autorización expresa por parte de la empresa o institución.
- b) Ausentarse sin justificación del puesto de trabajo durante la realización del mismo, por tiempo breve aún sin mayores consecuencias.
- c) La embriaguez o consumo de cualquier sustancia o estupefaciente manifestado en el puesto de trabajo, aunque sea en un único caso puntual.
- d) Cambiar, revolver los armarios o taquillas de los compañeros o del público sin la debida autorización.
- e) La impuntualidad reiterada no justificada en la entrada o salida del trabajo. Se entenderá por reiterada más de tres faltas en un mes o cinco en un período de tres meses.
- f) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.



- g) El hurto, robo y apropiación indebida, tanto a otras personas trabajadoras de la empresa, como al público o usuarios, como a cualquier persona que se encuentre dentro de la zona de vigilancia o del recinto de trabajo.
- h) La simulación comprobada de accidente o enfermedad.
- i) Hacer desaparecer, inutilizar o destrozar máquinas o causar desperfectos o en aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la empresa o institución por voluntad o por negligencia de la persona trabajadora.
- j) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando pudieran derivarse perjuicios de cualquier orden a la empresa.
- k) Los malos tratos de palabra u obra, o faltas de respeto muy graves hacia los compañeros, terceros o usuarios en general.
- l) El abuso grave de autoridad.
- m) La desobediencia o indisciplina continuada en el trabajo.
- n) La disminución probada, continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.
- o) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto a la intimidad y la dignidad de la mujer o del hombre mediante la ofensa, física o verbal de carácter sexual. Si esta conducta se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella, en concordancia con lo regulado en este convenio.
- p) El incumplimiento de las disposiciones en materia de protección de datos de carácter personal a que tenga acceso por razón de su cometido, cuando recaiga sobre datos de nivel alto.
- q) La acumulación de dos faltas graves a pesar de ser por diferentes motivos en un período de seis meses.
- r) La desobediencia a la dirección de la empresa o institución, a quien se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre que el orden no implique una condición vejatoria para la persona trabajadora o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de ella como de sus compañeros.
- s) Las discusiones en tono de voz elevado con otras personas trabajadoras en presencia del usuario, cliente, contratista, o cualquier persona ajena a la empresa y que trascienda a ella.
- t) La situación de acoso moral, cuando una persona o más (la víctima puede ser acosada por un grupo) somete a otra a una violencia psicológica por sistema, durante un período de tiempo más o menos prolongado. El acoso moral pretende y se encamina a ofender, ridiculizar y llevar a la víctima al aislamiento del grupo, resultando, si se mantiene en el tiempo, la desestabilización emocional y psicológica de la persona acosada.
- u) El desistimiento voluntario de funciones que afecten a la seguridad de usuarios, clientes o compañeros, cuando la persona trabajadora actúe como garante, aunque no se haya llegado a producir accidente o lesiones.

## **Artículo 35 Régimen disciplinario o 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 los representantes legales de las personas trabajadoras, en caso de existir en la empresa, de toda sanción por falta muy grave, previa a su imposición.

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

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a las personas trabajadoras que ostenten cargos electos sindicales, y en aquéllos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo a la persona interesada pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. Se dará traslado a la representación legal, para que por ambas partes y en el plazo de tres días, puedan manifestar a la organización lo que consideren conveniente para esclarecer los hechos. Transcurrido este plazo y aunque la representación legal, la persona interesada, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer a la persona trabajadora la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio colectivo. La tramitación del expediente interrumpirá la prescripción de la infracción.

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

I. Por faltas leves: amonestación 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 sea calificada en el grado máximo.

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

**Graduación por acumulación y reiteración de faltas**

En el supuesto de que exista, en una misma persona, una acumulación de faltas y/o reiteración de las mismas, la graduación para aplicar el régimen sancionador será la siguiente:

I. La suma de dos faltas leves, con independencia de cumplir con la sanción impuesta en la primera ocasión, será considerada una falta grave y, por tanto, se podrá aplicar el régimen sancionador tipificado por aquellas amonestaciones o faltas identificadas como graves.

II. La suma de dos faltas graves, con independencia de cumplir con la sanción impuesta en la primera ocasión, será considerada una falta muy grave y, por tanto, se podrá aplicar el régimen sancionador tipificado por aquellas amonestaciones o faltas identificadas como muy graves.



## Artículo 36 Protección del medio ambiente

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo consideran que el desarrollo de nuestra actividad debe realizarse de forma responsable en materia medioambiental, desarrollándose bajo los aspectos y principios básicos de la sostenibilidad.

