III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5849 *Resolución de 2 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas.*

Visto el texto del Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (Código de convenio n.º 99011925012000), que fue suscrito con fecha 4 de diciembre de 2025, de una parte por la Asociación de fabricantes, distribuidores, mantenedores de equipos, productos químicos, constructores de piscinas e instalaciones deportivas (ASOFAP), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CCOO del Hábitat, y UGT-FeSMC, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado con fecha 18 de febrero de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 2 de marzo de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE INSTALACIONES ACUÁTICAS

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Partes signatarias.*

El presente convenio colectivo general es firmado de una parte por la Asociación de fabricantes, distribuidores, mantenedores de equipos, productos químicos, constructores de piscinas e instalaciones deportivas (ASOFAP) y de otra parte por Comisiones Obreras del Hábitat y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT.

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

Artículo 2. *Eficacia y alcance obligacional.*

Dada la representatividad de las organizaciones firmantes y de acuerdo con lo establecido en el título II del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio obligará

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

a todas las asociaciones, empresas, personas y entidades comprendidas dentro de su ámbito funcional y personal en territorio español.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación territorial.*

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

Artículo 4. *Ámbito de aplicación funcional.*

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

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

Artículo 5. *Ámbito personal.*

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

CAPÍTULO II

Vigencia, duración, prórroga y denuncia

Artículo 6. *Vigencia, duración y prorroga.*

Las normas de este convenio entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de 2025 con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La vigencia del convenio se establece por un periodo de tres años, es decir, del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre del 2027 y se prorrogará anualmente en sus propios términos hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

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

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

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

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

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO III

Globalidad y garantía personal

Artículo 7. *Globalidad.*

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

Artículo 8. *Garantía «ad personam».*

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

Artículo 9. *Prelación de normas.*

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

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

CAPÍTULO IV

Comisión Mixta Paritaria

Artículo 10.

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

a) Interpretación del presente convenio.

b) Vigilancia y adopción de las medidas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.

c) Mediación y en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre su aplicación o interpretación.

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

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

d) Intervención con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del presente convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 91.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Se fijan como domicilios los siguientes:

La parte empresarial fija para esta Comisión su domicilio en la sede de ASOFAP, en la calle Agustín de Betancourt, número 21, 8.ª planta, 28003 Madrid.

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

CCOO, en la sede de las Comisiones Obreras del Hábitat, sita en la calle Albasanz, 3, bajo, CP 28037 de Madrid.

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

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

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

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

No obstante, lo anterior, será de aplicación el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación de las condiciones pactadas en el presente convenio.

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

Artículo 12. *Adhesión al ASAC.*

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

CAPÍTULO V

Empresario

Artículo 13. *Deberes del Empresario.*

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

CAPÍTULO VI

Régimen de trabajo

Artículo 14. *Organización del trabajo.*

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

Artículo 15. *Facultades de la empresa.*

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

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

Organizar la producción, mejorar y dignificar las relaciones laborales.

Promover y respetar las categorías profesionales de sus trabajadores/as, facilitándoles su formación profesional y su promoción social y humana.

Artículo 16. *Derechos de los trabajadores.*

Son derechos de los trabajadores:

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

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

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

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO VII

Del personal

Artículo 17. *Disposiciones generales.*

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

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

Artículo 18. *Niveles Profesionales.*

Clasificación según las funciones:

Grupo n.º 1. Personal Técnico.
Grupo n.º 2. Personal administrativo–Mandos Intermedios y Cualificados.
Grupo n.º 3. Personal de Oficio.

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

Grupo n.º 1. Personal técnico.

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

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

No abandonar el puesto de vigilancia bajo ningún pretexto, excepto en caso de atender a un accidentado o siendo relevado por otro técnico de salvamento, pero siempre comunicándolo al encargado nombrado por la empresa.
Cumplirá con los horarios establecidos de apertura, cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación.
Paso del limpia fondos y limpieza de pediluvios, cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación.
Limpieza de la superficie con material adecuado con recoge hojas cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación.
Realizar análisis de calidad del agua y rellenar el libro de registro sanitario.
No podrá realizar durante las horas de baño otra labor que no sea la de sus funciones de técnico de salvamento.
Vigilar, controlar y atender a todo bañista que requiera sus servicios.
No abandonar el puesto de vigilancia en caso de inclemencias meteorológicas sin permiso expreso de la persona con la autoridad suficiente.
Tener en conocimiento y acatar las prohibiciones y exigencias que marca la ley sobre el reglamento de piscinas.
Llevar en todo momento de su trabajo un distintivo que los acredite como tal.
Mantener ordenado y en perfecto orden el cuarto de botiquín, quedando excluida la limpieza del mismo. Así como, cuidar el maletín de primeros auxilios y el estuche analizador del control de agua, facilitado por la empresa.
Y de acuerdo con las instalaciones donde presten sus servicios, se clasificarán en:

Nivel A: Realizar las labores propias de su categoría profesional, en las instalaciones de hasta 1.000 metros cuadrados de lámina de agua, con un aforo máximo de 500 bañistas.
Nivel B: Realizar las labores propias de su categoría profesional en instalaciones de hasta 500 metros cuadrados de lámina de agua con un aforo máximo de 250 bañistas.
Nivel C: Realizar las labores propias de su categoría profesional en instalaciones de hasta 300 metros cuadrados de lámina de agua con un aforo máximo de 150 bañistas.

Socorrista correturnos: Es la persona que se halla en la misma posesión del título de Socorrista Homologado por los organismos competentes, pero que prestará sus servicios en cualquier instalación para efectuar los descansos de los socorristas titulares.
Monitor de natación: Es el personal que encontrándose en posesión del título realiza funciones docentes en las distintas actividades acuáticas, impartiendo clases y cursillos, este deberá vestir un distintivo de la empresa acreditándose como tal. El monitor de actividades acuáticas no deberá exceder en más de dos clases la permanencia continuada dentro del agua durante la misma jornada laboral.

