



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

1237

Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo sectorial de Vigilancia Acuática y Socorrismo y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07100875012023)

Antecedentes

1. El 31 de octubre de 2022, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de Vigilancia Acuática y Socorrismo.

2. El 22 de noviembre de 2022, José Sebastian Ginard Vallcaneras, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo sectorial de Vigilancia Acuática y Socorrismo, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Hacer constar que la versión castellana del texto es la firmada por la Comisión Negociadora.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, (firmado electrónicamente: 14 de febrero de 2023)

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo (BOIB 97/2019)



I CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE VIGILANCIA ACUÁTICA Y SOCORRISMO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LES ILLES BALEARS

DISPOSICIÓN PRELIMINAR

En función de la legitimación y la capacidad legal reconocida mutuamente por las partes, se acuerda este primer Convenio Colectivo de vigilancia acuática y socorrismo de la comunidad autónoma de les Illes Balears, suscrito por las Organizaciones de Empresarios SALVIB y AEBS y las Centrales Sindicales CCOO y UGT, designando a los efectos legales pertinentes como domicilio de las partes los siguientes:

- SALVIB Asociación de Empresas de Salvamento y Socorrismo de las Illes Balears, Can Calafat, 56, Polígono Son Oms, 07199 Palma de Mallorca.
- AEBS Associació Empresarial Balear de Socorisme, ctra. Militar 221 1 B, CP 07600 de Palma de Mallorca.
- CCOO Federació de Serveis a la Ciutadania de les Illes Balears, C/ Francesc de Borja i Moll, 3, CP 07003 de Palma de Mallorca.
- UGT, Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de les Illes Balears, con domicilio en la C/ Font i Monteros nº 8, 3º, CP 07003 de Palma de Mallorca.

CAPÍTULO I Disposiciones Generales

Artículo 1º. Ámbito Funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las empresas encuadradas y autorizadas que desarrollen las actividades de socorrismo y salvamento en entornos naturales, incluyendo balnearios, playas, campos de golf, marinas, etc., o en instalaciones hoteleras, deportivas y gimnasios, incluyendo piscinas, puertos deportivos, parques acuáticos, etc., entendidas en su más amplio sentido, bien sea mediante explotación propia o por medio de contratación pública o privada del mantenimiento y/o explotación de dichas instalaciones.

Artículo 2º. Ámbito Territorial.

El ámbito territorial de aplicación del presente convenio colectivo será la Comunidad Autónoma de les Illes Balears.

Igualmente se regirán por el presente convenio aquellas personas trabajadoras de empresas ubicadas fuera del territorio de Illes Balears pero que desarrollen sus actividades, de forma temporal o permanente, en esta Comunidad Autónoma.

Artículo 3º. Ámbito Personal.

Se regirán por este Convenio colectivo todas las personas empresarias y trabajadoras que ejerzan sus actividades en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente convenio, asimismo se regirán por el presente convenio aquellas personas trabajadoras de empresas que, aunque la sede de la empresa radique fuera de las Islas Baleares, sea cual sea la denominación o forma jurídica que adopten, desarrollen sus actividades, de forma temporal o permanente, en esta Comunidad Autónoma.

Artículo 4º. Ámbito Temporal.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2023, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2025, sin perjuicio de la aplicación, a los exclusivos efectos salariales, de lo estipulado en la Disposición Transitoria Única.

Artículo 5º. Denuncia del Convenio.

La denuncia del convenio colectivo deberá efectuarse por escrito con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado el convenio, el término máximo para el inicio de la negociación será de cuatro meses.

De no mediar denuncia, o si ésta no se hiciera en tiempo y forma, por una de las partes, el convenio se prorrogará tácitamente de año en año, aplicando un incremento igual al 65% del IPC real del año vencido al inicio de su prórroga, para todos los conceptos salariales con un tope máximo del 2%, todo ello hasta su sustitución por otro convenio de igual ámbito y eficacia.

No obstante, lo anterior y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por

otro.

Artículo 6º. Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la Autoridad o la Jurisdicción Laboral, en el ejercicio de sus facultades, no aceptase alguna de sus cláusulas, quedarán sin eficacia las anomalías observadas, debiéndose remitir las mismas a las partes negociadoras para la subsanación de ellas, y quedando vigente el resto de este convenio.

Artículo 7º.- Compensación y absorción.

Las condiciones generales y las retribuciones establecidas en este convenio se considerarán aplicables para todas las personas trabajadoras de la empresa incluyendo los que su ingreso o permanencia en la misma fueran anteriores a la entrada en vigor de este convenio. Las condiciones anteriores quedarán sin efecto y en su caso serán compensadas y absorbidas por estas últimas manteniéndose el presente convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Para que pueda aplicarse la compensación y/o absorción, deben concurrir dos requisitos esenciales:

- La homogeneidad en los conceptos compensables
- Que el trabajador o la trabajadora ya viniera disfrutando de retribuciones superiores en conjunto y en cómputo anual

Artículo 8º. Comisión Paritaria.

Se constituye una comisión paritaria para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este convenio.

Estará compuesta por 8 vocales, 4 de ellos en representación de los sindicatos firmantes y 4 de la parte empresarial. En las reuniones se aceptará la presencia de asesores y asesoras de las respectivas representaciones firmantes con voz, pero sin voto.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio, que tenga carácter de conflicto colectivo, será sometida previamente a informe de la comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa.

La comisión paritaria se reunirá, tantas veces como sea preciso, y sus acuerdos requerirán para tener validez, la mitad más uno de los votos favorables de sus vocales representantes.

Tanto los vocales como los asesores y asesoras serán convocados mediante correo electrónico en primera y en segunda convocatoria, con una antelación mínima de quince días antes de la celebración de la reunión ordinaria. Si en la primera convocatoria no acudieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válida siempre que concurran la mitad más uno de cada representación.

Tanto las reuniones ordinarias, como extraordinarias, podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, tanto de la representación sindical como de la empresarial.

A los efectos de este artículo, las direcciones de las partes son las que se establecen en la disposición preliminar.

Artículo 8º bis. Inaplicación de las condiciones de trabajo

De conformidad a lo establecido por el apartado 3, del artículo 82 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), por acuerdo entre la parte empresarial y la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, en los términos establecidos en el primero de los preceptos citados, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, se procederá conforme a lo previsto en los artículos citados del ET.

En el supuesto de acuerdo entre las partes éste deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio, así como comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de su depósito.

