

ALTRES DISPOSICIONS**DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL**

RESOLUCIÓ EMT/291/2024, d'1 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del I Conveni col·lectiu sectorial de vigilància, salvament i socorrisme aquàtic professional en espais aquàtics naturals per als anys 2024 a 2027 (codi de conveni núm. 79100265012024).

Vist el text del I Conveni col·lectiu sectorial de vigilància, salvament i socorrisme aquàtic professional en espais aquàtics naturals per als anys 2024 a 2027, subscrit en data 20 de desembre de 2023 i esmenat en data 26 de gener de 2024, per la part social per l'organització sindical UGT de Catalunya-Federació de Serveis, Mobilitat i consum d'UGT Catalunya (FeSMC-UGT), i en representació de la part empresarial per les organitzacions empresarials PIMEC Micro, petita i mitjana empresa de Catalunya, i l'Associació d'empreses catalanes de salvament aquàtic (AECSA), d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat en el Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 1 de febrer de 2024

Òscar Riu i Garcia

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Transcripció del text original signat per les parts

I Conveni col·lectiu sectorial de vigilància, salvament i socorrisme aquàtic professional en espais aquàtics naturals per als anys 2024 a 2027

Preàmbul

El sector serveis representa, a l'any 2022, més del 67% del PIB de Catalunya. El consum dels turistes

CVE-DOGC-A-24037054-2024

estrangers a Catalunya, en anys pre pandèmia (2019) va representar un 6,4% del PIB de Catalunya.

Actualment, la variació de la despesa de turistes estrangers a Catalunya ha augmentat en un 135% respecte de l'any 2021, situant-se en xifres superiors a les que teníem en l'any 2019, representant més del 6,4% del PIB de Catalunya.

El cost mitjà (*en el lloguer*) del metre quadrat de sòl a Catalunya es situa en 15€/m², això vol dir, que el cost mitjà d'un habitatge de 50m² a Catalunya és de 750,00€ mensuals.

La temporada mitjana en els serveis de salvament i socorrisme a les platges de Catalunya no supera els 3,5 mesos on, a més, se suma la manca de professionals degut a les baixes condicions salarials, a la poca temporalitat i a la dificultat d'accés al món laboral esdevinguda de l'aplicació de normatives restrictives que regulen la pràctica esportiva, de la que el nostre sector no en forma part. Aquest fet, no només dificulta la presència de professionals a les nostres platges, sinó que genera i estimula l'aparició d'intrusisme laboral i competència deslleial.

Des de l'any 2012, la formació per exercir la pràctica professional s'ha regulat i normalitzat, el que ha generat que les persones que vulguin exercir hagin de passar per un itinerari formatiu que supera en quasi bé el doble d'hores del que existia anteriorment dins la família d'activitats físiques esportives. I supera en més de quatre vegades els cursos que existien i que oferia la Federació de salvament i/o entitats sense ànim de lucre majoritàriament.

La Llei 3/2008, de 23 d'abril, de l'exercici de les professions de l'esport, tot i no requerir la nostra professió la pràctica esportiva, ha obligat als professionals a estar inscrits a un registre de professionals per poder exercir la seva professió.

Segons el Gran Diccionari de la Llengua Catalana, la paraula esport és definida com a "exercici corporal practicat, especialment a l'aire lliure, per afecció, competició o exhibició", o bé, amb una accepció diferent, com "el conjunt de les competicions atlètiques i de les activitats connexes".

Capítol I

Determinació de les parts negociadores

El present conveni està subscrit per les organitzacions empresarials PIMEC Micro, petita i mitjana empresa de Catalunya, i l'Associació d'empreses catalanes de salvament aquàtic AECSA d'una banda, i pel sindicat UGT de Catalunya-Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT Catalunya (FeSMC-UGT) per una altra.

Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimació negociadora suficient per concertar el present Conveni col·lectiu, i estableixen que els acords recollits en el mateix són adoptats per la majoria de cadascuna de les representacions, de conformitat amb l'article 89.3 del RDL 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova l'Estatut dels treballadors.

Capítol II

Disposicions generals

Article 1

Àmbit funcional

El present Conveni col·lectiu serà d'aplicació a empreses privades, entitats sense ànim de lucre, associacions, fundacions i resta d'institucions o organitzacions, qualsevol que sigui la forma jurídica que adoptin, que desenvolupin activitats de vigilància, salvament i socorrisme aquàtic professional i, per tant, aquella que no representa una pràctica esportiva, en entorns aquàtics naturals de titularitat pública que es trobin a l'aire lliure i, com a conseqüència, es vegin directament condicionats i afectats pels efectes climatològics. Son, aquests, espais com platges, llacs i rius però, també, aquells espais que hagin estat creats artificialment però que per la seva singularitat s'emmarquen dins de la descripció anterior i que en cap cas poden ser considerats com a piscina, com poden ser, entre d'altres, els embassaments (pantans) on sigui el bany una pràctica permesa, en

CVE-DOGC-A-24037054-2024

els casos de contractes administratius sempre que la data de adjudicació de la licitació sigui després de l'1 de gener de 2024 amb independència de la publicació del present Conveni col·lectiu al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. En aquelles contractes administratius que estiguessin adjudicades i en vigor amb anterioritat aquella data, es mantindrà l'aplicació del Conveni col·lectiu que es vingués aplicant.

Article 2

Àmbit territorial

L'àmbit d'aplicació del present Conveni col·lectiu és la comunitat autònoma de Catalunya. Serà d'aplicació a les empreses privades, entitats sense ànim de lucre, associacions, fundacions i resta d'institucions o organitzacions, i persones treballadores que realitzen serveis en qualsevol lloc de la comunitat autònoma de Catalunya, amb independència de la ubicació de la seu social de l'empresa.

D'igual forma, hauran de regir-se pel present Conveni col·lectiu aquells operadors (empreses, associacions, fundacions, ONG etc.) ubicats fora del territori català, però que presten serveis al territori català.

Article 3

Àmbit personal

El present Conveni col·lectiu afecta tot el personal ocupat a les empreses incloses en el seu àmbit funcional i territorial, amb les excepcions establertes per al personal comprès als articles 1.3 i 2 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Article 4

Àmbit temporal i vigència

El conveni entrarà en vigor a partir de la data de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

La seva durada serà de 4 anys a comptar des de la publicació del DOGC, iniciant-se la seva vigència l'1 de gener de 2024 i finalitzant el 31 de desembre de 2027, atenent a les particularitats previstes a l'article 1 del conveni.

Article 5

Denúncia

Qualsevol de les parts legitimades de conformitat amb l'article 87 de l'Estatut dels treballadors podrà denunciar el conveni, formulant la denúncia del mateix pel procediment legalment establert, entre els 180 i 30 dies anteriors a la finalització de la vigència del conveni o de qualsevol de les seves pròrroques. Perquè la denúncia tingui efecte haurà de fer-se mitjançant comunicació escrita a l'altra part, comunicació que haurà de registrar-se en el departament corresponent de la Generalitat de Catalunya.

Article 6

Procediments per a la resolució de conflictes extrajudicials

Ambdues parts s'adhereixen als procediments extrajudicials que estableix l'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC), i en especial al Reglament del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC). En el supòsit de no arribar a un acord en aquelles qüestions plantejades segons el que disposen els articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors, la discrepància serà sotmesa en el termini màxim de quinze dies al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través dels procediments que s'estableixen en el seu propi reglament.

Article 7

Prelació de normes

CVE-DOGC-A-24037054-2024

El present conveni, atesa l'especificitat i especialització respecte al seu àmbit funcional, regula amb caràcter preferent les relacions entre les empreses i les seves persones treballadores en totes les matèries compreses en el seu contingut, i sense perjudici del que es disposi a l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors. En tot el que no estigui previst al present conveni s'aplicaran les disposicions legals laborals de caràcter general.

Article 8

Condicions més beneficioses

Dins de les condicions pactades, es respectaran els pactes d'empreses, clàusules, condicions i situacions actuals implantades individualment o col·lectivament que impliquin per a la persona treballadora condicions més beneficioses que les convingudes en el present conveni, es mantindran ad personam, sempre considerades globalment i en còmput anual.

Article 9

Compensació i absorció

Operarà la compensació i absorció quan els salaris realment abonats, en el seu conjunt i en còmput anual, siguin més favorables per a les persones treballadores que els fixats en l'ordre normatiu o convencional.

Article 10

Comissió paritària

10.1 Constitució

Es crea una Comissió paritària del present Conveni col·lectiu a l'efecte de la seva interpretació, aplicació i vigilància.

10.2 Composició

La Comissió paritària la integren vuit vocals: quatre vocals en representació de les organitzacions empresarials i quatre vocals en representació de les organitzacions sindicals, designats d'entre els i les integrants de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu. Els i les vocals de la Comissió paritària podran ser substituïts a petició de la part a qui representin.

10.3 Reunions

La Comissió paritària es reunirà a petició de quatre de les seves vocals, celebrant les seves reunions dins dels 10 dies laborables següents a la recepció de la sol·licitud de convocatòria.