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

Se estipulará un máximo de alumnos por clase:

Matronatación: Cinco alumnos máximo.
Bebés: Sin acompañante: Dos alumnos como máximo.
Con acompañante: Tres alumnos como máximo.
Iniciación: Ocho alumnos como máximo (adultos y niños).
De tres a cinco años: Ocho alumnos como máximo.
Nivel medio: De ocho a diez alumnos máximo.
Perfeccionamiento: Quince alumnos máximo.

Grupo n.º 3. Personal de oficio.

Agente comercial: Es la persona encargada de llevar las relaciones de la empresa.

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

Conductor: Entre los que se distinguen:

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

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

Técnico de Mantenimiento en Instalaciones de Piscinas: Es el trabajador en posesión del título que le acredita como tal, dicho título será emitido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad con arreglo a los contenidos formativos para la obtención del certificado o título que capacite para la puesta a punto, el mantenimiento y la limpieza de los equipos e instalaciones de las piscinas (según establece el artículo 8 Real Decreto 742/2013 por el que se establecen los criterios técnicos sanitarios de las piscinas) y/o por cualquier otro Ministerio que regule dichos contenidos formativos. El Técnico de mantenimiento se encarga de la vigilancia, mantenimiento e instalación de la maquinaria de filtrado, así como la realización de los controles necesarios y que requieran en cuanto a pureza y salubridad del agua, tendrán que ejercer a través de la empresa de servicio.

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

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

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

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 20. *Discapacidad.*

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

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

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

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

Artículo 21. *Periodo de prueba.*

Es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta a período de prueba, si así consta por escrito.

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará realizado a título de prueba, de acuerdo con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

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

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

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

Para los socorristas (niveles A, B y C) y los socorristas correturno el período de prueba será de quince días.

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

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

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

Artículo 22. *Ascensos.*

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

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

Artículo 23. *Ceses.*

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

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

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

Artículo 24. *Jubilación anticipada.*

Las partes firmantes de este convenio han venido estableciendo en convenios anteriores un sistema, que permitía la jubilación al ciento por ciento de los derechos pasivos de los trabajadores, al cumplir sesenta y cuatro años de edad, y siempre que se cumpliesen los requisitos legalmente establecidos, manteniéndose en el presente convenio tal posibilidad de jubilación con dicho régimen para quienes resulte de aplicación los establecido en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011 de 1 de agosto.

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

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

Años de edad	Importe
Sesenta y cinco años.	6 mensualidades.
Sesenta y cuatro años.	8 mensualidades.
Sesenta y tres años.	12 mensualidades.

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

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

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

Cuando la declaración de invalidez recaiga sobre un trabajador que no alcance los sesenta y tres años, la cuantía del premio se calculará como si tuviera esa edad.

24.1 Jubilación parcial.

Las partes firmantes del convenio colectivo facilitarán la jubilación parcial, mediante contrato de relevo como elemento esencial para el rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de la productividad y creación de empleo estable.

A tal efecto y al amparo de lo dispuesto en el apartado 2 y siguientes del artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social y el artículo 12, apartados 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes, las personas trabajadoras a jornada completa podrán solicitar la jubilación parcial anticipada siempre que reúna las condiciones generales exigidas legal y convencionalmente para tener derecho a la prensión contributiva de la Seguridad Social.

Dicha acreditación se realizará presentado ante la empresa certificado original de la vida laboral emitido por la TGSS y un informe del INSS que acredite que la persona trabajadora reúne los requisitos para acceder a la jubilación parcial anticipada que serán adjuntados con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la misma que deberá ser presentado con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación.

Además, será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista en la legislación vigente.

La antigüedad mínima de la persona trabajadora en la empresa deberá ser de al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación parcial. Tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa cuando se cumplan los requisitos legales y convencionales expuestos, vendrá obligada a tramitar la jubilación parcial, suscribiéndose para ello un contrato indefinido.

El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente al trabajador sustituido.

El contrato a suscribir con el trabajador relevista deberá ser de duración indefinida.

En el supuesto que en el futuro pudiera existir una reforma legislativa o reglamentaria las partes se comprometen a convocar de inmediato a la comisión negociadora que adoptará las modificaciones que sean necesarias para adecuar este artículo a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 25. *Contratación.*

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

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

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

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

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

Artículo 26. *Tipos de contrato.*

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

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

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

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

Contratos de duración determinada.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

El contrato por circunstancias de la producción se realizará en los supuestos de incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere siempre que no abarque el supuesto de la contratación fija discontinua. Entre las oscilaciones se incluirá el disfrute de las vacaciones anuales. Su duración no podrá ser superior a seis meses.

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

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida por un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

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

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

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

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

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El resto de las cuestiones relativas a la duración del contrato de trabajo se estará a lo indicado en el ET.

Artículo 27. *Vacantes por jubilación o enfermedad.*

Las empresas afectadas por el presente convenio tendrán la obligación de cubrir las vacantes producidas por jubilación, de acuerdo con el artículo 24.

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

Todas las empresas afectadas por este convenio colectivo contratarán un seguro de accidentes, que cubrirá hasta la cantidad de: 18.000 euros, en caso de fallecimiento por accidente laboral, por incapacidad permanente absoluta.

CAPÍTULO VIII

Trabajos en grupos superiores e inferiores

Artículo 28.

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

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

1.º Trabajos de Grupo Superior:

El personal incluido en el ámbito de este convenio, podrá ser destinado por la empresa, en caso de necesidad, a ocupar un puesto de trabajo de un Grupo Superior

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

en el mismo centro de trabajo, por un plazo que no exceda de cuarenta y cinco días ininterrumpidos o de sesenta alternos, dentro del mismo año.