En el supuesto de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la misma fuese planteada. Si no se hubiera solicitado la intervención de



la Comisión Paritaria, ésta no se pronunciara en el plazo indicado, o no se alcanzara acuerdo en su seno, en virtud de lo establecido en el artículo 85.3 c) ET, las partes estarán a lo dispuesto en el Decreto 51/2013, de 29 de noviembre, por el que se crea y regula la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears («BOIB» nº 166 de 30-11-2013) y a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET.

Artículo 9º.- Período de prueba y cese voluntario.

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será de 15 días naturales para el personal encuadrado en el Grupo Profesional IV y V y de 30 días para el resto de personas trabajadoras, no interrumpiéndose en caso de incapacidad temporal. Quedan a salvo de este pacto, otros períodos de prueba establecidos por la Ley.

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligada a ponerlo en su conocimiento con un plazo de 15 días naturales en los casos de las personas trabajadoras encuadradas en el grupo profesional IV y V, mientras que en los casos de los empleados de los grupos profesionales I II y III será de 30 días.

La falta de cumplimiento del citado preaviso llevará consigo la pérdida de tantos días de salario equivalentes al período de preaviso incumplido, incluidas las cantidades correspondientes a las partes proporcionales de salario de dicho período incumplido.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a suscribir el acuse de recibo.

Artículo 10º.- Modalidades de contratación.

1. CONTRATO INDEFINIDO.- El contrato indefinido es el que concierta la empresa con la persona trabajadora, para la prestación laboral de la segunda en la empresa, por tiempo indefinido.

Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por las empresas y las personas trabajadoras, bien a tiempo completo como a tiempo parcial.

2. CONTRATO FIJO DISCONTINUO.- Cuando se trate de trabajos fijos y periódicos de la empresa, pero de carácter no permanente o discontinuo, las personas trabajadoras que realicen tal actividad deberán ser llamadas siempre que sean necesarios sus servicios y tendrán la consideración de fijos de trabajos discontinuos.

Dadas las especiales circunstancias de duración irregular de la jornada en base a la época del año en la que se prestan los servicios, así como la variedad de instalaciones en las que se requieren los servicios, se permite de forma expresa la contratación a tiempo parcial de las personas trabajadoras fijas discontinuas.

El llamamiento a que se refiere el párrafo primero deberá hacerse por riguroso orden de fecha de antigüedad a la empresa, dentro de cada puesto de trabajo, y, su interrupción, a la inversa. Por fecha de antigüedad se entenderá la que corresponda a la primera contratación, independientemente de su modalidad contractual.

El llamamiento deberá realizarse con al menos cuarenta y ocho horas de antelación, salvo que por razones de demanda imprevista de servicios la empresa no pudiera cumplir con dicho plazo, en cuyo caso deberá igualmente preavisar a la persona trabajadora a la que corresponda en base a los dispuestos en los párrafos precedentes, y si ésta no pudiera incorporarse, deberá avisar de forma expresa a la empresa, la cual podrá llamar a la siguiente persona trabajadora en el escalafón sin que la persona trabajadora precedida pierda el derecho a ser convocada nuevamente en el siguiente llamamiento, siempre y cuando así lo haya manifestado de forma expresa al momento de comunicar su imposibilidad de incorporarse de inmediato.

La no incorporación de la persona trabajadora teniendo constancia la empresa de la correcta recepción del llamamiento a la actividad, sin haber manifestado de forma expresa su imposibilidad de reincorporarse en la fecha propuesta y sin haber manifestado su voluntad de incorporarse al siguiente llamamiento, podrá entenderse por la empresa como una renuncia tácita del trabajador a su puesto de trabajo.

Por otro lado, en el caso de que en cualquier momento durante el período de actividad la persona trabajadora tenga conocimiento de que su plaza está siendo ocupada por otra persona trabajadora con menos derecho, podrá instar el procedimiento de despido ante la jurisdicción laboral, iniciándose el plazo para ello desde que la misma tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Los comunicados de llamamiento e interrupción de la ejecución de los contratos de trabajo de la plantilla fija discontinua, podrán efectuarse por cualquier medio que permita acreditar de forma fehaciente la correcta comunicación por parte de la empresa, siendo responsabilidad de la persona trabajadora la de mantener constantemente actualizados sus datos de contacto.

Las empresas elaborarán anualmente un único escalafón específico para el personal de trabajos discontinuos, donde figurará el nombre y apellidos y antigüedad, a los efectos de llamamiento e interrupción de los períodos de ocupación. Este escalafón se entiende sin perjuicio de los otros escalafones para el resto de las personas trabajadoras fijas discontinuas de las demás funciones profesionales.



La condición de trabajador o trabajadora fija discontinua se adquiere cuando la relación laboral se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

3. CONTRATOS DURACIÓN DETERMINADA.- La contratación de duración determinada sólo podrán celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora, entendiendo por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

La duración máxima de esta modalidad contractual podrá ser de hasta nueve meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Este tipo de contratación se producirá sin que ello suponga merma de los derechos de llamamiento, permanencia y posibles prórrogas de los personas trabajadoras fijos discontinuos, teniendo preferencia el trabajador o trabajadora fijo discontinuo de sus mismas funciones y centro de trabajo sobre el trabajador o trabajadora eventual.

4. CONTRATOS FORMATIVOS.- Se conviene que las empresas podrán concertar contratos formativos al amparo de lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

5. NORMAS COMUNES.- Independientemente de la contratación expuesta en el párrafo anterior, las empresas podrán contratar personas trabajadoras al amparo de la legislación laboral vigente.

Las empresas habrán de notificar a la representación legal de los personas trabajadoras en la empresa los contratos realizados de acuerdo con lo establecido en el artículo 64.1.2º, del Estatuto de los trabajadores.

La representación legal de las personas trabajadoras, podrá conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Artículo 11º.- Subrogación.

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal de las empresas que se sustituyan mediante cualquiera de las modalidades de contratación, de gestión de servicios públicos o privados, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En cualquier caso, la relación laboral entre la empresa saliente y la plantilla sólo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del trabajador o la trabajadora a la nueva adjudicataria.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto con entidades de titularidad pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

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

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

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

b) Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión por parte del titular tanto público como privado de las instalaciones, de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento, pudiendo ser:

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





la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

II. En todos los supuestos de finalización, suspensión, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata -así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas-, que lleven a cabo la actividad de que se trate, la plantilla de la empresa saliente pasará a estar adscrita a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, o bien a la titular de las instalaciones, respetando ésta, los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

No obstante lo indicado en el presente capítulo, como norma general, serán válidos y de aplicación los pactos o acuerdos, individuales o colectivos que afecten al Centro de Trabajo debidamente justificados, suscritos entre las empresas afectadas y las personas trabajadoras, siempre que se hayan acordado y venido aplicando de forma regular durante los períodos de ocupación de los doce meses a la fecha cierta de subrogación.