La protección del medio ambiente es prioritaria y beneficiosa para el desarrollo eficaz de nuestras actividades, para las comunidades en las que la empresa está presente y para las personas trabajadoras. Todas las personas contratadas tendrán que respetar la normativa legal en materia de medio ambiente, así como promover que la defensa del mismo se lleve a cabo en nuestras actividades.

Las empresas actuarán de forma responsable y respetuosa con el Medio ambiente y por eso, pondrán en práctica objetivos, programas y sistemas eficaces de gestión medioambiental, promoviendo la reducción del consumo energético, del consumo de agua y del consumo de papel y otros bienes consumibles, así como la recogida selectiva de residuos, incrementando la concienciación de la plantilla.

## Capítulo VI Seguridad y salud laboral

---

### Artículo 37 Ropa de trabajo y EPI

La empresa o institución facilitará a sus personas trabajadoras el equipo de ropa y calzado adecuado y de suficiente calidad para desempeñar sus tareas, consistente en el siguiente para cada una de las temporadas, siempre que ésta no supere un cómputo de 7 meses enteros y que quedarían comprendidos entre el período de Semana Santa y todo el mes de octubre:

- a) 1 sudadera de manga larga.
- b) 2 bañadores de media pierna.
- c) 1 calzado que permita sujetar el mismo a la zona alta del talón o zona baja del tobillo preferentemente.
- d) 1 cortavientos o chaqueta impermeable.

Por otra parte, la empresa también deberá facilitar los siguientes elementos EPI como medios de protección individual:

- a) 1 camiseta de manga corta con protección UPF 50+.
- b) 1 camiseta de manga larga con protección UPF 50+.
- c) 1 sombrero con ala que permita la protección de cara, orejas y zona de la nuca con protección UPF 50+.
- d) Gafas de sol polarizadas.
- e) 200ml de crema solar al mes y por persona trabajadora, pudiendo entregarse en los formatos que se considere siempre y cuando se garantice la premisa establecida en este punto. Preferentemente, se entregará envases que contengan al menos 200ml o más, evitando los de menor cantidad para promover acciones



sostenibles en el consumo de los envases.

En el supuesto de que este cómputo supere los 7 meses enteros, la empresa o institución entregará una camiseta adicional de manga larga y una camiseta adicional de manga corta.

A nivel de referencia, el conjunto de ropa de trabajo y EPI anteriormente citado tendrá un coste por persona aproximado de 180,00€/temporada.

La Comisión paritaria valorará anualmente el coste aproximado por persona trabajadora de los elementos citados en el presente artículo.

## **Artículo 38 Comisión de Seguridad y Salud Laboral**

Con el fin de promover una seguridad y salud laboral efectiva en el ámbito de aplicación de este convenio se acuerda la constitución de una Comisión de Seguridad y Salud Laboral.

Ésta se encontrará conformada por un total de seis personas expertas en la materia designadas por las organizaciones firmantes del convenio, y se configurará en paridad entre las organizaciones sindicales y empresariales. La proporción en la designación por la parte sindical se llevará a cabo de acuerdo con los datos de representatividad en el sector que tuvieran en el momento de la constitución de la mesa negociadora del convenio.

La comisión se reunirá al menos una vez al año y entre sus funciones se encontrará:

- Promoción de iniciativas para la efectiva prevención de riesgos laborales en el sector.
- Realización y actualización de los estudios que consideren necesarios para la promoción de la seguridad y salud en el sector.
- Promoción de acciones de sensibilización y concienciación entre las personas trabajadoras del sector, en materia de seguridad y salud laboral.
- Recaudar de los organismos públicos, a nivel sectorial, el reconocimiento oficial como interlocutor social en la materia, tanto a nivel legislativo, como para el desarrollo de planes y medidas.

## **Capítulo VII Igualdad**

---

### **Artículo 39 Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y la integridad moral en el trabajo**

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno



intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las empresas tendrán que promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

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

## **Artículo 40 Planes de Igualdad**

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, a tal fin, tendrán que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que tendrán que negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad a las que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el capítulo III de la Ley orgánica 3/2007, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

## **Artículo 41 Igualdad retributiva**

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación de ningún tipo por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desarrollo y las condiciones laborales en las que estas actividades se lleven a cabo en realidad sean equivalentes.

La empresa está obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.



Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta personas trabajadoras, la media de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo sea superior a la del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

## **ANEXO 1.- Tablas salariales**

---



### Anexo 1.1

Año 2024					
Grupo profesional	Salario anual	Plus hora nocturna	Plus festivo	Plus día nocturno	Hora extra
1	30.436,50€	1,49€	10,62€	11,95€	17,70€
2	23.793,00€	1,17€	10,62€	9,39€	13,83€
3	21.578,50€	1,13€	10,62€	8,82€	12,55€
4	20.249,80€	1,08€	10,62€	8,24€	11,77€
5	15.876,00€	1,03€	10,62€	7,21€	9,23€

### Anexo 1.2

Año 2025					
Grupo profesional	Salario anual	Plus hora nocturna	Plus festivo	Plus día nocturno	Hora extra
1	31.349,60€	1,54€	10,94€	12,31€	18,23€
2	24.506,79€	1,21€	10,94€	9,68€	14,25€
3	22.225,86€	1,17€	10,94€	9,08€	12,92€
4	20.857,29€	1,11€	10,94€	8,49€	12,13€
5	16.040,81€	1,06€	10,94€	7,43€	9,33€

### Anexo 1.3



Año 2026					
Grupo profesional	Salario anual	Plus hora nocturna	Plus festivo	Plus día nocturno	Hora extra
1	32.290,08€	1,58€	11,27€	12,68€	18,77€
2	25.241,99€	1,25€	11,27€	9,97€	14,68€
3	22.892,63€	1,20€	11,27€	9,35€	13,31€
4	21.483,01€	1,15€	11,27€	8,74€	12,49€
5	16.522,03€	1,09€	11,27€	7,65€	9,61€

#### Anexo 1.4

Año 2027					
Grupo profesional	Salario anual	Plus hora nocturna	Plus festivo	Plus día nocturno	Hora extra
1	33.258,79€	1,63€	11,60€	13,06€	19,34€
2	25.999,25€	1,28€	11,60€	10,26€	15,12€
3	23.579,41€	1,24€	11,60€	9,63€	13,71€
4	22.127,50€	1,18€	11,60€	9,00€	12,86€
5	17.017,69€	1,13€	11,60€	7,88€	9,89€

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

### Disposición transitoria primera

Finalizada la vigencia inicial del Convenio colectivo prevista en el artículo 4 del presente Convenio colectivo, se aplicará un incremento a cuenta de un 1,75% sobre las tablas salariales vigentes del último año, hasta la negociación y publicación de unas nuevas tablas salariales.

### ACTA Y REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 9547 - 21.11.2025)

Resolución EMT/4197/2025, de 13 de noviembre, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acta del Acuerdo parcial del I Convenio colectivo sectorial de vigilancia, salvamento y socorrismo acuático



profesional en espacios acuáticos naturales para los años 2024 a 2027 (código de convenio núm. 79100265012024)

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

Resuelvo:

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

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

Barcelona, 13 de noviembre de 2025

Núria Gilgado Barbadilla

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

ACTA DE ACUERDO PARCIAL DEL I CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE VIGILANCIA, SALVAMENTO Y SOCORRISMO ACUÁTICO PROFESIONAL EN ESPACIOS ACUÁTICOS NATURALES PARA LOS AÑOS 2024 A 2027 (CÓDIGO CONVENIO NÚM. 79100265012024)

Asisten:

Por PIMEC

Ariadna Guixé Ors

Por AECSA

Oriol Canals

Por FeSMC-UGT

Lluís Barthe Gutiérrez

Moises Berruezo Blanco (asesor)

Secretaria de la Comissió



Ariadna Pagès López

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

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

- 1.- Medidas y protocolo de acoso sexual y moral.
- 2.- Conjunto de medidas planificadas por la igualdad real y efectiva de las personas trabajadoras LGTBI de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- 3.- Adaptación de las tablas salariales al Salario Mínimo Interprofesional de 2025.
- 4.- Constitución de la Comisión de Seguridad y Salud laboral.

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

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

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

Tercero.- Se adaptan las tablas salariales al Salario Mínimo Interprofesional de 2025, y se adjuntan en el acta como Anexo 3.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Protocolo de actuación.



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

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

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

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

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

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

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

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

## Anexo 2.- Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trabajadoras LGTBIQ+.

### Medidas Planificadas.

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

### Acceso al empleo.

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



#### Objetivos.

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

#### Contenidos.

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

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

#### Clasificación y promoción profesional.

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

#### Formación, sensibilización y lenguaje.

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

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBIQ+ recogidas en el Convenio o en los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBIQ+.



- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

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

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

Esta formación podrá tener un reciclaje, que, en su caso, se preverá en el plan de formación de las empresas.

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

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

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

Permisos y beneficios sociales.

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

Régimen disciplinario.

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

Faltas leves.