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

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

2.º Trabajos de Grupo Inferior:

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Retribuciones

Artículo 29. *Pago de nóminas.*

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

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

Artículo 30. *Salarios.*

Incrementos salariales:

Año 2025 IPC de 2024 + 0,7 %.
Año 2026 IPC de 2025 + 0,7 %.
Año 2027 IPC de 2026 + 0,7 %.

Para el año 2025 los salarios por grupos y categorías serán los que se recogen en el anexo I.

Artículo 31. *Pagas extraordinarias.*

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

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

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

Gratificación de Verano (15 de julio).
Gratificación de Navidad (15 de diciembre).

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

Gratificación de Verano (del 1 de enero al 30 de junio).
Gratificación de Navidad (del 1 de julio al 31 de diciembre).

Artículo 32. *Complemento de antigüedad.*

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

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

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

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

Al personal fijo de carácter discontinuo, se les calculará la antigüedad teniendo en cuenta la duración de toda la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

Artículo 33. *Plus transporte.*

Se establece un plus transporte con el objetivo de abonar el desplazamiento que realiza el trabajador para acudir a su centro de trabajo. Se abonará mensualmente a cada una de las categorías, según el importe que figura en la tabla salarial anexa en otros conceptos ya que es un concepto de naturaleza extrasalarial.

Artículo 34. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

El importe de las horas extraordinarias será fijado en el anexo I (tablas salariales).

CAPÍTULO X

Jornada laboral, horario, vacaciones y permisos

Artículo 35. *La jornada laboral queda como sigue.*

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales.

Si durante la vigencia del convenio colectivo se produjese una modificación legal de la jornada que minorase la establecida en el texto del convenio colectivo, se creará una comisión negociadora «ad hoc» para adaptar la jornada a dicha modificación.

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

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

La jornada máxima anual será de:

Año 2025: mil setecientas setenta y ocho (1.778) horas de trabajo efectivo.
Año 2026: mil setecientas setenta (1.770) horas de trabajo efectivo.
Año 2027: mil setecientas setenta (1.770) horas de trabajo efectivo.

Sobre el calendario laboral que rija en la empresa o individualmente con cada trabajador, si este es contratado bajo algunas de las modalidades de duración determinada, la dirección de la empresa podrá disponer como jornada u horario flexible, de hasta ciento treinta y cinco (135) horas por cada trabajador/año, independientemente de la duración del contrato, que consideradas por naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formaran parte del cómputo anual o contractual de la jornada. Esta jornada u horario flexible solo será de aplicación para las categorías de Socorrista (nivel A, B y C), Socorristas correturnos y Controlador de accesos.

Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador, pudiendo superarse el tope de jornada de las cuarenta horas semanales y nueve diarias señaladas en la ley, con respeto de los descansos legalmente establecidos.

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

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

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

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

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

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

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

35.1 Derecho a la desconexión digital.

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión en los términos establecidos en el artículo 20 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015. En particular, se reconoce el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas, debiendo la empresa establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo de tal

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

derecho y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

35.2 Registro de Jornada.

1. La empresa mantendrá un registro diario de jornada, realizado por medios digitales, que garantice el cumplimiento efectivo de los requisitos previstos en este artículo. Además, la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial, se totalizará mensualmente, entregando la empresa a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, copia del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias. Igualmente, las horas extraordinarias registradas día a día se totalizarán en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando la empresa copia del resumen a la persona trabajadora en el recibo correspondiente. Todo ello, sin perjuicio de la forma de compensación.

2. Deberá garantizarse la objetividad, la fiabilidad y la accesibilidad del registro de jornada, para lo cual:

a) Las personas trabajadoras practicarán los asientos de forma personal y directa, inmediatamente al inicio y finalización de cada jornada, de forma que la empresa no pueda condicionar su contenido. Igualmente registrarán todas aquellas interrupciones de la misma que afecten a su cómputo. De la misma forma, los asientos identificarán de manera desagregada si las horas realizadas son ordinarias, extraordinarias o complementarias.

b) Para garantizar la autenticidad y la trazabilidad de los datos reflejados en el registro, éste deberá permitir identificar inequívocamente a la persona trabajadora que lo realiza, así como las eventuales modificaciones de los asientos efectuados.

c) La información deberá figurar en un formato tratable, legible y compatible con los de uso generalizado tanto para la empresa como para las personas trabajadoras y las autoridades competentes, que permita su documentación y la obtención de copias. El sistema de registro garantizará la interoperabilidad que permita su acceso y gestión.

d) Las personas trabajadoras, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán acceder de forma inmediata al registro en el centro de trabajo, y en cualquier momento.

Además, el registro deberá ser accesible de forma remota para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la representación de las personas trabajadoras.

e) La empresa conservará los registros y los resúmenes previstos en este artículo durante cuatro años, periodo durante el cual permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. La empresa será responsable de acreditar el cumplimiento de los requisitos previstos en este artículo. El incumplimiento por la empresa de la normativa en materia de registro de jornada dará lugar a que:

a) Se presuma realizada la jornada ordinaria de trabajo, así como las horas extraordinarias y complementarias manifestadas por la persona trabajadora, salvo prueba en contrario.

b) Se presuma celebrado a jornada completa el contrato de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

c) La totalidad del periodo transcurrido entre el inicio y la finalización de la jornada reflejados en el registro será considerado tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con el artículo 34.

d) Sin perjuicio de lo previsto en la letra a) de este apartado, el tiempo de trabajo que exceda de la jornada ordinaria tendrá la consideración, según proceda, de horas extraordinarias o complementarias.

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

4. Las personas trabajadoras no podrán resultar perjudicadas por practicar los asientos en el registro o por ejercitar cualesquiera otros derechos vinculados al registro de su jornada.

Artículo 36. *Nocturnidad.*

Se establece un complemento de nocturnidad consistente en el 25 por ciento del salario convenio para todos los trabajadores, que realicen su jornada de trabajo entre las 22.00 y las 06.00 horas de la mañana. Si no realizase toda la jornada laboral dentro de dicho horario, se les retribuirá las horas efectivamente trabajadas con dicho porcentaje.