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

- a. Personas trabajadoras con contrato de trabajo vigente en el momento de la subrogación y que acrediten como mínimo cuatro meses de ocupación efectiva (incluso de forma ininterrumpida) en las instalaciones objeto de cambio de titularidad, en los períodos de llamamiento inmediatamente anteriores a la subrogación.
- b. Personas trabajadoras con contrato de trabajo vigente en el momento de la subrogación y que vinieran prestando servicios en distintos centros de trabajo, y uno de esos centros se vea afectado por el cambio de titularidad, serán objeto de subrogación parcial en la parte de jornada que vinieran desarrollando en dicho centro de trabajo, siempre y cuando acrediten los requisitos de permanencia en el mismo expuestos en el apartado anterior.
- c. Personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, acrediten haber prestado servicios de forma efectiva en ese centro de trabajo con carácter inmediatamente anterior al inicio de la situación de reserva del puesto de trabajo durante un periodo mínimo de seis meses en los términos indicados en el apartado a).
- d. Personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los personas trabajadoras mencionados en el apartado c), con independencia de su antigüedad y mientras dure la sustitución.

III. Personas trabajadoras que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical: Dado que los representantes de las personas trabajadoras y los delegados y delegadas sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo, en caso de subrogación de contratas, la subrogación de la nueva empresa respecto de estas personas trabajadoras, se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) Representantes unitarios de las personas trabajadoras que hubieran sido elegidos con motivo de un proceso electoral que afectó al centro de trabajo y se mantuvieran los mínimos legales para el mantenimiento de la figura de representante de los personas trabajadoras, y sean objeto de subrogación: conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieron reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato.

IV. Excepciones a la aplicación de la subrogación prevista en el presente artículo.

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

1. personas trabajadoras que hayan sido trasladados por la empresa saliente desde otros Centros de trabajo de los que fuera titular dicha empresa en los últimos cuatro meses respecto de la finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa. En este caso, las personas trabajadoras tendrán derecho a volver a ocupar el puesto de trabajo que tenían en el centro de trabajo de la empresa saliente, anterior a su traslado, sin que sean objeto de subrogación por la empresa entrante.
2. En ningún caso operará la subrogación prevista en el presente artículo cuando en la instalación objeto de concesión, cesión o contrato de arrendamiento de servicios se produzca el cierre o cese definitivo de las actividades que en la misma se desarrollaban, sin que por tanto sean llevadas a cabo por ninguna otra empresa, ni por su titular.
3. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de personas trabajadoras y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y las personas trabajadoras autónomas aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

V. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, así como, en caso de controversia o disconformidad entre ambas empresas, a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a la representación de los personas trabajadoras o, en su defecto a los organismos provinciales de las centrales sindicales firmantes del presente Convenio, mediante la entrega de los documentos que se detallan en este artículo.

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

ésta, así como las irregularidades que la propia Comisión Paritaria pudiera considerar.

El plazo de entrega será de siete días hábiles, contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

La falta de entrega a la empresa entrante de la documentación a la que viene obligada la empresa saliente no podrá ser motivo de oposición por parte de aquélla a la aplicación de lo dispuesto en el presente artículo. Todo ello con independencia de la indemnización por daños y perjuicios que la empresa saliente pudiera exigirle a la entrante como consecuencia de su incumplimiento.

VII. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los personas trabajadoras entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio.

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

b) Las personas trabajadoras que no hubieran descansado los días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, salvo necesidades del servicio.

Las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

Las personas trabajadoras que, en el momento de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un período de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación que realice la empresa cesante el exceso disfrutado, de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del período vacacional que a cada persona trabajadora le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar a la persona trabajadora lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicio para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

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

VIII. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y persona trabajadora, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando la persona trabajadora siga vinculada a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

IX. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión de la actividad por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados y empleadas que resulten afectados.

A la finalización del período de suspensión, dichas personas trabajadoras tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudique la actividad a otra empresa.

X. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- Certificado de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Copia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los personas trabajadoras afectados.
- Copia de los RNT y RLC de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de éstos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si la persona trabajadora es representante unitario de los personas trabajadoras, percepciones anuales de la persona trabajadora por todos los conceptos y fecha de disfrute de sus vacaciones.
- Partes de I.T. y/o confirmación del mismo de las personas trabajadoras afectadas.
- Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas. Copia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador o trabajadora afectada en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.





Artículo 12º.- Sistema de clasificación profesional.

Se establecen los siguientes grupos profesionales y las correspondientes categorías, a efectos enunciativos y no limitativos o de obligatoria contratación.

Grupo Profesional I: Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Elaboran la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.

Funciones: suponen las responsabilidades completas de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas de la propia Dirección de la empresa, según el tamaño de ésta.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Llevan a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

Toman decisiones o participan en su elaboración, y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en la empresa.

Formación: Se requiere la equivalente a titulación universitaria de grado superior o medio o bien una dilatada experiencia en el sector.

Las categorías incluidas expresamente son:

- 1: Responsable de Empresa actividades acuáticas de entorno natural (Resem)
- 2: Médico o médica

Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras 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 él mismo le habilita, y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o referente por un sueldo a tanto alzado, sin sujeción a la escala de honorarios de su profesión.

Grupo profesional II: Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente a la propia Dirección de la empresa.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Llevan a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

Formación: La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior, medio, o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un período de práctica o experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo y/o en el sector.

Las categorías incluidas expresamente son:

- 1: Enfermero o enfermera
- 2: Patrón o patrona de Embarcaciones
- 3: Adjunto o adjunta de Coordinación de Playas

Grupo profesional III: Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte de la persona trabajadora encargada de su ejecución. Asimismo, integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores.

Formación: La formación requerida será la equivalente a titulación académica de grado medio, formación profesional de primer grado, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia adquirida en el sector.

Las categorías incluidas expresamente son:

- 1: Adjunto o adjunta a Dirección
- 2: Coordinador o coordinadora de Zona

3. Supervisor o supervisora
- 4: Personal de Mantenimiento de Piscinas
- 5: Personal de Mantenimiento de Servicios Generales
- 6: Auxiliar de Enfermería
- 7: Técnico o técnica en Emergencias Sanitarias

Grupo profesional IV: Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia. Ejercen tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas, que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación.

Formación: La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

Las categorías incluidas expresamente son:

Subgrupo A)

1. Socorrista de actividades acuáticas en entorno natural

Subgrupo B)

1. Socorrista piscina
2. Socorrista parque acuático
3. Administrativo o administrativa

Grupo profesional V: Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando y funciones de apoyo en los parques acuáticos. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otras personas trabajadoras.