La sol·licitud de convocatòria de la reunió haurà de dirigir-se a la resta de vocals no promotores, havent de constar la determinació clara i detallada dels assumptes que se sotmeten a la seva consideració i la identificació dels i les vocals que la promouen.

10.4 Requisits per a la constitució vàlida de la Comissió paritària

El quòrum mínim d'assistents per a la constitució de la Comissió paritària serà de 6 vocals: tres en representació de les organitzacions sindicals i tres en representació de les organitzacions empresarials.

10.5 Requisits per a l'adopció vàlida d'acords de la Comissió paritària

L'adopció vàlida d'acords requerirà el vot favorable de la majoria de cadascuna de les representacions.

10.6 Les empreses que promoguin iniciatives d'inaplicació de conveni a l'empara de l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors el comunicaran prèviament a la Comissió paritària.

10.7 La Comissió paritària es reunirà en el termini màxim de 10 dies laborables des de la recepció de la sol·licitud mitjançant la qual es requereixi la seva intervenció, havent de donar resposta a la part interessada en el termini màxim de 15 dies laborables, tret que, com a conseqüència de la complexitat de l'assumpte, es requereixi una ampliació del termini assenyalat, sense que en cap cas pugui excedir de 30 dies naturals.

A les reunions podran assistir amb veu però sense vot els assessors i les assessores que les parts designin,

CVE-DOGC-A-24037054-2024

amb un màxim de dos per representació.

Aquests terminis no són aplicables en el supòsit relatiu al coneixement de les discrepàncies en els supòsits de procediments d'inaplicació de conveni.

10.8 Competències

A la Comissió paritària se li atribueixen específicament les següents funcions:

- a) El coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment dels pactes.
- b) El coneixement de les discrepàncies en els supòsits de procediments d'inaplicació de Conveni.
- c) La facultat de creació de subcomissions per a tractar matèries concretes.
- d) Vetllar especialment pel coneixement i la recepció d'informació pel que fa a l'ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent a cada moment.
- e) Determinar les taules salarials definitives.

10.9 Domicili

A l'efecte de notificacions, es fixa com a seu de la Comissió la següent: PIMEC Micro, petita i mitjana empresa de Catalunya, al carrer Viladomat 174 (08015 Barcelona), amb correu electrònic paritariavss@pimec.org

Article 11

Règim d'inaplicació de les condicions de treball

Per acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores legitimada per a negociar un conveni col·lectiu conforme allò previst en l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran no aplicar les condicions de treball previstes a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, previ el desenvolupament d'un període de consultes en els termes previstos en l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord, es presumirà que existeixen les causes justificatives de la inaplicació i aquell només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social quan es presumeixi l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no podrà perllongar-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni a l'empresa.

L'acord haurà de ser notificat a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància la Comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini de 7 dies hàbils per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió paritària o aquesta no hagués aconseguit un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. La submissió a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb el previst en l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

En el cas que el període de consultes finalitzi sense acord i els procediments de mediació, conciliació o arbitratge del TLC no hagin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre la solució d'aquesta a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos quan la inaplicació de condicions de treball afecti a centres de treball de l'empresa situats en el territori de més d'una comunitat autònoma, o a la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva del Consell de Relacions Laborals de la Generalitat de Catalunya quan sols afecti a centres de treball situats en territori català.

Capítol III

Organització del treball

Article 12

Classificació professional

Les persones treballadores compreses en el present conveni seran classificades en 5 nivells funcionals identificats amb les denominacions de grup 1, grup 2, grup 3, grup 4 i grup 5, la configuració dels quals s'estableix segons les funcions, i les tasques bàsiques que exerceixen, així com per la formació o l'especialització exigida per exercir-les.

Grup 1

Queden enquadrades en aquest grup aquelles persones treballadores que desenvolupen funcions que impliquen la realització de tasques complexes i heterogènies que exigeixen el més alt nivell de competència professional, així com la integració, coordinació i supervisió de les funcions realitzades pel conjunt de persones col·laboradores.

Tenen responsabilitat directa en la gestió d'una àrea funcional de l'empresa o un elevat grau de responsabilitat en un centre de treball de l'empresa, participant en la presa de decisions o en la seva elaboració, desenvolupant tasques complexes que impliquen un important grau de responsabilitat i/o elaborant polítiques d'organització i direcció.

Formació

Titulació universitària entesa com a grau, llicenciatura o diplomatura o bé un Cicle Formatiu de Grau Superior (o la seva equivalència en la certificació professional) que tècnicament sigui específic en les activitats relacionades dins l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu. Haurà de completar la seva titulació acadèmica amb una dilatada experiència. Es considerarà que la persona treballadora compta una dilatada experiència quan acrediti 10 anys de prestació de serveis en el sector del salvament i socorrisme aquàtic en l'entorn natural.

La titulació de referència dins el sector és la de personal tècnic esportiu superior en salvament i socorrisme o bé el certificat de professionalitat amb codi AFDP0211.

Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes les activitats corresponents als següents llocs de treball o similars: responsable autonòmic, personal director tècnic.

Grup 2

Queden enquadrades en aquest grup aquelles persones treballadores que desenvolupen funcions que, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, consisteixen a integrar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies, com la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors a partir de les directrius generals emanades del personal pertanyent al grup 1.

S'inclouen, a més, la realització de tasques complexes però homogènies que exigeixen una elevada experiència i preparació específica.

Formació

Titulació universitària entesa com a grau, llicenciatura o diplomatura, o bé un Cicle Formatiu de Grau Superior (o la seva equivalència en la certificació professional) que tècnicament sigui específic en les activitats relacionades dins l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu o Cicle Formatiu de Grau Mitjà (o la seva equivalència en la certificació professional) i acreditar una àmplia experiència. Es considerarà que la persona treballadora compta amb una àmplia experiència quan acrediti 7 anys de prestació de serveis en el sector del salvament i socorrisme aquàtic en l'entorn natural.

Com a referència, la titulació de referència dins el sector, és la de personal tècnic esportiu superior en salvament i socorrisme o bé el certificat de professionalitat amb codi AFDP0211, o bé la titulació de personal tècnic esportiu en salvament i socorrisme o bé el certificat de professionalitat amb codi AFDP0209.

CVE-DOGC-A-24037054-2024

També un certificat d'acreditació de competències en relació amb els certificats de professionalitat anteriors així com, també, l'habilitació per part del Departament competent en la matèria.

Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes les activitats corresponents als següents llocs de treball o similars: responsable provincial, personal encarregat de zona, personal adjunt a direcció tècnica, personal coordinador de serveis de salvament i socorrisme en espais aquàtics naturals.

Grup 3

Queden enquadrades en aquest grup aquelles persones treballadores que desenvolupen funcions que impliquen la integració, coordinació i supervisió de tasques amb contingut homogeni, realitzades per un grup reduït de persones col·laboradores, o aquelles que, sense implicar responsabilitat de comandament, requereixen un alt grau d'autonomia en la seva execució. El nivell de coneixements i experiència és el més alt dins les atribucions del seu nivell de formació.

Queden igualment enquadrades en aquest grup aquelles persones treballadores que, amb o sense responsabilitat de comandament, realitzen tasques en un marc de complexitat tècnica mitjana amb autonomia dins dels processos desenvolupats.

Formació

Titulació universitària entesa com a grau, llicenciatura o diplomatura, o bé un Cicle Formatiu de Grau Superior o de Grau Mitjà (o la seva equivalència en la certificació professional) que tècnicament sigui específic en les activitats relacionades dins l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu o bé titulacions tècniques específiques que atribueixi l'exercici professional.

Com a referència, la titulació de referència dins el sector és la de personal tècnic esportiu en salvament i socorrisme o bé el certificat de professionalitat amb codi AFDP0209.

També un certificat d'acreditació de competències en relació amb els certificats de professionalitat anteriors així com, també, l'habilitació per part del Departament competent en la matèria.

Pel que fa a la figura de la persona patrona, les titulacions de referència són aquelles titulacions esportives que atorgui atribucions suficients i sempre acompanyades de la Formació Bàsica de Seguretat en el Mar de l'ISM, o bé les titulacions professionals de la Marina Mercant que atorguin les atribucions mínimes necessàries, com ara el personal Patró Portuari, personal Mariner de pont, etc. En qualsevol cas, serà d'aplicació la normativa que estigui vigent en la matèria.

Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes les activitats corresponents als següents llocs de treball o similars: personal supervisor de sector o àrea, personal patró d'embarcacions de rescat, tant moto d'aigua com embarcació semirígida en dependència de les atribucions que permeti la titulació professional en cadascun dels casos.

Grup 4

Queden enquadrades en aquest grup aquelles persones treballadores que desenvolupen funcions que consisteixen en l'execució d'operacions que, encara que es realitzin seguint instruccions precises, requereixen coneixements professionals i aptituds pràctiques. La seva responsabilitat queda limitada per una supervisió sistemàtica. Engloba els treballs consistents en l'execució de tasques concretes dins d'una activitat més àmplia.

Formació

Titulació de Cicle Formatiu professional de Grau Superior específica, Cicle Formatiu professional de Grau Mitjà específica, certificat de professionalitat equivalent en cadascun dels casos.