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

Faltas graves.

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

Faltas muy graves.

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

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

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

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



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

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

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

#### I. Composición:

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

#### II. Formación:

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

#### III. Incompatibilidad:

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

#### IV. Plazo:

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

#### V. Funciones de la comisión de atención:

1. Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
2. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, la empresa debe disponer de los medios adecuados y facilitar a la Comisión el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.
3. Recomendar y gestionar en el departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.
4. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de



prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

5. Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

6. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

7. Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

#### VI. Principios.

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

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

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

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

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

#### VII. Procedimiento.

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

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

- Valorar la adopción de medidas cautelares, por ejemplo, separar a las partes implicadas durante el desarrollo de la investigación o aquella que se estime oportuna.
- Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.
- Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación.
- Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.



- Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.
- Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas y se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:
  - Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción, sanción y graduación. Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se deberán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, este traslado no puede suponer un detrimento a sus condiciones laborales.
  - Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.
- La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante y a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

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

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

#### VIII. Seguimiento.

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

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

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



Anexo 3

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

**Tablas salariales**

<b>CONVENIO COLECTIVO DE VIGILANCIA, SALVAMENTO Y SOCORRISMO ACUÁTICO PROFESIONAL EN ESPACIOS ACUÁTICOS NATURALES DE CATALUÑA</b>					
<b>CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 9100 - 13.2.2024)</b>					
Código	79100265012024				



Artículo 24 Pagas extraordinarias					
pagas extraordinarias	2				
julio	en julio	un mes de salario base			
diciembre	en diciembre	un mes de salario base			
Artículo 25 Complemento prestaciones de IT					
IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional: complemento que garantice 100% de base reguladora hasta a un máximo de 18 meses. IT de contingencia común mientras hospitalización: complemento que garantice 100% de base reguladora					
Artículo 31 Vacaciones					
DÍAS NATURALES	30				
Artículo 28 Jornada laboral ordinaria					
cómputo de horas anuales	1720	horas de jornada efectiva			
Artículo 29 Plus festivo	por hora				



Artículo 37 Ropa de trabajo y EPI	180	euros/temporada			
ANEXO 1.- TABLAS SALARIALES					
Anexo 1.1.- Año 2024					
Grupo profesional	Salario anual	Plus hora nocturna	Plus festivo	Plus día nocturno	Hora extra
1	30,436.50	1.49	10.62	11.95	17.70
2	23,793.00	1.17	10.62	9.39	13.83
3	21,578.50	1.13	10.62	8.82	12.55
4	20,249.80	1.08	10.62	8.24	11.77
5	15,876.00	1.03	10.62	7.21	9.23
Anexo 1.2.- Año 2025					
Grupo profesional	Salario anual	Plus hora nocturna	Plus festivo	Plus día nocturno	Hora extra
1	31,349.60	1.54	10.94	12.31	18.23
2	24,506.79	1.21	10.94	9.68	14.25
3	22,225.86	1.17	10.94	9.08	12.92
4	20,857.29	1.11	10.94	8.49	12.13
5	16,040.81	1.06	10.94	7.43	9.33



Anexo 1.3.- Año 2026					
Grupo profesional	Salario anual	Plus hora nocturna	Plus festivo	Plus día nocturno	Hora extra
1	32,290.08	1.58	11.27	12.68	18.77
2	25,241.99	1.25	11.27	9.97	14.68
3	22,892.63	1.20	11.27	9.35	13.31
4	21,483.01	1.15	11.27	8.74	12.49
5	16,522.03	1.09	11.27	7.65	9.61
Anexo 1.4.- Año 2027					
Grupo profesional	Salario anual	Plus hora nocturna	Plus festivo	Plus día nocturno	Hora extra
1	33,258.79	1.63	11.60	13.06	19.34
2	25,999.25	1.28	11.60	10.26	15.12
3	23,579.41	1.24	11.60	9.63	13.71
4	22,127.50	1.18	11.60	9.00	12.86
5	17,017.69	1.13	11.60	7.88	9.89
<b>REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 9547 - 21.11.2025)</b>					
Código	79100265012024				
ANEXO 3. AÑO 2025					



Grupo Profesional	Salario Anual	Plus Hora Nocturna	Plus festivo	Plus Día Nocturno	Hora Extra
1	31,349.60	1.54	10.94	12.31	18.23
2	24,506.79	1.21	10.94	9.68	14.25
3	22,225.86	1.17	10.94	9.08	12.92
4	20,857.29	1.11	10.94	8.49	12.13
5	16,576.00	1.06	10.94	7.43	9.33