1. Auxiliar Administrativo o administrativa
2. Recepcionista/Telefonista
3. Auxiliar parque acuático

Artículo 13º.- Definiciones y funciones específicas.

Responsable de Empresa (RESEM):

El coordinador o coordinadora del servicio de salvamento/responsable de empresa, será la figura encargada en última instancia, de dirigir y coordinar los equipos de trabajo que estén a su cargo. Para ello, deberá realizar las siguientes funciones concretas:

- Aplicar directrices expuestas en el Plan de salvamento, pliego de condiciones, contrato, normativa interna y decreto regulador del servicio de playas.
- Organización de la apertura y cierre de la temporada del servicio.
- Organización del inicio y finalización del servicio diario.
- Dirigir y supervisar el funcionamiento diario de las playas a su cargo.
- Coordinar a los equipos de trabajo a su cargo.
- Realizar un control diario del estado de las playas y el personal a su cargo.
- Coordinar y supervisar a diario el registro estadístico de todos los incidentes del municipio asignado.
- Realizar la comunicación y documentación ordinaria de todo el operativo requerida por la coordinación municipal y la empresa.
- Activar los recursos tanto materiales como humanos pertinentes para cualquier incidencia.
- Dar por acabada una intervención o anularla cuando lo considere justificado.
- Apoyar al personal en caso de incidencia.
- Controlar y comunicar cualquier anomalía en el servicio.
- Organizar y/o colaborar y/o participar del/los simulacro/s obligatorio/s.
- Atender posibles reclamaciones, cuestiones y sugerencias de los usuarios.
- Elaborar el informe anual del servicio de salvamento al finalizar la temporada.
- Acudir a las reuniones organizativas de la empresa y/o ayuntamiento.
- Deberá saber y desarrollar las funciones propias del/la socorrista de actividades acuáticas en entorno natural, patrón/a, y supervisor/a si la operatividad del servicio así lo requiere.



- Tendrá conocimientos globales de todas las playas y de las actividades que se llevan a cabo.
- Dirigir, coordinar y supervisar las funciones del equipo humano integrado en el servicio de salvamento del municipio asignado.
- Realizar la selección del personal que formará el equipo de trabajo en el municipio asignado.
- Coordinar la comunicación entre la empresa y la persona trabajadora.
- Gestionar la documentación laboral relativa al personal a su cargo.
- Rellenar partes de altas y bajas del personal.
- Realizar el cuadrante de puestos diarios.
- Informar al personal de los puestos a cubrir.
- Dar a conocer a todo el personal a su cargo el funcionamiento en el puesto de trabajo y las directrices expuestas en el Plan de salvamento, pliego de condiciones, contrato, normativa interna y decreto regulador del servicio de playas.
- Organizar simulacros internos y reuniones formativas de forma periódica para asegurar el correcto funcionamiento del servicio de salvamento.
- Supervisar y controlar todas las tareas realizadas por el personal a su cargo: patrones/as, supervisores/as y socorristas.
- La movilidad del personal será su responsabilidad, pudiendo cambiar a los socorristas de zona de vigilancia, si así lo requiere el buen funcionamiento del servicio.
- Como responsables directos de cada municipio, tienen la obligación, respecto al personal a su cargo, de:
 - a. Informar sobre la obligación o recomendación del uso del Equipo de Protección Individual.
 - b. Hacer entrega del material.
 - c. Supervisar su correcto uso.
 - d. Elaborar y mantener actualizados los correspondientes registros sobre los elementos de protección entregados y utilizados.
 - e. Revisar el estado de los mismos.
- Llevar un control exhaustivo de las horas extras del personal semanalmente si se producen, que se deberá entregar a la empresa obligatoriamente a final de mes.
- Hacer entrega de las nóminas, contratos y finiquitos firmados mensualmente, obligatoriamente.
- Enviar vía mail, a principio de cada mes el cuadrante de playa.
- Comunicar a la empresa cualquier día extra que deba realizar el personal exponiendo el motivo.
- Velar por el bienestar de los recursos humanos adscritos al servicio.
- Dirigir y coordinar la gestión de los recursos materiales integrados en el servicio.
- Coordinar los procesos de limpieza y mantenimiento de infraestructuras, vehículos, embarcaciones y material del operativo.
- Supervisar el correcto uso de las infraestructuras, vehículos, embarcaciones y material del operativo.
- Revisar el estado de infraestructuras, vehículos, embarcaciones y material del operativo.
- Coordinar la subsanación de los posibles desperfectos en las infraestructuras, vehículos, embarcaciones y material del operativo.
- Revisión de la presencia diaria de los recursos materiales del servicio y coordinación de la subsanación en caso de falta.

Para este puesto, además de los requisitos generales indicados en el artículo 12, se deberá contar con los siguientes requisitos específicos:

- Estar en posesión del Carné profesional de Socorrismo en espacios acuáticos naturales expedido por la Dirección General de Emergencias de las Islas Baleares y tenerlo consigo durante su jornada laboral, o normativa en vigor
- Titulación exigida según legislación vigente para el manejo de embarcaciones de rescate.
- Titulación de coordinación de servicios de socorrismo en instalaciones y espacios naturales acuáticos o cualificación profesional.
- Reunir las condiciones físicas y técnicas imprescindibles, según especifica la Ley 2/1998, de 13 de marzo, de Ordenación de Emergencias.

Patrón o patrona de Embarcaciones:

Es la persona de la empresa que, además de realizar las funciones propias del socorrista de actividades acuáticas en entorno natural, se encarga de las siguientes funciones adicionales:

- Será la persona responsable y única de la embarcación/es asignada/s, a excepción de la designación de una nueva figura responsable designada por el responsable de empresa.
- Mantendrá las normas de navegación y seguridad en el mar, descritas por la Dirección General de la Marina Mercante.
- Se responsabilizará de mantener en perfecto estado la embarcación a su cargo.
- Comunicará inmediatamente, sin excepción, cualquier falta de material de limpieza, de seguridad, anomalía, deficiencia, desperfecto y/o novedad que afecte a la embarcación o al punto de fondeo o amarre.
- Llevará a cabo los trabajos de mantenimiento, limpieza diaria y pequeñas reparaciones del material a su cargo necesarios para garantizar en todo momento su operatividad.
- Se encargará de cargar el combustible necesario para su correcto funcionamiento.
- Cumplimentará la documentación ordinaria diaria relativa a la embarcación.



- Llevará a cabo las patrullas dinámicas con embarcación de salvamento que se puedan establecer por parte de la persona responsable del servicio.
- Deberá informar de las incidencias o anomalías de las que tenga conocimiento en el cumplimiento de su labor, tanto en la playa como en el medio marítimo.
- Proporcionará soporte inmediato en caso de incidente o accidente para el cual sea requerido.