CVE-DOGC-A-24037054-2024

Com a referència, la titulació de referència dins el sector és la de personal tècnic esportiu en salvament i socorrisme o bé el certificat de professionalitat amb codi AFDP0209.

També un certificat d'acreditació de competències en relació amb els certificats de professionalitat anteriors així com, també, l'habilitació per part del Departament competent en la matèria.

Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes les activitats corresponents als següents llocs de treball o similars: socorrista d'espais aquàtics naturals.

Grup 5

Queden enquadrades en aquest grup aquelles persones treballadores que desenvolupen funcions que consisteixen en l'execució d'operacions que es realitzin seguint instruccions precises i per tant, que no requereixen coneixements professionals i aptituds pràctiques. La seva responsabilitat queda limitada per una supervisió sistemàtica. Engloba els treballs consistents en l'execució de tasques concretes dins d'una activitat més àmplia.

Formació

Titulació en educació secundària obligatòria (ESO).

Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes les activitats corresponents als següents llocs de treball o similars: auxiliar, agent cívica, personal administratiu.

Article 13

Definició de funcions per grups professionals 3 i 4

Les funcions generals seran aquelles que venen determinades pel propi lloc de treball i per les atribucions que atorga la formació relativa a cadascun dels casos. L'empresa o institució, restarà obligada a descriure les funcions de cadascun dels llocs de treball amb caràcter general i entregar a la persona treballadora amb anterioritat a la formalització del contracte laboral.

Per als grups de tercer i quart nivell, a mode orientatiu, les funcions generals de cadascun dels llocs de treball són les següents:

Personal Supervisor de zona o àrea

Serà la persona que, amb caràcter general, a banda de realitzar les funcions de la figura de socorrista d'espais aquàtics naturals, realitzi les següents funcions:

Supervisar i garantir el compliment de les directrius emeses per la persona amb càrrec de coordinació i/o direcció tècnica en matèria de supervisió de recursos personals i de recursos materials.

Aplicar i fer aplicar les directrius establertes al pla de salvament i/o protocols que l'empresa o institució posa en pràctica en cadascun dels serveis de vigilància, salvament i socorrisme aquàtic.

Complir i fer complir les normatives que l'Administració pública imposa en cadascun dels espais aquàtics naturals que queden afectats en l'àmbit funcional d'aquest conveni.

Supervisar el correcte funcionament en matèria de tractament de dades així com complir i fer complir els canals de comunicació de l'equip amb el personal coordinador i/o personal director tècnic.

Supervisar el correcte funcionament del servei així com garantir l'ocupació de tots els llocs de treball que l'equip ha d'ocupar per a desenvolupar les tasques de vigilància, prevenció i, en els casos que es doni, actuació

CVE-DOGC-A-24037054-2024

davant d'emergències tant en l'àmbit aquàtic com terrestre.

Vetllar sempre i de manera inequívoca pel bon funcionament i ús dels recursos materials que li siguin assignats relatius a les tasques de vigilància, salvament i socorrisme i atenció sanitària.

Formar part de reunions operatives que la direcció de l'empresa o institució consideri necessàries per al bon funcionament del servei.

Atendre a les demandes de les persones al seu càrrec i fer-les arribar al personal coordinador i/o personal director tècnic.

Informar de qualsevol situació de qualsevol índole que alteri el normal funcionament del servei, tant en matèria de personal com de material.

Col·laborar amb la coordinació i/o direcció en aquelles tasques que directament estiguin relacionades amb garantir el bon funcionament del servei al qual està adscrita la persona supervisora.

Personal Patró

Serà la persona que, amb caràcter general, a banda de realitzar les funcions de la figura de socorrista d'espais aquàtics naturals, realitzi les següents funcions:

Serà la persona amb el major grau de responsabilitat respecte de l'embarcació a la qual estarà adscrita en l'exercici de les seves funcions amb excepció de la persona o persones que la direcció de l'empresa o institució així ho determini.

Complir i fer complir les directrius emeses per la direcció de l'empresa o institució així com les normatives relatives a la navegació i govern d'embarcacions de rescat vigents en tot moment de l'activitat.

Vetllar sempre i de manera inequívoca pel bon funcionament i ús dels recursos materials que li siguin assignats relatius a les embarcacions de salvament i socorrisme.

Aplicar i fer aplicar les directrius establertes al pla de salvament i/o protocols que l'empresa o institució posa en pràctica en cadascun dels serveis de vigilància, salvament i socorrisme aquàtic.

Donar avís de manera urgent de qualsevol situació que alteri el normal funcionament del servei i del propi material al seu càrrec.

Realitzar les seves funcions amb el major grau de seguretat possible per a la resta de persones del seu entorn, evitant qualsevol maniobra que no respongui a una necessitat veraç de rescat o atenció en una situació d'emergència.

Formar part de reunions operatives que la direcció de l'empresa o institució consideri necessàries per al bon funcionament del servei.

Aquestes dues figures poden ser desenvolupades per la mateixa persona sense perjudici del compliment de les funcions de cadascun dels llocs de treball detallades anteriorment.

Socorrista en espais aquàtics naturals

Les funcions generals d'aquesta figura professional són les següents:

Aplicar i fer aplicar les directrius establertes al pla de salvament i/o protocols que l'empresa o institució posa en pràctica en cadascun dels serveis de vigilància, salvament i socorrisme aquàtic.

Complir i fer complir les normatives que l'Administració pública imposa en cadascun dels espais aquàtics naturals que queden afectats en l'àmbit funcional d'aquest conveni.

Vetllar sempre i de manera inequívoca pel bon funcionament i ús dels recursos materials que li siguin assignats relatius a les tasques de vigilància, salvament i socorrisme i atenció sanitària.

Realitzar de forma professional les tasques de vigilància aquàtica tant de manera estàtica com de manera dinàmica en dependència de les directrius establertes per a executar aquesta tasca.

Realitzar les actuacions necessàries per garantir la vida de les persones que es trobin en situació d'emergència dins l'aigua en la zona delimitada com a zona destinada de bany.

CVE-DOGC-A-24037054-2024

Garantir que la seva zona de responsabilitat és segura i, en cas de detectar qualsevol risc, procedir a actuar en conseqüència alertant i avisant tant a persones usuàries dels espais com a la seva persona responsable directa per tal de procedir segons el que s'estableix als protocols marcats per l'empresa o institució.

Complir estrictament amb el seu quadrant sempre i quan la seva persona superior no digui quelcom diferent en aquest cas.

Comunicar, sempre que sigui possible, a la seva persona supervisora amb antelació més que suficient d'una previsible falta de puntualitat al lloc de treball.

Donar avís de manera urgent de qualsevol situació que alteri el normal funcionament del servei i del propi material al seu càrrec.

Conèixer i saber interpretar les situacions d'emergència en els espais que estan sota la seva responsabilitat i actuar en conseqüència en cada cas.

Article 14

Preavís per cessament de la persona treballadora

El cessament de la persona treballadora haurà d'anar precedit d'un període de preavís de 2 mesos en el cas que aquesta pertanyi als grups 1 i 2 segons la classificació professional establerta en el present conveni, i d'1 mes per a la resta de persones treballadores. En cas de no produir-se el preavís, es descomptarà de la liquidació a percebre el salari corresponent als dies no preavisats.

Article 15

Mobilitat funcional

La mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup professional només serà possible si existeixen raons tècniques o organitzatives que ho justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva realització. Si s'encarreguen funcions inferiors, hauran d'estar justificades per necessitats urgents o imprevisibles de l'activitat productiva. L'empresa haurà de comunicar aquesta situació a la representació legal de les persones treballadores.

La mobilitat funcional s'efectuarà sense perjudici de la dignitat de la persona treballadora, de la seva formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions efectivament realitzades, excepte en els supòsits d'encarregar funcions inferiors, en què es mantindrà la retribució d'origen.

No es podran invocar causes d'acomiadament objectiu per ineptitud sobrevinguda o mancada d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional, excepte en cas que aquestes funcions diferents a les habituals siguin d'un grup professional inferior.

Si a causa de la mobilitat funcional es realitzen funcions superiors a les del grup superior professional per un període superior a sis mesos continuats durant un any o a vuit mesos discontinus durant dos anys, la persona treballadora podrà reclamar l'enquadrament en el grup superior o, en qualsevol cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions realitzades per ella, sense perjudici de percebre la diferència salarial corresponent.

Com a mesura de promoció interna, en cas de vacant o creació de nova plaça, tindrà prioritat el personal de l'empresa.

Les persones treballadores podran, a petició de l'empresa o institució, realitzar o prestar serveis, dins la mateixa jornada laboral, en diversos centres de treball per necessitats organitzatives. En aquests casos, si existeix la mobilitat funcional fruit del canvi puntual del centre de treball, s'haurà d'aplicar el que s'estableix en aquest conveni.