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

Artículo 37. *Vacaciones.*

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

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

No obstante, lo anterior, cuando el contrato de trabajo se corresponda con los indicados en el artículo 26, letra A y B, del presente convenio, aun a pesar de lo indicado en los párrafos precedentes, dicho contrato, quedará resuelto a la finalización del mismo, independientemente, de la situación incapacidad transitoria del trabajador, o de cualquier otra.

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

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

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 38. *Permisos.*

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

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

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

c) Cuatro días para fallecimiento de cónyuge o persona con la que cohabite habitualmente, si la empresa tiene constancia, hijos, padres y tres días por hermanos y parientes de hasta segundo grado.

d) 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 o parientes hasta el Segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así cono cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

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

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

g) Dos días por traslado del domicilio habitual.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, tal como ordena la legislación aplicable, y siempre con el correspondiente justificante.

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

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

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

k) Tres días de libre disposición al año para asuntos personales, avisando a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación. Si la duración del contrato es inferior a un año, los días de libre disposición serán proporcionales al tiempo del contrato.

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

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

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

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

n) 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 dentro de la jornada de trabajo.

ñ) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

38.2 En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

38.3 Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5.

38.4 Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al sesenta y cinco por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

38.5 La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 4, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2, 3 y 4 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

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

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

38.7 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, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 39. *Accidente o enfermedad.*

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

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

CAPÍTULO XI

Excedencia voluntaria o forzosa, y reducción de la jornada

Artículo 40. *Excedencia voluntaria.*

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

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

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

1. Excedencia voluntaria especial.

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

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

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

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

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

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

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

2. Excedencia forzosa.

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

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

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

CAPÍTULO XII

Salud laboral

Artículo 41. *Salud laboral.*

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

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

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

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

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

Reconocimiento médico:

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

Trabajadora gestante, se estará en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se publicó en el BOE del 23.

CAPÍTULO XIII

Derechos Sindicales

Artículo 42. *Derechos Sindicales.*

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

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

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

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

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

Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

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

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

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

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros del Comité de empresa o Delegados de personal, así como el Delegado sindical al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara como tal en la empresa, y el Sindicato en nombre del cual, ostentara la representación.

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

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

Dispondrán de las horas mensuales retribuidas que la ley determine en cada momento.

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Representación sindical

Artículo 43. *Acción sindical.*

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

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

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

Celebrar reuniones, previa información a la empresa.

Distribuir información sindical.

Recibir información que le remita su sindicato, debiendo la empresa facilitarles los medios informáticos necesarios.

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

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

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

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

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

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

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

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

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales dispondrán, para el desempeño de sus funciones, del siguiente crédito horario:

– Hasta 100 personas trabajadoras 20 horas mes.
– De 101 a 250 personas trabajadoras 25 horas mes.
– De 251 a 500 personas trabajadoras 35 horas mes.
– De 501 en adelante 50 horas mes.

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

Funciones de los Delegados sindicales:

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

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

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

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XV

Prendas de trabajo

Artículo 44. *Prendas de trabajo.*

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

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

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

Socorrista en piscina cubierta: Dos camisetas, dos bañadores, un pantalón, un silbato, un albornoz o sudadera, un gorro de baño y un calzado adecuado (zapatillas de piscina). Estas prendas de trabajo, serán entregadas por la empresa a la incorporación del mismo a su puesto de trabajo.

Socorrista en piscina descubierta: Dos camisetas, dos bañadores, un albornoz o sudadera, un silbato, una gorra de protección y un calzado adecuado (zapatillas de piscina), sombrilla con filtro UV. Estas prendas de trabajo serán entregadas por la empresa a la incorporación del mismo a su puesto de trabajo.

Limpieza: Dos batas (o similar), un pantalón y un calzado adecuado.

Mantenimiento: Dos camisas, dos pantalones (o monos), una sudadera y un calzado adecuado.

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

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

CAPÍTULO XVI

Régimen disciplinario

Artículo 45. *Faltas.*

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

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

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

Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

– Faltas de puntualidad injustificadas, que no superen cuatro en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono de su puesto de trabajo o del servicio por un tiempo no superior a quince minutos, sin causa justificada.
– Incumplimiento del deber de comunicar la justificación de una ausencia.
– Pequeños descuidos en la conservación del material.
– Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
– Falta de aseo y limpieza personal.
– No realizar el aviso correspondiente a la empresa, para realizar los exámenes oficiales.
– Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique y sin mayores consecuencias.
– El uso de dispositivos digitales personales para asuntos privados en su jornada laboral. En caso de que se derive un riesgo para la salud o integridad física de los bañistas será tipificada como muy grave.
– El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad. Excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud o integridad física en cuyo caso será tipificada como falta grave.
– No llevar el uniforme reglamentario completo, dentro de su jornada de trabajo.
– La falta en el incumplimiento de las instrucciones, tales como no pasar el limpia fondos en el tiempo y forma que se le ha indicado o bien no pasarlo.
– Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias en el entorno laboral contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar. La reiteración de esta conducta se convertirá en falta grave.

Faltas graves: Se considerarán faltas graves las siguientes:

– Simular la presencia de otro compañero/a fichando o firmando por él.
– Pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.
– Más de cinco faltas de puntualidad en un mes, sin justificar.
– Faltar al trabajo dos días en un mes sin justificación.
– La repetición de cinco faltas leves dentro de un período de seis meses.
– Ausentarse del trabajo sin licencia.
– Quedarse dormido en el puesto de trabajo.
– Situarse fuera de la zona de baño cuando hay gente bañándose.
– Participar de juegos con algunos usuarios cuando hay otros bañistas en el agua.

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

– No rellenar el libro de registro o cumplimentarlo falseando los datos de los valores de las mediciones.

– Rodearse de corrillos alrededor de su puesto de trabajo mientras hay usuarios en el vaso.