En los servicios de salvamento y socorrismo dónde la función de patrón/a se desempeñe junto a la de supervisor/a por una misma persona, será el patrón o la patrona el responsable de realizar ambas funciones respetándose en este caso la categoría superior a ambas.

Para este puesto, además de los requisitos generales indicados en el artículo 12, se deberá contar con los siguientes requisitos específicos:

- Estar en posesión del Carné profesional de Socorrismo en espacios acuáticos naturales expedido por la Dirección General de Emergencias de las Islas Baleares y tenerlo consigo durante su jornada laboral, o normativa en vigor.
- Titulación exigida según legislación vigente para el manejo de embarcaciones de rescate.
- Reunir las condiciones físicas y técnicas imprescindibles, según especifica la Ley 2/1998, de 13 de marzo, de Ordenación de Emergencias.

Supervisor o supervisora:

El supervisor o supervisora será la persona que, con carácter general, además de las funciones propias de socorrista de actividades acuáticas en entorno natural desarrollará las siguientes funciones adicionales:

- Dirigir y coordinar las funciones del equipo humano y los recursos materiales integrados en los servicios de auxilio y salvamento en la/s playa/s que se le haya/n asignado.
- Aplicar las directrices expuestas por la figura de responsable de empresa establecidas por el Plan de salvamento, pliego de condiciones, contrato, normativa interna y decreto regulador del servicio de playas.
- Organizar el inicio y el final de las tareas específicas de la/s playa/s asignada/s.
- Abrir y cerrar los puestos de primeros auxilios
- Supervisar el funcionamiento diario de la/s playa/s asignada/s.
- Coordinar al equipo de trabajo a su cargo.
- Realizar un control diario del estado de la/s playa/s asignada/s y los socorristas a su cargo.
- Supervisar a diario el registro estadístico de todos los incidentes de la/s playa/s asignada/s.
- Realizar la comunicación y documentación ordinaria de la/s playa/s asignada/s.
- Informar a la persona responsable de empresa (Resem) de cualquier anomalía que ocurra en la/s playa/s asignada/s.
- Activar los recursos tanto materiales como humanos pertinentes para cualquier incidencia en la/s playa/s asignada/s.
- Dar por acabada una intervención o anularla cuando lo considere justificado.
- Atender y derivar a la persona responsable de empresa (Resem) las posibles reclamaciones, cuestiones y sugerencias de los usuarios y de las usuarias.
- Supervisar que el personal a su cargo cubre los puestos asignados.
- Comprobar que las torres de vigilancia estén ocupadas por los/las socorristas de forma permanente.
- Dar a conocer al personal a su cargo el funcionamiento en el puesto de trabajo y las directrices de aplicación en la/s playa/s asignada/s.
- Supervisar y controlar las tareas realizadas por los/las socorristas a su cargo.
- Acudir a las reuniones organizativas de la empresa y/o ayuntamiento.
- Velar por el bienestar de los recursos humanos adscritos a la/s playa/s asignada/s.
- Supervisar el correcto uso de las infraestructuras, vehículos, embarcaciones y material de la/s playa/s asignada/s.
- Revisar el estado de infraestructuras, vehículos, embarcaciones y material de la/s playa/s asignada/s.
- Comunicar inmediatamente cualquier desperfecto en las infraestructuras, vehículos, embarcaciones y material de la/s playa/s asignada/s.
- Revisar la presencia diaria de los recursos materiales del servicio y comunicación inmediata de la necesidad de reposición.

Para este puesto, además de los requisitos generales indicados en el artículo 12, se deberá contar con los siguientes requisitos específicos:

- Estar en posesión del Carné profesional de Socorrismo en espacios acuáticos naturales expedido por la Dirección General de Emergencias de las Islas Baleares y tenerlo consigo durante su jornada laboral, o normativa en vigor.
- Reunir las condiciones físicas y técnicas imprescindibles, según especifica la Ley 2/1998, de 13 de marzo, de Ordenación de Emergencias.



Socorrista de Actividades Acuáticas en entorno natural:

Las funciones básicas de esta categoría son las siguientes:

- Llevar a cabo las funciones de prevención, vigilancia, auxilio y salvamento, así como también las que con carácter general se asignen al servicio de salvamento adscrito.
- Efectuar la vigilancia continua de la zona de baño, el auxilio y el salvamento de personas, bienes y medio ambiente.
- Aplicar las técnicas de escaneo y vigilancia de forma constante, rastreando la zona de pleamar así como la superficie de la zona asignada.
- Ocupar diariamente la zona de vigilancia que le corresponda según el cuadrante elaborado por la persona responsable.
- Inspeccionar el estado de su zona de vigilancia.
- Atención inicial a incidentes y conflictos derivados del entorno.
- Conocer y aplicar el funcionamiento diario establecido para su puesto de trabajo según las directrices establecidas por el Plan de salvamento, pliego de condiciones, contrato, normativa interna y decreto regulador del servicio de playas.
- La torre de vigilancia únicamente puede ser ocupada por un/a socorrista a la vez. Esto será así siempre y cuando el Plan de Salvamento del municipio no exprese lo contrario.
- El tiempo de los cambios de turno no deberá exceder de 10 minutos, tiempo durante el que el/la socorrista que abandona la torre debe transmitir la información relevante a la socorrista que la va a ocupar.
- Mantenerse en todo momento en el puesto asignado y comunicar a su superior inmediato en caso de tener que ausentarse temporalmente.
- Llevar a cabo las acciones y medidas preventivas necesarias para garantizar la seguridad de los bañistas y la prevención de accidentes e incidentes en las playas.
- Atender a los usuarios y usuarias bañistas.
- Proteger y auxiliar a los usuarios y usuarias bañistas.
- Informar y dar instrucciones a los usuarios y usuarias de las playas en materia de seguridad y medioambiente y cumplimiento de normativas vigentes.
- Atender a los usuarios y usuarias con el respeto y consideración propia del servicio público.
- Actuar inmediatamente al más mínimo síntoma de dificultad por parte de un bañista.
- Dará prioridad a la integridad física de los usuarios y usuarias, de sus compañeros y compañeras, y a la de sí mismo, en cualquier tipo de maniobra o intervención.
- Comunicar a su supervisor o supervisora inmediato, cualquier incidente o anomalía en su zona de vigilancia.
- Comunicar a su supervisor o supervisora inmediato cualquier irregularidad que se produzca en su zona de vigilancia que incumpla las normas de la playa.
- Mantenerse debidamente uniformado/a durante su jornada de trabajo y en correctas condiciones de higiene y aseo.
- Cumplimentar la documentación ordinaria que se requiera.
- Hacerse cargo de la limpieza, buen cuidado y buen uso del material de trabajo e infraestructuras puestos a su disposición, manteniéndolos en condiciones higiénicas y sanitarias y en buen estado de uso.
- Revisar a diario el estado del material de trabajo, comunicando a su superior o superiora inmediata cualquier falta, anomalía o desperfecto.
- Participar en los simulacros establecidos.