Article 16

Garantia d'aptitud física

La garantia d'aptitud física obliga a les persones treballadores a superar, de forma periòdica, una sèrie de proves físiques amb l'objectiu de garantir que la persona professional està en condicions d'executar la seva feina amb garanties i seguretat. Aquestes proves han de tenir relació directa amb el lloc de treball de la persona socorrista aquàtica en espais naturals i es basaran en aplicació i format a les que ja consten detallades

CVE-DOGC-A-24037054-2024

en el Reial Decret 611/2013, de 2 d'agost, pel qual s'estableixen dos certificats de professionalitat de la família professional Activitats físiques i esportives que s'inclouen en el Repertori Nacional de certificats de professionalitat i s'actualitzen els certificats de professionalitat establerts com a annexos II i III del Reial decret 711/2011, de 20 de maig.

Aquestes proves tindran caràcter obligatori com a mínim anualment un cop cada temporada i sempre abans que s'iniciï el període laboral actiu, per tant, abans de l'inici de cadascun dels serveis de salvament i socorrisme a les platges de Catalunya.

La no superació d'aquesta primera prova (prova ordinària física), comportarà la seva repetició de manera obligatòria sempre abans de l'inici de temporada (prova en primera repetició) i, en cas de superar-la, la persona professional haurà de repetir una segona a la meitat de la temporada (prova en segona repetició), agafant de referència el nombre total de dies en cadascun dels casos.

La no superació de la prova en primera repetició, podrà ser causa justificada d'acomiadament per causes objectives per ineptitud sobrevinguda.

La no superació de la prova en segona repetició, podrà ser causa justificada d'acomiadament per causes objectives per ineptitud sobrevinguda.

El règim d'aquest acomiadament objectiu per ineptitud sobrevinguda es regirà pels termes previstos en l'article 52 i 53 de l'Estatut dels treballadors.

En cas que les empreses o institucions vulguin modificar alguna de les proves previstes en la normativa anteriorment citada, aquesta estarà obligada a acordar-ho amb la representació de les persones treballadores de la seva empresa o institució. En cas de no tenir representació de les persones treballadores, haurà de registrar-se per les proves previstes en la normativa anteriorment citada.

Per a les repeticions de les proves, en tant que pot comportar un acomiadament per causes objectives per ineptitud sobrevinguda de la persona treballadora, serà imprescindible la participació activa en forma de persona observadora d'un membre de la representació de les persones treballadores. En cas que alguna empresa o institució no disposi de representació de les persones treballadores, aquesta haurà d'acordar amb les seves persones treballadores qui serà la persona que realitzarà aquesta funció.

De manera excepcional, només una incapacitat temporal o permanent en forma de baixa laboral serà motiu justificat per no realitzar aquestes proves, que es veuran posposades al moment de rebre l'alta mèdica, havent-se de complir l'apartat següent (article 18) abans de realitzar les proves.

Article 17

Garantia d'aptitud teòrica-pràctica

La garantia d'aptitud teòrica-pràctica obliga a les persones treballadores a superar, de forma periòdica, una sèrie de proves teòriques i pràctiques amb l'objectiu de garantir que la persona professional està en condicions d'executar la seva feina amb garanties i seguretat. Aquestes proves hauran de tenir relació directa amb el lloc de treball de la persona socorrista aquàtica en espais naturals i es basaran en aplicació i format a les que ja consten detallades en el Reial Decret 611/2013, de 2 d'agost, pel qual s'estableixen dos certificats de professionalitat de la família professional Activitats físiques i esportives que s'inclouen en el Repertori Nacional de certificats de professionalitat i s'actualitzen els certificats de professionalitat establerts com a annexos II i III del Reial decret 711/2011, de 20 de maig.

La no superació d'aquesta primera prova (prova ordinària teòrica-pràctica), comportarà la seva repetició de manera obligatòria sempre abans de l'inici de temporada (prova en primera repetició) i, en cas de superar-la, la persona professional haurà de repetir una segona a la meitat de la temporada (prova en segona repetició), agafant de referència el nombre total de dies en cadascun dels casos.

La no superació de la prova en primera repetició, podrà ser causa justificada d'acomiadament per causes objectives per ineptitud sobrevinguda.

La no superació de la prova en segona repetició, podrà ser causa justificada d'acomiadament per causes objectives per ineptitud sobrevinguda.

El règim d'aquest acomiadament objectiu per ineptitud sobrevinguda es regirà pels termes previstos en l'article 52 i 53 de l'Estatut dels treballadors.

En cas que les empreses o institucions vulguin modificar alguna de les proves previstes en la normativa anteriorment citada, aquesta estarà obligada a acordar-ho amb la representació de les persones treballadores

CVE-DOGC-A-24037054-2024

de la seva empresa o institució. En cas de no tenir representació de les persones treballadores, haurà de registrar-se per les proves previstes en la normativa anteriorment citada.

En qualsevol cas, s'entendrà que la persona professional està en condicions d'exercir les seves funcions sempre que superi les dues proves dins del mateix període. Qualsevol no superació d'alguna de les dues proves, tant física com teòrica-pràctica, serà causa justificada d'acomiadament per causes objectives per ineptitud sobrevinguda.

Per a les repeticions de les proves, en tant que pot comportar un acomiadament per causes objectives per ineptitud sobrevinguda de la persona treballadora, serà imprescindible la participació activa en forma de persona observadora d'un membre de la representació de les persones treballadores. En cas que alguna empresa o institució no disposi de representació de les persones treballadores, aquesta haurà d'acordar amb les seves persones treballadores qui serà la persona que realitzarà aquesta funció.

De manera excepcional, només una incapacitat temporal o permanent en forma de baixa laboral serà motiu justificat per no realitzar aquestes proves, que es veuran posposades al moment de rebre l'alta mèdica, havent-se de complir l'apartat següent (article 18) abans de realitzar les proves.

Article 18

Formació continuada i/o entrenament continuat amb caràcter de mínims

Per a les persones emmarcades en els grups 3 i 4, l'empresa o institució haurà de garantir que les persones professionals disposin d'un mínim de 10 hores anuals per a realitzar entrenaments, formació o pràctiques que ajudin a garantir l'assoliment de les aptituds necessàries per superar les proves detallades en els apartats anteriors a aquest.

Aquesta formació tindrà caràcter obligatori i serà considerada i compensada per l'empresa i/o institució com a hora ordinària.

Aquestes hores hauran de realitzar-se amb anterioritat a l'inici de la temporada de cadascun dels serveis i abans de la realització de les proves anteriorment detallades en els articles 16 i 17.

La resta de formació continuada, en qualsevol dels casos i grups professionals, es regirà pel que es preveu a l'article 23.3 de l'Estatut dels treballadors.

Article 19

Certificat negatiu de delictes sexuals

A l'empara de la Llei Orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència front la violència, les persones afectades per aquest Conveni col·lectiu, amb independència de la seva nacionalitat i/o la fórmula en la que es realitza la relació laboral, hauran de presentar un document oficial emès per les autoritats nacionals o estatals que certifiqui que la persona sol·licitant no ha estat condemnada per delictes sexuals.

El document s'haurà de presentar de forma prèvia a la contractació i actualitzar-se de forma anual. En el cas dels contractes fixos-discontinus s'entregarà a l'empresa amb, com a mínim, una setmana d'antelació a l'inici de l'activitat on la persona presta serveis professionals.

Article 20

Contracte fixe-discontinuu

Es podran efectuar contractes en la modalitat de fixe-discontinuu d'acord amb allò previst en l'article 16 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

La persona treballadora fixa discontinua serà cridada per ordre d'antiguitat en cadascun dels centres de treball i dins del seu grup professional.

Quan la persona treballadora sigui cridada a l'inici de la temporada, estarà obligada a incorporar-se, tret que per l'horari i les seves necessitats personals no pugui fer-ho. Si l'empresa la crida per segona vegada dins de la mateixa temporada i la persona treballadora decideix no incorporar-se, el contracte es tindrà per desistit a instàncies de la persona treballadora.

CVE-DOGC-A-24037054-2024

D'acord amb les necessitats del sector, es preveu la possibilitat de subscriure contractes de caràcter fixe-discontinuu a temps parcial, sempre i quan es garanteixi una activitat mínima d'1 mes a l'any, així com una jornada setmanal de mínim 18 hores.

Article 21

Subrogació

21.1 Amb la finalitat de garantir i contribuir al principi d'estabilitat en l'ocupació, la subrogació del personal de les empreses que es substitueixin mitjançant qualsevol de les modalitats de contractació, en una concreta activitat de les regulades en l'àmbit funcional d'aquest Conveni col·lectiu, es durà a terme en els termes indicats al present article.

No obstant això, s'acorda de forma expressa que l'establert en aquest article només serà d'aplicació per a aquelles situacions previstes en el mateix que neixin i tinguin els seus efectes després de la seva publicació en el DOGC del present conveni.

En endavant, el terme "contracta" engloba amb caràcter genèric qualsevol modalitat de contractació, i identifica una concreta activitat que passa a ser desenvolupada per una determinada empresa, societat o organisme públic.

21.2 L'absorció del personal serà d'obligat compliment per a les empreses, sempre i quan es doni algun dels següents supòsits:

a) Acabament d'una contractació, concessió o contracte d'arrendament o de qualsevol de les seves pròrrogues o prolongacions provisionals i fins a l'entrada de la nova empresa, que unia una empresa amb el titular públic de l'espai aquàtic natural, produint-se la substitució per qualsevol altra empresa, pels següents motius:

Per acabament total, és a dir, pel cessament o terme de totes les activitats que venia realitzant l'empresa concessionària o contractada.