– Llevar acompañantes al puesto de trabajo que dificulten o impidan que se cumplan con las ordenes e instrucciones de sus superiores.

– Conductas que atenten contra la dignidad de las personas LGTBI+ y de la diversidad familiar.

– Conductas que rechacen, eviten o se muestren contrarias al respeto al nombre y género expresado/sentido por las personas LGTBI+ o las desplacen, impidan el uso o expulsen de las zonas comunes de uso con respecto al género de las personas.

– Conductas que creen espacios hostiles o intimidatorios en el ámbito laboral.

– Conductas que degraden, humillen, ofendan o discriminen a integrantes del colectivo LGTBI+ o la diversidad familiar.

– Conductas que tengan efectos negativos en la imagen de las personas LGTBI+ y de la diversidad familiar.

– Actos que perjudiquen el ascenso/promoción profesional por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

– Conductas que afecten negativamente a la percepción social de la persona LGTBI+ o de la diversidad familiar.

– Expresiones, manifestaciones basadas en prejuicios y estereotipos contra las personas LGTBI+ y la diversidad familiar.

– Revelen datos privados o personales de las personas LGTBI+ o de la diversidad familiar.

Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves:

– Las faltas de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un periodo de treinta días.

– El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud o integridad física de las personas.

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

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

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

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

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

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

– Actitudes o acciones que agredan físicamente, discriminen o acosen por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

– Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual, por orientación sexual, identidad de género características sexuales, diversidad familiar, características sexuales, diversidad familiar ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacía personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 46. *Sanciones.*

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

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

Por faltas leves podrán imponerse cualquiera de las sanciones siguientes:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

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

Suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.

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

Suspensión de empleo y sueldo a sesenta días.
Despido disciplinario.

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

Artículo 47. *Prescripción.*

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

Artículo 48. *Igualdad de trato y oportunidades.*

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

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

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

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

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

Las empresas realizarán y llevarán a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de las empresas de más de 50 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refieren el párrafo anterior, y siempre que exista acuerdo en cada empresa entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, se establecerán a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

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

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

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

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

Los planes de igualdad, en el caso de que se alcance el acuerdo referido el párrafo segundo de este artículo, fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el BOEA-2007-6115.

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

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

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

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

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

Disposición adicional primera. *Parejas de hecho.*

Se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no existe registro oficial, mediante acta notarial.

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

Disposición adicional segunda. *Acoso sexual.*

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

ANEXO I

Tablas salariales año 2025

Categorías	Salario base (14 pagas) – Euros	Salario base anual – Euros	Precio hora ordinaria/flexible – Euros
Personal Técnico			
Técnico Titulado.	2.008	28.112	15,75
Técnico Diplomado.	1.620	22.680	12,70
Personal Administrativo-Mandos intermedios y cualificados			
Jefe Administrativo.	1.415	19.810	11,08
Oficial Administrativo.	1.292	18.088	10,12
Auxiliar Administrativo.	1.184	16.576	9,28
Recepcionista-telefonista.	1.184	16.576	9,28
Socorrista			
Nivel A.	1.297	18.158	10,16
Nivel B.	1.184	16.576	9,28
Nivel C.	1.184	16.576	9,28
Socorrista correturnos.	1.297	18.158	10,16
Monitor de natación.	1.184	16.576	9,28
Personal de oficio			
Comercial.	1.413	19.782	11,07
Encargado.	1.393	19.502	10,92
Conductor especialista.	1.348	18.872	10,57
Conductor.	1.282	17.948	10,05
Instalador de montajes eléctricos.	1.348	18.872	10,57
Técnico de Mantenimiento en Instalaciones de Piscinas.	1.327	18.578	10,09
Instalador de montajes de circuitos de depuración y fontanería.	1.348	18.872	10,57

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

Categorías	Salario base (14 pagas) – Euros	Salario base anual – Euros	Precio hora ordinaria/flexible – Euros
Ayudante de maquinista.	1.260	17.640	9,87
Almacenero.	1.184	16.576	9,28
Controlador de acceso al recinto de la instalación.	1.184	16.576	9,28
Oficios varios			
Auxiliar de oficios.	1.184	16.576	9,28
Limpiador de piscinas.	1.184	16.576	9,28
Auxiliar de instalaciones.	1.184	16.576	9,28
Otros conceptos			
Hora extraordinaria.	17,38		
Plus transporte.	134,85		
Media dieta.	13,8		
Precio kilómetro.	0,29		

ANEXO II

Adenda LGTBI

Preámbulo

Las partes negociadoras consideran que el respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de cualquier condición de la persona y, en particular, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se constituyen en eje central de actuación, de carácter transversal y vertebrador de la estrategia en materia de diversidad e inclusión, para garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales y más (en adelante, LGTBI+).

En congruencia con lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en el presente documento se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas que se acuerdan y establecen, fijando los mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ y protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de éstas.

Las citadas medidas, que se describen a continuación, han sido acordadas a través de la negociación colectiva, tal y como prevé el artículo 15 de 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 LGTBI+ y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada ley.

En este sentido, suscriben y firman el presente conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en el sector que pasará a formar parte integrante e inseparable del convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas, teniendo la presente adenda naturaleza de convenio colectivo y, por lo tanto, eficacia *erga omnes*. Las medidas recogidas en el presente texto suponen un contenido mínimo, sin perjuicio de su mejora y concreción en el ámbito de la empresa.

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

A continuación, se reproducen las cláusulas que recogen los acuerdos alcanzados:

1. Igualdad de trato y no discriminación: En línea con lo establecido en el artículo 63 del presente convenio colectivo, se manifiesta el compromiso activo del sector por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación,lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad que permita avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+ desde un punto de vista integral, abarcando tanto la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

2. Acceso al empleo: Los procesos de selección de empleo se realizarán garantizando la igualdad de trato para las personas LGTBI+, erradicando la realización de ofertas de empleo de carácter no inclusivo o que respondan a estereotipos de género.