Para este puesto, además de los requisitos generales indicados en el artículo 12, se deberá contar con los siguientes requisitos específicos:

- Estar en posesión del Carné profesional de Socorrismo en espacios acuáticos naturales expedido por la Dirección General de Emergencias de las Islas Baleares y tenerlo consigo durante su jornada laboral, o normativa en vigor.
- Reunir las condiciones físicas y técnicas imprescindibles, según especifica la Ley 2/1998, de 13 de marzo, de Ordenación de Emergencias.

Administrativo o administrativa:

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

Enfermero o enfermera:

Es la persona que asiste o atiende a personas enfermas, heridas o lesionadas bajo las prescripciones de un médico o médica.

Auxiliar Administrativo o administrativa:

Son aquellas personas trabajadoras subordinadas a un/a oficial o jefe/a de administración que realizan trabajos secundarios que requieren conocimientos de técnicas administrativas, así como manejo de programas informáticos inherentes al trabajo de oficina.

Recepcionista/Telefonista:

Es el trabajador o trabajadora que realiza funciones tales como atención de llamadas telefónicas mediante centralita, recepción y distribución de correo y fax, archivo y movimiento de documentación, atención al cliente, tareas de apoyo al auxiliar administrativo que no requieran cualificación especial.

Personal de mantenimiento de piscinas:

Es el personal que se dedica al mantenimiento y limpieza del vaso de la piscina, teniendo conocimientos bastantes para la perfecta utilización de productos químicos.

Personal mantenimiento servicios generales:

Es el personal que realiza las tareas de montaje, ajuste y puesta a punto de las instalaciones, que no precisa de especialización profesional alguna.

Auxiliar de enfermería:

Es el personal sanitario encargado de proporcionar cuidados auxiliares a personas pacientes/usuarios/bañista y actuar sobre las condiciones sanitarias de su entorno bajo la supervisión del diplomado o diplomada en enfermería o el facultativo o facultativa médico.

Técnico o técnica en Emergencias Sanitarias

La competencia general de este título consiste en trasladar al paciente al centro sanitario, prestar atención básica sanitaria y psicológica en el entorno pre-hospitalario, llevar a cabo actividades de tele operación y tele asistencia sanitaria, y colaborar en la organización y desarrollo de los planes de emergencia, de los dispositivos de riesgo previsibles y de la logística sanitaria ante una emergencia individual, colectiva o catástrofe.

Las competencias profesionales, personales y sociales se concretan en:

- Evacuar al paciente o víctima utilizando las técnicas de movilización e inmovilización y adecuando la conducción a las condiciones del mismo, para realizar un traslado seguro al centro sanitario de referencia.
- Aplicar técnicas de soporte vital básico ventilatorio y circulatorio en situación de compromiso y de atención básica inicial en otras situaciones de emergencia.
- Colaborar en la clasificación de las víctimas en todo tipo de emergencias y catástrofes, bajo supervisión y siguiendo indicaciones del superior sanitario responsable.
- Ayudar al personal médico y de enfermería en la prestación del soporte vital avanzado al paciente en situaciones de emergencia sanitaria.
- Prestar apoyo psicológico básico al paciente, familiares y afectados en situaciones de crisis y emergencias sanitarias.
- Atender la demanda de asistencia sanitaria recibida en los centros gestores de teleoperación y teleasistencia.
- Luminar y desinfectar el habitáculo del vehículo sanitario y su dotación para conservarlo en condiciones higiénicas.
- Verificar el funcionamiento básico de los equipos médicos y medios auxiliares del vehículo sanitario aplicando protocolos de comprobación para asegurar su funcionamiento.
- Controlar y reponer las existencias de material sanitario de acuerdo a los procedimientos normalizados de trabajo para asegurar su disponibilidad.
- Mantener el vehículo y la dotación no sanitaria en condiciones operativas.
- Actuar en la prestación sanitaria y el traslado de pacientes o víctimas siguiendo los protocolos de protección individual, prevención, seguridad y calidad.
- Aplicar los procedimientos logísticos que aseguren el transporte, la distribución y el abastecimiento de los recursos en el lugar del suceso, de acuerdo con las instrucciones recibidas por el mando sanitario responsable de la intervención.
- Aportar datos para elaborar, ejecutar y evaluar planes de emergencia, mapas de riesgo y dispositivos de riesgo previsible colaborando con los responsables del centro coordinador.
- Establecer y mantener la comunicación entre la zona de intervención y el centro coordinador operando los equipos de comunicaciones.
- Atender las necesidades de movilidad y transporte de los pacientes, víctimas y familiares garantizando su privacidad y libertad.
- Adaptarse a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones laborales originados por cambios tecnológicos y organizativos en la prestación de los servicios.
- Resolver problemas y tomar decisiones individuales siguiendo las normas y procedimientos establecidos, definidos dentro del ámbito de su competencia.
- Participar en el trabajo en equipo, respetando la jerarquía en las instrucciones de trabajo.



- Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- Gestionar su carrera profesional, analizando las oportunidades de empleo, autoempleo y de aprendizaje.
- Crear y gestionar una pequeña empresa, realizando un estudio de viabilidad, de planificación y de comercialización.
- Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y de responsabilidad.

Para este puesto, además de los requisitos generales indicados en el artículo 12, se deberá contar con los siguientes requisitos específicos:

- Titulación Mínima exigida por el Real Decreto 1397/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Emergencias Sanitarias para su desarrollo en el servicio de playas

Socorrista de Piscinas:

- Atender, proteger y auxiliar a los usuarios, usuarias y bañistas
- Vigilar y controlar a todos los bañistas
- Cumplir con los horarios de apertura y cierre de los establecimientos
- Conocer y acatar las prohibiciones y exigencias que marca la Ley sobre el reglamento de piscinas
- Realizar la correspondiente toma de muestra de agua de la piscina, siendo anotado en el correspondiente libro de registro sanitario.
- Mantener ordenado y en perfecto estado el cuarto de botiquín, así como, cuidar el maletín de primeros auxilios y el estuche analizador del control del agua, facilitado por la empresa.
- A la finalización del servicio, se dejará todo el equipo revisado, limpio y en orden para el día siguiente, así como la recogida de sombrillas, hamacas y toallas.
- Realizar los cambios de turno y de comida con puntualidad
- Aparte de las funciones de Vigilancia y Socorro, el socorrista tendrá la obligación de comunicar al supervisor cualquier irregularidad que se produzca en su zona de vigilancia que incumpla las normas de la playa.