Per acabament parcial, és a dir, pel cessament o terme d'algunes de les activitats que venien realitzant l'empresa concessionària o contractada, continuant exercint la mateixa, la resta o alguna de les activitats contractades o concedides fins aquell moment.

b) Rescat, suspensió, rescissió, pèrdua o cessió per part del titular de l'espai aquàtic natural, d'una contractació, concessió o contracte d'arrendament, podent ser:

Rescat, suspensió, rescissió, pèrdua o cessió total respecte de totes les activitats que venia realitzant l'empresa concessionària o contractada.

Rescat, suspensió, rescissió, pèrdua o cessió parcial, és a dir respecte d'algunes de les activitats que venien realitzant l'empresa concessionària o contractada, continuant exercint la mateixa, la resta o alguna de les activitats contractades o concedides fins aquell moment.

21.3 En tots els supòsits d'acabament, suspensió, pèrdua, rescissió, cessió o rescat d'una contracta -així com respecte de qualsevol altra figura o modalitat que suposi la subrogació entre entitats, persones físiques o jurídiques-, que duguin a terme l'activitat que es tracti, les persones treballadores de l'empresa sortint passaran a estar adscrites a la nova titular de la contracta que vagi a realitzar el servei, o bé a la titular de l'espai aquàtic natural, respectant aquesta els drets i obligacions que gaudeixin a l'empresa subrogada.

No obstant l'indicat en el present capítol, com a norma general, seran vàlids i d'aplicació els pactes o acords, individuals o col·lectius que afectin al centre de treball degudament justificats, subscrits entre les empreses afectades i les persones treballadores, els seus respectius representants legals o amb els sindicats amb representació al sector per negociar segons el disposat en l'Estatut dels treballadors, sempre que s'hagin acordat amb una antelació de cinc mesos a la data certa de subrogació del concessionari. Així mateix es mantindran els terminis establerts als convenis col·lectius d'àmbit inferior, sempre i quan respectin els continguts mínims regulats en el present capítol.

21.4 Es produirà l'esmentada subrogació de personal, sempre que es donin algun dels següents supòsits:

a) Persones treballadores en actiu que realitzin el seu treball en la contracta amb una antiguitat mínima dels cinc últims mesos anteriors a l'acabament efectiu del servei, sigui com sigui la modalitat del seu contracte de treball, amb independència que, anteriorment a l'esmentat període de cinc mesos, haguessin treballat en una altra contracta.

b) Les persones treballadores en actiu que realitzant la seva jornada laboral a més d'un centre de treball d'una

CVE-DOGC-A-24037054-2024

empresa i un dels centres es vegi afectat per la subrogació, serà l'empresa entrant la que aplicarà els drets de subrogació definits al present Conveni col·lectiu en funció de la jornada i de les funcions que la persona treballadora realitzi al centre de treball afectat per la subrogació amb anterioritat als cinc últims mesos abans de la data d'acabament del contracte o concessió.

c) Persones treballadores amb dret a reserva de lloc de treball que, en el moment de l'acabament efectiu de la contracta, tinguin una antiguitat mínima de cinc mesos en la mateixa i/o aquelles que es trobin en situació d'IT, excedència, vacances, permisos, maternitat, suspensió legal del contracte o situacions anàlogues, sempre que es compleixi el requisit ja esmentat d'antiguitat mínima.

d) Persones treballadores amb contracte de substitució que substitueixin alguna de les persones treballadores esmentades a l'apartat c), amb independència de la seva antiguitat i mentre duri el seu contracte.

e) Persones treballadores de nou ingrés que per exigència del client s'hagin incorporat a la contracta com a conseqüència d'una ampliació de plantilla en els cinc mesos anteriors a l'acabament d'aquella.

21.5 Persones treballadores que ostentin càrrecs de representació, sigui unitària o sindical

Atès que els representants de les persones treballadores i les persones delegades sindicals poden ser d'empresa i de centre de treball, en cas de subrogació de contractes, la subrogació de la nova empresa respecte d'aquestes persones treballadores es realitzarà tenint en compte el següent:

a) Representants de les persones treballadores, siguin de caràcter unitari o sindical, que haguessin estat escollits amb motiu d'un procés electoral que va afectar el centre de treball o designats per l'organització sindical que representen i es mantinguessin els mínims legals per al manteniment de la figura de persona delegada sindical, i siguin objecte de subrogació: conservaran la seva condició i càrrec i els mateixos drets i garanties que tinguessin reconeguts en l'empresa concessionària sortint fins al final del seu mandat.

b) Les persones delegades sindicals, que treballin en el centre de treball afectat per la subrogació, quan siguin necessàriament incorporades a la plantilla del nou adjudicatari i en el mateix no es donessin els mínims legals per al manteniment d'aquesta figura de representació sindical, seran subrogades mantenint les garanties establertes a l'article 68 apartats a) i c) de l'Estatut dels treballadors per un període mínim d'un any.

Tot això sense perjudici del que es disposa en matèria de representació sindical i de les decisions que sobre aquesta matèria determinin els sindicats amb representació a l'empresa, de conformitat amb el disposat en la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

21.6 Excepcions a l'aplicació de la subrogació prevista al present article.

La subrogació de personal establerta al present article, no serà d'aplicació en els següents supòsits:

1. Persones treballadores que hagin estat traslladades per l'empresa sortint des d'altres centres de treball dels quals fos titular l'esmentada empresa en els últims cinc mesos respecte de l'acabament d'una contractació, concessió o contracte d'arrendament o de qualsevol de les seves pròrroques o prolongacions provisionals i fins a l'entrada de la nova empresa. En aquest cas, les persones treballadores tindran dret a tornar a ocupar el lloc de treball que tenien al centre de treball de l'empresa sortint, anterior al seu trasllat, sense que siguin objecte de subrogació per l'empresa entrant.

2. En cap cas no operarà la subrogació prevista al present article quan a la instal·lació objecte de concessió, cessió o contracte d'arrendament de serveis es produeixi el tancament o cessament definitiu de les activitats que en la mateixa es desenvolupaven, sense que per tant siguin dutes a terme per cap altra empresa, ni pel seu titular.

3. Als efectes previstos en aquest article no tindran la consideració de persones treballadores i, per tant, no seran objecte de subrogació per la nova adjudicatària els socis cooperativistes i les persones treballadores autònomes encara que vinguessin prestant serveis directament i personalment en el centre o contracta en el qual es produís el canvi de contractista.

21.7 La Comissió paritària del present Conveni col·lectiu vetllarà per la correcta execució dels processos de subrogació segons l'aquí acordat. Així mateix, coneixerà i emetrà resolució en un termini no superior a cinc dies hàbils i amb caràcter obligadament preceptiu davant de qualsevol altra instància, sobre les reclamacions i incompliments, que tant les empreses o persones treballadores puguin fer arribar a aquesta, així com les irregularitats que la mateixa Comissió paritària pogués considerar.

El termini de lliurament serà de cinc dies hàbils, comptats a partir del moment en què l'empresa entrant i/o la representació legal de les persones treballadores de l'empresa sortint disposin de la documentació preceptiva.

En cap cas no es podrà oposar a l'aplicació del present article i, en conseqüència, a la subrogació per l'empresa

CVE-DOGC-A-24037054-2024

entrant el fet que l'empresa sortint no li hagi proporcionat la documentació a què ve obligada. I, això, amb independència que pogués exigir-li a aquella la indemnització pels danys i perjudicis que el seu incompliment li hagi pogut portar.

21.8 Liquidació de retribucions, parts proporcionals de pagues extraordinàries, vacances i descansos respecte a les persones treballadores entre l'empresa sortint i la que vagi a realitzar el servei:

a) Les persones treballadores percebran les seves retribucions mensuals en la data establerta i les parts proporcionals de pagues extraordinàries o liquidació de retribucions pendents de percebre, en els cinc dies següents a la data d'acabament de la contracta de l'empresa sortint.

b) Les persones treballadores que no haguessin gaudit els dies de vacances o corresponents a permisos retribuïts o altres descansos previstos en aquest conveni al moment de produir-se la subrogació, descansaran els que tinguessin pendents en les dates que tinguin previstes, amb la nova adjudicatària del servei, tret de necessitats del servei, si bé la seva retribució serà abonada directament per l'empresa sortint, tret que aquesta hagués reemborsat el seu import a la nova adjudicatària en el moment de la subrogació.

c) Si la subrogació d'una nova titular de la contracta implica que una persona treballadora realitzi la seva jornada a dos centres de treball diferents, afectant-ne un de sol d'ells el canvi de titularitat de la contracta, aquesta última gestionarà el gaudi conjunt del període vacacional, abonant-se per l'empresa sortint la corresponent liquidació de les parts proporcionals de les vacances i de les pagues extres.

Aquesta liquidació no implicarà el finiment si continua treballant per a l'empresa.