Se garantizará la formación específica y adecuada de las personas que intervienen en los procesos de selección de personal.

Los procesos de selección, provisión y promoción en el empleo se verán presididos por criterios claros y concretos que garanticen un adecuado proceso de elección y contratación, priorizando la formación y la idoneidad para la persona en el puesto de trabajo, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable, para el que se promoverá, en la medida de lo posible, medidas positivas en el acceso al empleo en colaboración con organizaciones y entidades sociales.

3. Clasificación y promoción profesional: Se garantiza el desarrollo de la carrera profesional desde la igualdad de condiciones, basado siempre en elementos objetivos como la cualificación y capacidad y asegurando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+.

Igualmente se reconoce el derecho de todas las personas a acceder, en condiciones de igualdad, a las vacantes que se produzcan, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

El sistema de clasificación profesional debe desarrollar una estructura que se corresponda con las necesidades de la empresa sin merma de la dignidad, con oportunidad de promoción, justa retribución y sin discriminación alguna por orientación sexual, identidad de género. expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

4. Formación, sensibilización y lenguaje de género: Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ 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, con inclusión de los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

El contenido de dicha formación, sin perjuicio de un mayor grado de concreción en la empresa, deberá contener:

– Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+ y del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ de este convenio así como en otros convenios o acuerdos de empresa que sean de aplicación.

– Conocimiento de las definiciones y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género.

– Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, si se dispone del mismo.

– Sensibilización con el lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad y el trato correcto a las personas LGTBI+ implementando medidas que garanticen su uso.

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Se fomentará la organización de eventos u otras acciones para conmemorar los días significativos para el colectivo LGTBI+ y la diversidad familiar y su participación en los mismos.

6. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI: Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI+fóbicos a través del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia por razón de orientación sexual, identidad de género,, la expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, regulado en el presente convenio.

Se garantizarán medidas específicas para la prevención de la transfobia y la protección a las personas trans en la empresa.

7. Permisos y beneficios sociales: El acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en la normativa legal y en el presente convenio, así como aquellos establecidos en las empresas, se aplicará atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, con especial atención a las personas trans, sin discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Se facilitara la asistencia a la consulta médica o pruebas de salud relacionados con procedimientos de afirmación de género y los trámites relacionados con el cambio registral de la mención del nombre, sexo o género.

8. Régimen disciplinario: Las situaciones de acoso, violencia y discriminación hacia las personas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar se considerarán infracciones muy graves con aplicación de las medidas sancionadoras correspondientes.

Se incluyen como conductas tipificadas de forma adicional a las establecidas actualmente en el convenio colectivo aquellas que:

Faltas leves:

Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias en el entorno laboral contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar. La reiteración de esta conducta se convertirá en falta grave.

Faltas graves:

– Conductas que atenten contra la dignidad de las personas LGTBI+ y de la diversidad familiar.

– Conductas que rechacen, eviten o se muestren contrarias al respeto al nombre y género expresado/sentido por las personas LGTBI+ o las desplacen, impidan el uso o expulsen de las zonas comunes de uso con respecto al género de las personas.

– Conductas que creen espacios hostiles o intimidatorios en el ámbito laboral.

– Conductas que degraden, humillen, ofendan o discriminen a integrantes del colectivo LGTBI+ o la diversidad familiar.

– Conductas que tengan efectos negativos en la imagen de las personas LGTBI+ y de la diversidad familiar.

– Actos que perjudiquen el ascenso/promoción profesional por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

– Conductas que afecten negativamente a la percepción social de la persona LGTBI+ o de la diversidad familiar.

– Expresiones, manifestaciones basadas en prejuicios y estereotipos contra las personas LGTBI+ y la diversidad familiar.

– Revelen datos privados o personales de las personas LGTBI+ o de la diversidad familiar.

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

Faltas muy graves:

– Agredan físicamente, discriminen o acosen por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

– Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual, por orientación sexual, identidad de género características sexuales, diversidad familiar, características sexuales, diversidad familiar ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacía personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

Protocolo de acoso LGTBI

1. Declaración de Principios.

La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española.

El ámbito de protección es multinivel puesto que la Unión Europea ha aprobado diversa normativa con la finalidad de proteger a las personas trabajadoras susceptibles de ser discriminadas en razón de su orientación o identidad sexual. Es necesario referirse a la Directiva de igualdad de trato en el empleo 2007/78/CE que abarca la orientación sexual entre los motivos de no discriminación, la Directiva 2006/54/CE que prohíbe la discriminación en el empleo y la Directiva 2004/38/CEE sobre libre circulación que consagra la no discriminación.

En clave interna, el Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad y a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración debida de la persona trabajadora e incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El reciente 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, establece en su anexo II la obligación de confeccionar un protocolo de actuación frente al acoso, que se cumple mediante el presente texto.

Por todo ello, las empresas que se encuentran en el ámbito funcional del presente convenio colectivo, así como las organizaciones sindicales firmantes del mismo, suscriben este protocolo con la manifestación y el compromiso explícito y firme de no tolerar en su ámbito ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar quedando prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo saludable y respetuoso con los derechos de las personas, las partes se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que se pudiera presentar en el seno de la empresa. Las empresas harán uso, en su caso, de su potestad organizativa o disciplinaria.

En caso de que confluyan distintos tipos de acoso, las actuaciones derivadas de los respectivos protocolos se articularán desde la complementariedad para no incurrir en duplicidades.

2. Ámbito de aplicación.

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en las empresas que se encuadran en el ámbito funcional del convenio colectivo, con independencia del vínculo jurídico que los une a las mismas, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros. Este

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

protocolo se aplicará de forma subsidiaria para aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso y la violencia que prevea medidas para las personas LGTBI+.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empleadora, para que sea ésta la que tome la medida oportuna.