Para este puesto, además de los requisitos generales indicados en el artículo 12, se deberá contar con los siguientes requisitos específicos:

- Titulación mínima exigida por el Real Decreto 878/2011, de 24 de junio, por el que se establece el título de Técnico Deportivo en Salvamento y Socorrismo y se fijan sus enseñanzas mínimas y los requisitos de acceso.

Socorrista de Parque Acuático:

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 una persona accidentada o siendo relevado por otro técnico o técnica de salvamento, pero siempre comunicándose con el encargado nombrado por la empresa.
- Cumplirán con los horarios establecidos de apertura, cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado o encargada 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 cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación.
- No podrá realizar durante las horas de baño otra labor que no sea la de sus funciones de técnico 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.
- Realizar la correspondiente toma de muestra de agua del vaso de la piscina, siendo anotadas en el correspondiente libro de registro Sanitario, facilitado por la empresa, dejando el libro de registro Sanitario en la instalación.
- Mantener ordenado y en perfecto orden el cuarto de botiquín, así como, cuidar el maletín de primeros auxilios y el estuche analizador del control de agua, facilitado por la empresa.

Para este puesto, además de los requisitos generales indicados en el artículo 12, se deberá contar con los siguientes requisitos específicos:

- Titulación mínima exigida por el Real Decreto 878/2011, de 24 de junio, por el que se establece el título de Técnico Deportivo en Salvamento y Socorrismo y se fijan sus enseñanzas mínimas y los requisitos de acceso.
- Certificado de capacitación en el salvamento y socorrismo acuático expedido por la Federación Balear de Salvamento y Socorrismo de Baleares.



Auxiliar de Socorrista de Parque Acuático

- Revisar la atracción antes de la apertura para ver que está en perfecto estado.
- No permitir el uso de la atracción a personas:
 - En estado de excesivo nerviosismo/miedo.
 - En evidente estado de intoxicación por alcohol o drogas.
 - Personas con problemas cardíacos o con enfermedades contagiosas.
 - En general a todas aquellas personas que su comportamiento y actitud suponga un riesgo para su seguridad personal y de otros clientes
- Indicar periódicamente la posición de descenso a los clientes que aguardan su turno, repitiendo las explicaciones:
 - Cuando accedan clientes a la zona de salida.
 - Cuando algún cliente o clienta que se encuentre en la salida de la atracción no adopte la posición previa.
 - Cuando algún cliente o clienta la modifique durante el recorrido o quede frenado.
- No permitir que un cliente acceda a la atracción hasta que el anterior haya abandonado la zona de seguridad y el socorrista de llegada se lo indique mediante la señal correspondiente.
- Situar a los Clientes de Atención Especial (personas con discapacidad, y niños) en el deslizador más próximo al socorrista de llegada o en el previamente establecido.
- Animar a que se ocupen todos los deslizadores en una misma salida.
- Dar la salida simultánea a todos los deslizadores. En caso de que el usuario de un deslizador no tomase la salida conjunta, hará que espere un nuevo turno.
- Avisar al socorrista de llegada en caso de que algún cliente hubiera salido antes de la señal de salida o quedase frenado en el deslizador.
- En caso de accidente o rescate en la zona de llegada, interrumpir el uso de la atracción hasta que se dé la orden.
- Ayudar a los clientes a colocarse en los flotadores o balsas para evitar posibles accidentes.

CAPÍTULO II Retribuciones

Artículo 14º.- Estructura salarial.

Se establecen los siguientes conceptos salariales:

- a. Salario base
- b. Plus transporte
- c. Gratificaciones extraordinarias

Artículo 15º.- Salarios año 2023.

Los salarios base y plus transporte, para cada grupo profesional serán los siguientes:

- Grupo I:** salario base 1.963,00 euros mensuales, plus transporte 65,00 euros mensuales, equivalentes a 28.392,00 euros anuales
Grupo II: salario base 1.530,00 euros mensuales, plus transporte 65,00 euros mensuales equivalentes a 22.330,00 euros anuales
Grupo III: salario base 1.432,00 euros mensuales, plus transporte 65,00 euros mensuales equivalentes a 20.958,00 euros anuales
Grupo IV A: salario base 1.335,00 euros mensuales, plus transporte 65,00 euros mensuales equivalentes a 19.600,00 euros anuales
Grupo IV B: 1.135,00 euros mensuales, plus transporte 65,00 euros mensuales equivalentes a 16.800,00 euros anuales
Grupo V: 1.000,00 euros mensuales, plus transporte 65,00 euros mensuales equivalentes a 14.910,00 euros anuales

Estos importes corresponden a los conceptos a) y b) del artículo anterior.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial, percibirán el salario en proporción al número de horas de trabajo.

Artículo 16º.- Incrementos salariales para los siguientes años de vigencia.

- Del día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre 2024, un 3 por 100 de incremento sobre los salarios vigentes a día 31 de diciembre de 2023.

- Del día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2025, un 3 por 100 de incremento sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2023.

CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL.

Al objeto de dotar de determinadas garantías de que el incremento salarial pactado en el presente Convenio Colectivo responde a las expectativas de la situación económica de las empresas del sector, y de la revisión salarial de las retribuciones de las personas trabajadoras del mismo, se pacta una cláusula de garantía salarial basada en la evolución del dato de variación del índice de precios de consumo (IPC) durante el trienio final de la vigencia del mismo.

Así, si el dato del IPC durante el período 2023 a 2025, publicado oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE), u órgano que, en su caso lo sustituyera, calculado desde el 31 de diciembre de 2022 a 31 de diciembre de 2025, fuera superior al 9,75%, se aplicará una revisión automática de los salarios vigentes en el ejercicio 2025, con efectos del día 1 de enero de 2026, tomando el porcentaje puntual de exceso, como máximo del 1%, y calculado sobre los salarios vigentes el día 31 de diciembre de 2025, que se devengará y abonará con efectos del referido día 1 de enero de 2026, si se diera la contingencia revisable prevista.

A los efectos, anteriormente citados, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, se reunirá una vez publicado el dato final del IPC del año 2025 por el INE, si se dieran las circunstancias y contingencias antes referidas, en el plazo máximo de 7 días, al objeto de confeccionar de forma acordada la tabla salarial que resultare de aplicación con efectos del día 1 de enero de 2026, levantando acta al efecto para su registro ante la autoridad laboral y publicación en el BOIB.