21.9 El disposat al present article serà d'obligat compliment per a les parts que vincula: empresa cessant, nova adjudicatària i persona treballadora, operant la subrogació tant en els supòsits de jornada completa com en els de jornada inferior, encara que la persona treballadora segueixi vinculada a l'empresa cessant d'una banda de la seva jornada.

21.10 No desapareix el caràcter vinculant d'aquest article en el supòsit de tancament temporal d'un centre de treball que obligui a la suspensió de l'activitat per temps no superior a un any. En tal cas, aquesta circumstància donarà lloc a promoure expedient de regulació d'ocupació pel qual s'autoritzi la suspensió dels contractes de treball de les persones empleades que resultin afectades. A la finalització del període de suspensió, aquestes persones treballadores tindran reservat el lloc de treball al centre en qüestió, encara que a aquesta data s'adjudiqués l'activitat a una altra empresa.

21.11 En els set dies següents al coneixement fefaent de l'existència d'algun dels supòsits que donen lloc a la subrogació aquí prevista, l'empresa sortint haurà de facilitar a l'entrant la següent documentació:

- Relació de personal a subrogar en la qual s'especifiqui: nom i cognoms, domicili, número de document d'identitat o de permís de treball, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada, horari, vacances pendents de gaudi i qualsevol modificació que s'hagi produït en els cinc mesos anteriors juntament amb la justificació de la mateixa, modalitat de la seva contractació, especificació del període de mandat si la persona treballadora és representant legal de les persones treballadores, i percepcions anuals de la persona treballadora per tots els conceptes.

- Pactes o acords, individuals o col·lectius que afectin el centre de treball.

- Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de la Seguretat Social.

- Fotocòpia de les cinc últimes nòmines mensuals de les persones treballadores afectades.

- Fotocòpia de la Relació de liquidació de cotització (RLC) i Relació Nominal de Treballadors (RNT) dels cinc últims mesos.

- Comunicat d'IT i/o confirmació del mateix.

- Relació de dies pendents de vacances o corresponents a permisos retribuïts o altres descansos previstos en aquest Conveni, en el moment de produir-se la subrogació.

- Fotocòpia dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació, si els ha tramitat la sortint.

- Fotocòpia dels informes de dades de cotització (IDC) expedit per la Tresoreria General de la Seguretat Social, de les persones treballadores afectades.

De la referida documentació també es donarà trasllat a la representació legal o sindical de les persones treballadores de l'empresa sortint, excloent aquelles dades a què es refereix l'article 8.4 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol III

Estructura salarial

Article 22

Pagament dels salaris

El pagament de la nòmina tindrà caràcter de mensualitat i serà abonat mensualment com a màxim durant els 5 primers dies hàbils de cada mes.

Els rebuts salarials seran enviats o posats a disposició de les persones treballadores preferentment per mitjans electrònics o bé seran entregats en paper i de manera individual.

Article 23

Incrementos

Per a l'any 2024 s'estableix com a salari les taules salarials de l'annex 1.1, amb efectes de 01/01/2024.

Per a l'any 2025 s'estableix com a salari les taules salarials de l'annex 1.2, amb efectes de 01/01/2025.

Per a l'any 2026 s'estableix com a salari les taules salarials de l'annex 1.3, amb efectes de 01/01/2026.

Per a l'any 2027 s'estableix com a salari les taules salarials de l'annex 1.4, amb efectes de 01/01/2027.

Article 24

Pagues extraordinàries

Totes les persones afectades pel present Conveni col·lectiu rebran, cada any, dues pagues extraordinàries amb les quanties d'una mensualitat cadascuna d'elles, o el que és el mateix, per un mes de salari base. Aquestes pagues seran abonades en el mes de juliol i desembre, tot i que podran prorratejar-se mensualment essent una decisió exclusiva de l'empresa o institució.

Article 25

Complement prestacions d'IT

Les persones treballadores que es trobin en situació Incapacitat Temporal per accident de treball o malaltia professional percebran un complement que, sumat a la prestació de la Seguretat Social per Incapacitat Temporal, garanteixi la percepció del 100% de la base reguladora d'aquesta prestació i fins a un màxim de divuit mesos.

Aquest complement també s'abonarà, en idèntics termes, a les persones treballadores únicament i exclusivament mentre romanguin hospitalitzades i, això, encara que el procés per Incapacitat Temporal derivi de contingència comuna.

Aquest complement únicament s'abonarà mentre romangui vigent o subsisteixi la relació contractual amb l'empresa.

Capítol IV

Temps de treball

Article 26

Nocturnitat

Es considera treball nocturn el realitzat entre les 22.00 i les 6.00 hores. El personal que realitzi la jornada nocturna percebrà un complement salarial denominat plus de nocturnitat per l'import hora o dia que figura a les taules que s'adjunten com a annex.

Quan la jornada de treball realitzada en horari nocturn (entre les 22.00 i les 6.00 hores) sigui inferior a 3 hores diàries s'abonarà el plus nocturn en funció de les hores realitzades dins d'aquell horari nocturn, i quan sigui superior a 3 hores diàries s'abonarà el plus nocturn en l'import previst per dia complet treballat en horari nocturn.

Els menors de divuit anys no podran realitzar la jornada nocturna. Tampoc no es podran realitzar hores extraordinàries dins la jornada nocturna.

Article 27

Hores extraordinàries

Les parts acorden tendir a la seva supressió com a mesura de foment de l'ocupació.

Sense perjudici d'això, les hores extraordinàries que s'hagin de realitzar necessàriament seran, com a criteri general i preferentment compensades amb temps de descans.

El període de compensació s'estableix en quatre mesos immediatament posteriors a la data de realització.

Les prolongacions compensades en temps de descans equivalents: una hora de prolongació per una hora de descans.

Les hores extraordinàries no compensades en temps de descans es retribuiran per l'import que figura a les taules que s'adjunten com a annex 1.

Article 28

Jornada laboral ordinària

Les parts acorden regular la jornada laboral atenent a les necessitats que presenta el sector. Durant la vigència del present Conveni col·lectiu, la jornada laboral en còmput d'hores anuals serà de 1720 hores de jornada efectiva.

La jornada laboral podrà desenvolupar-se de manera partida o continuada de dilluns a diumenge, considerant els dissabtes, diumenges i festius dies de jornada laboral ordinària.

La jornada laboral quedarà computada seguint els calendaris i/o quadrants que existeixi en cadascuna de les platges del litoral català i que serà aquella que, o bé estableixi l'Administració pública com a òrgan gestor de l'espai públic, o bé s'acordi entre l'empresa o institució i l'Administració pública.

D'aquests calendaris es donarà trasllat a les persones treballadores amb un mínim de cinc dies d'antelació a la data de la seva entrada en vigor i, així mateix, s'informarà a la representació legal de les persones treballadores.

En les jornades diàries que excedeixin les 6 hores, s'acorda que hi hagi una pausa no menor a 15 minuts. Aquest temps podrà ampliar-se mitjançant acords amb la representació de les persones treballadores i les empreses o institucions.

Aquest temps de pausa serà considerat com a temps de treball efectiu i remunerat.

Donada la sensibilitat d'aquests serveis, s'acorda que les persones que es trobin en situació de pausa diària, hauran d'estar disponibles i activables davant de situacions de risc o emergència dins l'àmbit de resposta de l'operatiu.

Si durant aquesta pausa, i a causa d'una eventual activació per una situació d'emergència, la persona hagi estat activada, gaudirà del temps restant de pausa que ha quedat interromput, en la finalització de la situació eventual que s'hagi donat i sempre coordinat amb la seva persona responsable directa.

Preferentment aquesta pausa es realitzarà en els horaris compresos entre les 12:00 i les 14:00 hores.

CVE-DOGC-A-24037054-2024

El temps de treball es computarà de manera que tant a l'inici com al final de la jornada diària, la persona treballadora es trobi en el seu lloc de treball.

Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent hi haurà d'haver dotze hores de descans.

El nombre d'hores diàries de les persones treballadores a temps complet no podrà ser superior a nou hores.

Ateses les especials característiques d'aquest sector, la jornada anual pactada podrà distribuir-se irregularment durant tots els dies de l'any, sense perjudici de gaudir dels dies o hores de descans setmanal i anual que corresponguin a les persones treballadores, i amb independència que els contractes de treball ho siguin a temps parcial o a temps complet.

En aquest sentit, per obtenir el còmput d'hores mensuals ordinàries, es realitzarà la divisió de les hores ordinàries anuals entre 11 mesos, que són els mesos on es realitzarà la jornada laboral efectiva, donat que el mes restant és el que serà destinat a les vacances tal com es detalla en l'article 31 de vacances del present Conveni col·lectiu.

Article 29

Plus festiu

En aquelles empreses en les que els catorze dies festius anuals tinguin la consideració de jornada ordinària, la persona treballadora que presti els seus serveis en algun d'aquells dies, a més de la retribució corresponent al dia treballat, percebrà un plus festiu per hora, pel valor que es reflecteix a les taules annexes.

Article 30

Descans setmanal i descans entre jornades

Les persones treballadores tindran dret a un descans setmanal mínim, acumulable per períodes de fins a catorze dies, d'un dia i mig ininterromput.