El protocolo se aplicará a situaciones de acoso, discriminación o violencia por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

– En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
– En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
– En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
– En el domicilio de las personas usuarias o clientes de la empresa o sus servicios en el caso de realizarse el trabajo en dicha ubicación.
– En toda la fase previa a la celebración del contrato de trabajo: selección de personal, entrevistas, pruebas de capacitación, etc.

3. Definiciones.

Se recogen las definiciones contenidas en el artículo 3 de 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 LGTBI:

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) Familia LGTBI+: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI+, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m) LGTBI+fobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

q) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

4. Principios rectores.

Se aplican los siguientes principios al procedimiento:

– Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
– Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
– Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
– Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
– Implementación de expediente contradictorio a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
– Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
– Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

5. Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Composición: La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar estará formada por un mínimo de cuatro personas, con un máximo acotado en relación a los principios rectores y características recogidas en este mismo, de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras del ámbito donde se haya producido el acoso y la empresa. La asistencia jurídica, ante posibles acciones judiciales, y la cobertura de la responsabilidad civil en que la puedan incurrir las personas que componen la Comisión deben de estar asegurada por parte de la empresa.

Formación: Será requisito imprescindible para formar parte de esta Comisión, tener formación en igualdad, y específicamente, en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

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.

Plazo: La comisión se reunirá a la mayor brevedad desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado y, en ningún caso, en un plazo superior a cinco días laborables, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Funciones de la comisión de atención:

– Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

– Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo. La empresa facilitará la comisión los medios adecuados y 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.

– Recomendar y gestionar en el departamento de personal a la empresa la adopción de las medidas cautelares que estimen pertinentes.

– Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá medios de prueba del caso y, si es oportuna, la proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

– Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

– Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

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

6. Procedimiento de actuación.

Se pone a disposición de la persona afectada por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar este procedimiento que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas. Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

Las empresas bajo el ámbito funcional del presente convenio colectivo se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo a las personas trabajadoras a su cargo. La empresa se coordinará con el resto de empresas con las que tenga cualquier tipo de relación mercantil o de prestación de servicios en común y que exista contacto con el personal de la empresa.

Cabe la posibilidad de que la persona afectada autorice a otra persona para que active el procedimiento oportuno. En este caso se debe hacer constar el consentimiento expreso e informado de la víctima para poder activar la investigación. Para ello se deberá constituir la oportuna comisión de atención al acoso descrita en el punto anterior.

El procedimiento se estructura en las siguientes fases:

6.1 Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento.

La persona denunciante o persona autorizada para ello puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género.

Recibida la queja o denuncia, la comisión entrevistará primeramente a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos y las opciones que tiene en el marco de su relación laboral, así como de las acciones que puede emprender la empresa.

Si existen indicios suficientes de acoso o discriminación la Comisión debe solicitar a la empresa la adopción de las medidas cautelares que esta estime oportunas.

6.2 Fase 2. Tramitación.

Tras la realización de las entrevistas y las pruebas que se determinen, la Comisión emitirá un informe vinculante en uno de los dos sentidos siguientes:

a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador y en su caso realizar la proposición de la sanción a imponer.

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

b) A la vista de los hechos proponer un acuerdo entre las partes y en su caso la adopción de medidas que pudieran acordarse.

c) No se aprecian indicios del acoso denunciado por lo que procede el archivo del procedimiento, sin que conste referencia en el expediente de la persona trabajadora.

En el plazo máximo de veinte días hábiles desde la denuncia la comisión debe emitir el informe que debe contener la descripción de los hechos, las actualizaciones realizadas, la valoración del asunto, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas llevadas a cabo.

6.3 Fase 3. Resolución.

Esta fase consiste en aplicar las medidas de actuación que sean necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la Comisión.

Si existen pruebas de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se iniciará el oportuno expediente sancionador por parte de la empresa. Igualmente se mantendrán y adoptarán las medidas correctoras y protectoras a la víctima.

La resolución final del procedimiento deberá realizarse en el plazo máximo de treinta días hábiles desde que se emitió la denuncia.

7. Tipificación.

Se propondrá en cada caso la conducta recogida en el convenio colectivo.

8. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, la empresa deberá realizar el seguimiento periódico de las medidas y dará traslado a la comisión de atención de la información oportuna a estos efectos.

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 con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las personas afectadas.

Asimismo, facilitará semestralmente a la representación legal de las personas trabajadoras el balance de las investigaciones realizadas en términos estadísticos respetando en cualquier caso la confidencialidad de las personas afectadas.

9. Vigencia.

El presente protocolo tendrá una duración equivalente a la duración del convenio colectivo en vigor sin perjuicio de extender sus efectos hasta que se alcance un nuevo protocolo.

Medidas para la prevención de la transfobia y protección de las personas trans

a) Se utilizará un lenguaje y una imagen inclusiva en todos los documentos que se elaboren hacia las personas trans.

b) Se facilitará que las personas trans puedan utilizar su nombre elegido en el centro de trabajo y en los documentos y registros.

c) Se facilitará a las personas trans la uniformidad que solicite acorde a su identidad de género.

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

d) Garantizará que las personas trans puedan utilizar el baño y vestuarios del sexo/género con el que se identifican; favoreciendo los baños unisex y vestuarios en los centros de trabajo con cabinas individuales para toda la plantilla.

e) Se establecerán acuerdos de colaboración con entidades sin ánimo de lucro que estén desarrollando proyectos de inserción laboral para impulsar la contratación de personas trans.

f) Se evitará la exclusión de las personas trans de las campañas médicas que desarrolle hacia el conjunto del personal, atendiendo a sus necesidades.

g) Si fuera necesario, se procederá a la adaptación de puesto, de funciones y/o de jornada durante el período de afirmación de género por ser el de mayor exposición y vulnerabilidad y, por lo tanto, de mayor riesgo a sufrir discriminación, acoso y/o violencia.

h) Se facilitará la posibilidad de acceder a una excedencia voluntaria para los procesos de afirmación de género computable a efectos de antigüedad y con reserva de su puesto de trabajo.

cve: BOE-A-2026-5849
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6528 *Resolución de 16 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 2 de marzo de 2026, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas.*

Advertidos errores en el texto del Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de marzo de 2026 en el BOE núm. 63, de 12 de marzo.

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación de los citados errores.

En la página 38197, en la primera línea del cuarto párrafo, donde dice: «(…) mutuas colaboradoras de la Seguridad Social (…)», debe decir: «(…) mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (…)».

Madrid, 16 de marzo de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

cve: BOE-A-2026-6528
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

11053 *Resolución de 11 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión negociadora de aprobación de tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo general del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas.*

Visto el texto del Acta de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo General del Sector de Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas (Código de Convenio n.º 99011925012000), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 12 de marzo de 2026, en la que se recogen las tablas salariales para el año 2026, y que ha sido suscrita el día 24 de marzo de 2026, de una parte, por la Asociación de fabricantes, distribuidores, mantenedores de equipos, productos químicos, constructores de piscinas e instalaciones deportivas (ASOFAP), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO. del Hábitat, y UGT-FeSMC, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta y de las tablas salariales para el año 2026 del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 11 de mayo de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE ACUERDOS DEL CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE INSTALACIONES ACUÁTICAS

Madrid a 24 de marzo de 2026.

Reunidos en la sede de CCOO de Hábitat (calle Albasanz, 3, 28037 Madrid), las personas que a continuación figuran y en la representación que ostentan:

Por ASOFAP:

Don Javier Forés Gil.
Don José María Vega Sánchez.

Por UGT-FeSMC:

Don Rubén García García.
Don Jorge Rodríguez Rodríguez.

cve: BOE-A-2026-11053
Verificable en https://www.boe.es

Por CCOO del Hábitat:

Don Antonio Garde Piñera.
Don Alberto Margalló Pascual.

MANIFIESTAN

1.º Que una vez conocido el incremento final del año 2025 del Índice de Precios al Consumo (IPC), situado en el 2,9%.
2.º Que también conocido el incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), para el año 2026. Fijado en el 3,1%.
3.º Procede a la aplicación del incremento salarial pactado en el artículo 30 del Convenio Colectivo General del Sector de Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas.
4.º Que, una vez aplicada la fórmula establecida (IPC del año anterior + 0,7%), corresponde aplicar un incremento salarial del 3,6% para el año 2026.

Por todo ello,

ACUERDAN

1.º Firmar las tablas salariales para el año 2026, con el incremento del 3,6% y que se adjuntan al presenta acta, como un todo indivisible. Hay que considerar que desde 2025 tanto salario mensual como anual se redondea a enteros. A las mismas se añade un pie de erratas detectado en tablas de años anteriores.
2.º Remitir este acta junto con las tablas salariales para el año 2026 del Convenio Colectivo General del Sector de Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas a la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Para su depósito, registro y orden de publicación en el «Boletín oficial del Estado» (BOE) y a tal efecto se faculta a don Pablo Urmeneta Abenia para su presentación.

Y no habiendo más temas a tratar, se declara concluida la reunión, previa lectura y firma de la presente acta.–Por ASOFAP, Javier Forés y José María Vega.–Por UGT-FeSMC, Rubén García y Jorge Rodríguez.–Por CCOO del Hábitat, Antonio Garde y Alberto Margalló.

Tablas salariales año 2026

Jornada 2026. 1770 horas

Categorías	Salario base (14 pagas) – Euros	Salario base anual – Euros	Precio hora ordinaria/flexible – Euros
Personal Técnico:			
Técnico Titulado.	2.080	29.124	16,45
Técnico Diplomado.	1.678	23.497	13,27
Personal Administrativo-Mandos intermedios y cualificados:			
Jefe Administrativo.	1.466	20.523	11,60
Oficial Administrativo.	1.339	18.739	10,59
Auxiliar Administrativo.	1.227	17.173	9,70

cve: BOE-A-2026-11053
Verificable en https://www.boe.es

Categorías	Salario base (14 pagas) – Euros	Salario base anual – Euros	Precio hora ordinaria/flexible – Euros
Recepcionista-telefonista.	1.227	17.173	9,70
Socorrista:			
Nivel A.	1.344	18.812	10,63
Nivel B.	1.227	17.173	9,70
Nivel C.	1.227	17.173	9,70
Socorrista correturnos.	1.344	18.812	10,63
Monitor de natación.	1.227	17.173	9,70
Personal de oficio:			
Comercial.	1.464	20.494	11,58
Encargado.	1.443	20.204	11,41
Conductor especialista.	1.397	19.551	11,05
Conductor.	1.328	18.594	10,51
Instalador de montajes eléctricos.	1.397	19.551	11,05
Técnico de Mantenimiento en Instalaciones de Piscinas.	1.375	19.247	10,87
Instalador de montajes de circuitos de depuración y fontanería.	1.397	19.551	11,05
Ayudante de maquinista.	1.305	18.275	10,32
Almacenero.	1.227	17.173	9,70
Controlador de acceso al recinto de la instalación.	1.227	17.173	9,70
Oficios varios:			
Auxiliar de oficios.	1.227	17.173	9,70
Limpiador de piscinas.	1.227	17.173	9,70
Auxiliar de instalaciones.	1.227	17.173	9,70
Otros conceptos:			
Hora extraordinaria.	18		
Plus transporte.	139,85		
Media dieta.	14,5		
Precio kilómetro.	0,30		

Fe erratas: En tablas de años anteriores existía algún error en la cifra de cálculo en alguna categoría en hora ordinaria/flexible. Las Partes Firmantes son conscientes, sabedoras y acuerdan ante cualquier duda o discrepancia, que el importe de la hora ordinaria/flexible es el resultado de dividir el salario base anual entre la jornada anual de dicho año.

cve: BOE-A-2026-11053
Verificable en https://www.boe.es