Amb relació al descans entre jornades, s'estableix que entre una jornada diària i la següent, hi haurà un període de descans no menor a les 12 hores. Aquest període haurà de ser respectat en totes les situacions, incloses en aquelles situacions en les quals s'aplica la distribució irregular de la jornada de treball i/o, també, quan es realitzin hores extraordinàries.

Article 31

Vacances

Les persones treballadores afectades per aquest Conveni col·lectiu tindran dret a un període de vacances de 30 dies naturals o part proporcional, havent-se de realitzar en no més de dos períodes diferenciats i essent aquest període retribuït.

Les empreses establiran el període de vacances en funció de les necessitats de cobertura dels serveis. El calendari de vacances es farà públic amb una antelació mínima de dos mesos abans de la data d'inici de les vacances.

El personal amb fills d'edats compreses entre els tres i els setze anys tindrà preferència en l'elecció de torn de vacances si ho escullen dins del període de vacances escolar.

L'elecció dels torns de vacances es realitza mitjançant un sistema rotatiu de manera que la persona treballadora que un any esculli en primer lloc, no ho farà l'any següent.

En el supòsit de suspensió del contracte per maternitat/paternitat, adopció o acollida, tant pre-adoptiu com permanent, que coincideixi amb el gaudi de les vacances, no es computaran a efectes de vacances els dies que va durar aquesta situació.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural o amb un període de suspensió del contracte de treball previst als apartats 4,5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que, per

CVE-DOGC-A-24037054-2024

aplicació del citat article li pogués correspondre, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural a que corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti a la persona treballadora gaudir-les totalment o parcialment, durant l'any natural al que corresponguin, la persona treballadora podrà fer-ho un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat.

L'acceptació de les vacances sol·licitades dins el període comprès entre 15 de maig i 30 de setembre de cada any, quedarà supeditada a les necessitats organitzatives de l'empresa.

Per tot allò que no quedi expressament detallat en aquest apartat, es tindrà en compte el previst en l'article 38 de l'Estatut dels treballadors.

Article 32

Mobilitat geogràfica

Les persones afectades per aquest Conveni col·lectiu podran ésser traslladades o desplaçades a qualsevol lloc de treball dins l'àmbit autonòmic. En qualsevol cas, s'estarà el que estableix l'article 40 de l'Estatut dels treballadors.

Article 33

Permisos retribuïts

La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet.

b) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent a les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

b bis) Dos dies per la defunció del cònjuge, parella de fet o parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament al efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprenent l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi en allò referent a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar a la persona treballadora afectada a la situació d'excedència regulada a l'article 46.1 de l'Estatut dels treballadors.

e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins la jornada de treball.

g) La persona treballadora tindrà dret a absentar-se de la feina per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.

Les persones treballadores tindran dret a que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en el present apartat equivalents a quatre dies a l'any, aportant les persones treballadores, si s'escau, acreditació del motiu d'absència.

Capítol VI

Règim disciplinari

Article 34

Classificació de les faltes

Les faltes comeses per les persones treballadores es qualificaran atenent la seva importància i, si és el cas, la seva reincidència, en lleus, greus i molt greus.

1. Seran faltes lleus

- a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o la sortida de treball inferior a 15 minuts.
- b) La no comunicació amb l'antelació deguda d'una falta a la feina per causa justificada, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- c) Manca de neteja general i neteja personal.
- d) Discussions que repercuteixin en la bona marxa dels serveis i la imatge tant de l'empresa com de les platges on es faci l'activitat.
- e) Manca d'atenció o diligència amb la persona usuària, així com en el desenvolupament del treball encomanat.
- f) La negligència lleu o descuits en la conservació del material.
- g) Manca lleu de respecte i consideració cap a les persones subordinades, companys, comandaments, personal i públic.
- h) Manca d'higiene amb el material de treball (farmaciola, maletí, equip de reanimació).
- i) Incompliment de l'horari establert per dinar.
- j) Ús de l'uniforme fora de l'horari laboral o in itinere.

2. Seran faltes greus

- a) Faltar a la feina un dia sense causa justificada i sense avís previ.
- b) Fumar en qualsevol dependència diferent de les habilitades amb aquesta finalitat i/o durant el temps efectiu de treball o vestint l'uniforme de servei.
- c) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida del treball fins a tres vegades en un període de 60 dies i per un temps total inferior a vint minuts. En cas que superin els vint minuts es considerarà com a falta molt greu.
- d) Simular la presència d'una altra persona treballadora, valent-se de la signatura, fitxa o targeta de control.
- e) La negligència greu en la conservació i la utilització de materials, eines i màquines que la persona treballadora tingui a càrrec seu.
- f) Els maltractaments de paraula o obra o faltes de respecte molt greus cap als companys, tercers o públic en general.
- g) Realitzar sense el permís oportú, treballs particulars o ús d'elements de l'empresa per a fins personals, durant la jornada de treball, i en benefici propi.
- h) L'incompliment de les disposicions en matèria de protecció de dades de caràcter personal a què tingui accés per raó de la seva comesa.
- i) L'ús inadequat i l'incompliment de la normativa en matèria d'utilització d'equips de protecció individual.
- j) L'acumulació de tres faltes lleus tot i ser per diferent motiu en un període de sis mesos.
- k) Manca de neteja, inclosa la personal, quan sigui de tal índole que puguin afectar la relació amb companys,

CVE-DOGC-A-24037054-2024

clients, usuaris, o la imatge de l'empresa o institució.

l) La negativa de la persona treballadora a participar en els simulacres d'actuació sense causa mèdica que ho justifiqui.

m) La negativa de la persona treballadora a assistir als cursos de posada al dia sense causa que ho justifiqui. Aquests cursos i actuacions simulades es realitzaran en horari laboral de la persona treballadora o es consideraran treball efectiu. Si aquesta negativa es repeteix més d'una vegada en un mes, es qualifica com a falta molt greu.

n) No portar l'uniforme complet exigít per l'empresa o institució.

o. L'incompliment de les normes internes de l'empresa. Si l'incompliment suposa un dany greu per a l'empresa, la persona usuària o la persona contractista, es considerarà falta molt greu.

3. Seran faltes molt greus

a) Fer ús del telèfon mòbil personal durant la jornada efectiva de treball, d'algun dispositiu electrònic o de lectura (llibres, revistes, eBooks...) sempre que disminueixi l'atenció a la feina i la vigilància del lloc quan no hi hagi autorització expressa per part de l'empresa o institució .

b) Absentar-se sense justificació del lloc de treball durant la realització del mateix, per temps breu encara sense més conseqüències.

c) L'embriaguesa o el consum de qualsevol substància o estupefaent manifestat en el lloc de treball, tot i que sigui en un únic cas puntual.

d) Canviar, regirar els armaris o les taquilles dels companys o del públic sense la deguda autorització.

e) La impuntualitat reiterada no justificada a l'entrada o sortida del treball. S'entendrà per reiterada més de tres faltes en un mes o cinc en un període de tres mesos.

f) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades.

g) El furt, el robatori i l'apropiació indeguda, tant a altres persones treballadores de l'empresa, com al públic o als usuaris, com a qualsevol persona que estigui dins de la zona de vigilància o del recinte de treball.

h) La simulació comprovada d'accident o malaltia.

i) Fer desaparèixer, inutilitzar o destrossar màquines o causar-hi desperfectes o en aparells, instal·lacions, edificis, estris, documents i departaments de l'empresa o institució per voluntat o per negligència de la persona treballadora.

j) La revelació a tercers de qualsevol informació de reserva obligada, quan se'n puguin derivar perjudicis de qualsevol ordre a l'empresa.

k) Els maltractaments de paraula o obra, o faltes de respecte molt greus cap als companys, tercers o usuaris en general.

l) L'abús greu d'autoritat.

m) La desobediència o indisciplina continuada a la feina.

n) La disminució provada, continuada i voluntària en el rendiment normal del treball.

o) Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti al respecte a la intimitat i la dignitat de la dona o de l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal de caràcter sexual. Si aquesta conducta es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella, en concordança amb allò que regula aquest conveni.

p) L'incompliment de les disposicions en matèria de protecció de dades de caràcter personal a què tingui accés per raó de la seva comesa, quan recaigui sobre dades de nivell alt.

q) L'acumulació de dues faltes greus tot i ser per diferents motius en un període de sis mesos.

r) La desobediència a la Direcció de l'empresa o institució, a qui es trobin amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball, sempre que l'ordre no impliqui una condició vexatòria per a la persona treballadora o suposi un risc per a la vida, integritat, salut tant d'ella com dels seus companys.

s) Les discussions en to de veu elevat amb altres persones treballadores en presència de l'usuari, client,

CVE-DOGC-A-24037054-2024

contractista, o qualsevol persona aliena a l'empresa i que hi transcendeixi.

t) La situació d'assetjament moral, quan una persona o més (la víctima pot ser assetjada per un grup) en sotmet una altra a una violència psicològica per sistema, durant un període de temps més o menys prolongat. L'assetjament moral pretén i s'encamina a ofendre, ridiculitzar i portar la víctima a l'aïllament del grup, resultant-ne, si es manté en el temps, la desestabilització emocional i psicològica de la persona assetjada.

u) El desistiment voluntari de funcions que afectin la seguretat d'usuaris, clients o companys, quan la persona treballadora actuï com a garant, encara que no s'hagi arribat a produir accident o lesions.

Article 35

Règim disciplinari o de sancions

La sanció de les faltes requerirà comunicació per escrit a la persona treballadora, fent constar la data i els fets que la motiven.

L'empresa ha de donar compte als representants legals de les persones treballadores, en cas que n'hi hagi a l'empresa, de tota sanció per falta molt greu, prèvia a la seva imposició.

Imposada la sanció, l'efectivitat en el seu compliment es farà en un període màxim de 90 dies a partir de la data de notificació.

Serà necessària la instrucció d'expedient en la imposició de sancions a les persones treballadores que ostenten càrrecs electes sindicals, i en aquells establerts a la legislació en vigor o ho decideixi l'empresa.

Aquest expedient s'incoarà previ coneixement de la infracció, remetent a la persona interessada plec de càrrecs amb exposició succinta dels fets suposadament constitutius de falta. S'ha de traslladar a la representació legal, perquè per ambdues parts i en el termini de tres dies, puguin manifestar a l'organització el que consideren convenient per aclarir els fets. Transcorregut aquest termini i encara que la representació legal, la persona interessada, o tots dos, no hagin fet ús del dret que se li concedeix a formular al·legacions, es procedirà a imposar a la persona treballadora la sanció que es cregui oportuna, d'acord amb la gravetat de la falta i allò estipulat pel present Conveni col·lectiu. La tramitació de l'expedient interromprà la prescripció de la infracció.

Les sancions que les empreses podran imposar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

I. Per faltes lleus: amonestació per escrit, suspensió de sou i feina fins a tres dies.

II. Per faltes greus: suspensió de sou i feina de tres a trenta dies.

III. Per faltes molt greus: des de la suspensió de sou i feina de trenta-un dies a seixanta dies, fins a la rescissió del contracte de treball o acomiadament en els supòsits en què la falta sigui qualificada en el grau màxim.

Les faltes lleus prescriuen al cap de deu dies; les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa o institució va tenir coneixement de la comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Graduació per acumulació i reiteració de faltes

En el supòsit que existeixi, en una mateixa persona, una acumulació de faltes i/o reiteració de les mateixes, la graduació per aplicar el règim sancionador serà la següent:

I. La suma de dues faltes lleus, amb independència de complir amb la sanció imposada en la primera ocasió, serà considerada una falta greu i, per tant, es podrà aplicar el règim sancionador tipificat per aquelles amonestacions o faltes identificades com a greus.

II. La suma de dues faltes greus, amb independència de complir amb la sanció imposada en la primera ocasió, serà considerada una falta molt greu i, per tant, es podrà aplicar el règim sancionador tipificat per aquelles amonestacions o faltes identificades com a molt greus.

Article 36

Protecció del medi ambient

CVE-DOGC-A-24037054-2024

Les parts signants del present Conveni col·lectiu consideren que el desenvolupament de la nostra activitat s'ha de realitzar de manera responsable en matèria mediambiental, desenvolupant-se sota els aspectes i principis bàsics de la sostenibilitat.

La protecció del medi ambient és prioritària i beneficiosa per al desenvolupament eficaç de les nostres activitats, per a les comunitats on l'empresa és present i per a les persones treballadores. Totes les persones contractades hauran de respectar la normativa legal en matèria de medi ambient, així com promoure que la defensa del mateix es dugui a terme a les nostres activitats.

Les empreses actuaran de forma responsable i respectuosa amb el Medi ambient i per això, posaran en pràctica objectius, programes i sistemes eficaços de gestió mediambiental, promovent la reducció del consum energètic, del consum d'aigua i del consum de paper i altres béns consumibles, així com la recollida selectiva de residus, incrementant la conscienciació de la plantilla.

Capítol VI

Seguretat i salut laboral

Article 37

Roba de treball i EPI

L'empresa o institució facilitarà a les seves persones treballadores l'equip de roba i calçat adequat i de prou qualitat per exercir les seves tasques, consistent en el següent per cadascuna de les temporades, sempre que aquesta no superi un còmput de 7 mesos sencers i que quedarien compresos entre el període de Setmana Santa i tot el mes d'octubre:

- a. 1 dessuadora de màniga llarga.
- b. 2 banyadors de mitja cama.
- c. 1 calçat que permeti subjectar el mateix a la zona alta del taló o zona baixa del turmell preferentment.
- d. 1 talla vents o jaqueta impermeable.

Per altra banda, l'empresa també haurà de facilitar els següents elements EPI com a mitjans de protecció individual:

- a. 1 samarreta de màniga curta amb protecció UPF 50+.
- b. 1 samarreta de màniga llarga amb protecció UPF 50+.
- c. 1 barret amb ala que permeti la protecció de cara, orelles i zona del clatell amb protecció UPF 50+.
- d. Ulleres de sol polaritzades
- e. 200ml de crema solar al mes i per persona treballadora, podent entregar-se en els formats que es consideri sempre i quan es garanteixi la premissa establerta en aquest punt. Preferentment, s'entregarà envasos que continguin com a mínim 200ml o més, evitant els de menor quantitat per tal de promoure accions sostenibles en el consum dels envasos.

En el supòsit que aquest còmput superi els 7 mesos sencers, l'empresa o institució entregará una samarreta addicional de màniga llarga i una samarreta addicional de màniga curta.

A nivell de referència, el conjunt de roba de treball i EPI anteriorment citat, tindrà un cost per persona aproximat de 180,00€/temporada.

La Comissió paritària valorarà anualment el cost aproximat per persona treballadora dels elements citats al present article.

Article 38

Comissió de Seguretat i Salut laboral

CVE-DOGC-A-24037054-2024

Amb la finalitat de promoure una seguretat i salut laboral efectiva en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni s'acorda la constitució d'una Comissió de Seguretat i Salut Laboral.

Aquesta es trobarà conformada per un total de sis persones expertes en la matèria designades per les organitzacions signants del conveni, i es configurarà en paritat entre les organitzacions sindicals i empresarials. La proporció en la designació per la part sindical es durà a terme d'acord amb les dades de representativitat en el sector que tinguessin en el moment de la constitució de la mesa negociadora del conveni.

- La comissió es reunirà com a mínim una vegada a l'any i entre les seves funcions es trobarà:

. Promoció d'iniciatives per a l'efectiva prevenció de riscos laborals en el sector.

. Realització i actualització dels estudis que considerin necessaris per a la promoció de la seguretat i salut en el sector.

. Promoció d'accions de sensibilització i conscienciació entre les persones treballadores del sector, en matèria de Seguretat i Salut Laboral.

. Recaptar dels organismes públics, a nivell sectorial, el reconeixement oficial com a interlocutor social en la matèria, tant en l'aspecte legislatiu, com per al desenvolupament de plans i mesures.

Capítol VII

Igualtat

Article 39

Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i la integritat moral en el treball

Constituirà assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Constituirà assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, inclosos els comesos en l'àmbit digital.

Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que hauran de negociar-se amb els representants de les persones treballadores, tals com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

Article 40

Plans d'Igualtat

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si és el cas acordar, amb els representants legals de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.

En el cas de les empreses de cinquanta o més persones treballadores, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en el capítol III de la Llei orgànica 3/2007, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.

Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si és el cas, amb la representació legal de les persones treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixin a l'indicat acord.

CVE-DOGC-A-24037054-2024

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal de les persones treballadores.

Article 41

Igualtat retributiva

L'empresa està obligada a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directa o indirectament, i qualsevol que sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se discriminació de cap mena per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu desenvolupament i les condicions laborals en la que aquestes activitats es portin a terme en realitat siguin equivalents.

L'empresa està obligada a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors a l'empresa, al registre salarial de la seva empresa.

Quan en una empresa amb almenys cinquanta persones treballadores, la mitjana de les retribucions a les persones treballadores d'un sexe sigui superior a la de l'altre en un vint-i-cinc per cent o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresa haurà d'incloure en el Registre salarial una justificació de que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

Annex 1

Taules salarials

Annex 1.1

Any 2024					
Grup professional	Salari anual	Plus hora nocturna	Plus festiu	Plus dia nocturn	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 €

Annex 1.2

Any 2025					
Grup professional	Salari anual	Plus hora nocturna	Plus festiu	Plus dia nocturn	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 €

Annex 1.3

Any 2026					
Grup professional	Salari anual	Plus hora nocturna	Plus festiu	Plus dia nocturn	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 €

Annex 1.4

Any 2027					
Grup professional	Salari anual	Plus hora nocturna	Plus festiu	Plus dia nocturn	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 €

CVE-DOGC-A-24037054-2024

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 €

Disposicions transitòries

Disposició transitòria primera

Finalitzada la vigència inicial del Conveni col·lectiu prevista a l'article 4 del present Conveni col·lectiu, s'aplicarà un increment a compte d'un 1,75% sobre les taules salarials vigents del darrer any, fins a la negociació i publicació d'unes noves taules salarials.

(24.037.054)