Artículo 17º.- Liquidación y pago de salarios.

El pago del salario se efectuará mensualmente, mediante transferencia bancaria ordenada en un plazo de 5 días hábiles después de finalizar el mes. Los recibos de salarios mensuales podrán ser remitidos por cualquier medio electrónico, incluido mensaje whatsapp o similar.

Artículo 18º.- Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal afectado por el Convenio, percibirá dos gratificaciones extraordinarias, denominadas de julio y navidad, en cuantía de treinta días de salario base más plus transporte. El abono de cada una de ellas se podrá prorratear mensualmente.

Artículo 19º. Nocturnidad

Se considerará personal nocturno aquel que realice, entre las 22 y las 6 horas, una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo.

Para el personal que su horario sea permanente en dicho tramo nocturno, percibirá mensualmente un complemento equivalente al 10% del salario base vigente en cada momento.

Para aquella plantilla que no tengan la consideración de personal nocturno permanente, pero su jornada acabe después de las 22 horas, o se inicie antes de las 6 de la mañana, percibirán en nómina un complemento por cada hora de trabajo efectivo que realicen comprendida en el horario antes mencionado que ascenderá a la cuantía:

- Grupo I: 1'36 euros
- Grupo II: 1'24 euros
- Grupo III: 1'09 euros
- Grupo IV A): 0'98 euros
- Grupo IV B): 0'98 euros
- Grupo V: 0'98 euros

Los menores de 18 años no podrán realizar la jornada nocturna. No se podrán realizar horas extraordinarias dentro de dicha jornada.

Artículo 20º. Horas extraordinarias.

En el supuesto de realizar horas extraordinarias, serán compensadas mediante descanso equivalente en los 4 meses siguientes a su realización o, en caso de no poder efectuarlo, mediante el abono salarial con la siguiente fórmula:

Salario base, plus transporte más parte proporcional de pagas extraordinarias en cómputo anual dividido por el número de horas anuales, siendo el cociente resultante el valor de la hora extraordinaria.

La empresa facilitará mensualmente al trabajador o a la trabajadora, copia del resumen de horas extraordinarias realizadas en dicho periodo.

Artículo 21º. Jornada Laboral Ordinaria.

La jornada laboral ordinaria para las empresas afectadas por el presente Convenio será de 1.792 horas/año en cómputo anual de trabajo efectivo, con promedio una jornada semanal de trabajo efectivo de 40 horas.

La jornada máxima diaria no podrá ser superior a las 09 horas y 30 minutos durante los meses de Julio y Agosto, y de 09:00 horas el resto de meses del año, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, podrá fijarse una jornada máxima superior.

Si una persona trabajadora no completará su jornada mensual, tendrá que recuperarla en los seis meses siguientes.

Asimismo, en caso de que se produzca la extinción de la relación laboral antes de la finalización del año natural, se regularizarán en el finiquito los posibles excesos o defectos de jornada que pudieran existir a la fecha mencionada, con un máximo de dos mensualidades en el caso de la existencia de defecto. Para ello se comparará hasta la fecha de la extinción la jornada que haya realizado la persona trabajadora con la contratada, abonando o descontando el exceso o defecto de jornada resultante, con el límite antes referido.

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

El tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo tanto al inicio como al final de la jornada diaria, debiendo atender a los clientes que hubieran entrado antes de la hora de cierre del establecimiento, sin que esta obligación pueda superar 15 minutos a partir de dicha hora; a excepción de aquellos casos en los que se haya requerido la presencia de una ambulancia en la que se deberá esperar la llegada de la misma.

En los supuestos de trabajos que se realicen en régimen de turnos, las finalizaciones de jornada que supongan el inicio de un nuevo turno, las personas trabajadoras deberán permanecer en su puesto de trabajo hasta que se incorpore el relevo, debiendo comunicar al responsable del área o departamento de trabajo la demora en la incorporación a su turno del trabajador que ha incurrido en demora.

Artículo 22º. Descanso semanal.

Se conviene un descanso semanal de dos días, que podrá acumularse por períodos de dos semanas, a fin de que una semana pueda librarse un día y la siguiente tres, o viceversa.

Dada la característica de los servicios a prestar, los días libres podrán ser cualquiera de la semana.

A petición de la persona trabajadora, la empresa deberá conceder un día libre en fin de semana, sábado o domingo, cada mes.

Dadas las especiales características del trabajo a realizar, se conviene que los días festivos son de prestación de servicio laboral, si bien el trabajador o la trabajadora que desempeñe efectivamente su trabajo en dicha festividad tendrá derecho a su disfrute en otro momento, de común acuerdo con la Empresa o bien a la acumulación en sus vacaciones anuales en caso de desacuerdo.

Artículo 23º. Vacaciones

Las personas trabajadoras de la Empresa tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales o a su parte proporcional en caso de prestación laboral inferior.

Podrán fraccionarse las vacaciones a propuesta de la empresa. El fraccionamiento al que queda facultada la empresa no podrá exceder de dos períodos, salvo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras.

Al período anual de vacaciones se podrán añadir los días festivos efectivamente trabajados si no hubiese sido compensado con anterioridad.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo de empresa acuerdan que el período vacacional para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, se podrá disfrutar a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute conforme al calendario laboral fijado.

Las vacaciones solicitadas dentro del período de temporada alta, 1 de junio a 30 de septiembre (período estival), se concederán de acuerdo a las necesidades organizativas de la empresa.

En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo legislado en el Estatuto de las personas trabajadoras, artículo 38

Artículo 24º.- Movilidad funcional.

Se establece en el seno de la empresa la polivalencia funcional dentro de cada grupo profesional limitada solo por los estudios o titulaciones necesarias para un puesto de trabajo.

Artículo 25º.- Movilidad geográfica.

Las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio podrán ser objeto de traslado o desplazamiento a cualquier lugar de trabajo o de prestación de servicios de la empresa dentro del ámbito de cada isla.

También se pacta la posibilidad de prestar servicio, en la misma jornada laboral, en varios centros de trabajo en función de la organización empresarial de los servicios contratados a prestar a sus clientes.

Artículo 26º.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Se conviene que la prestación del contrato de trabajo podrá ser objeto de modificaciones sustanciales si las exigencias organizativas, técnicas, productivas o económicas de las Empresas así lo requieren, especialmente por exigencias del cliente destinatario del servicio en cuanto a horario, turnos, duración de la jornada y lugar de la prestación del servicio. A estos efectos se seguirán los trámites legales y reglamentarios previstos en el estatuto de las personas trabajadoras.

Artículo 27º.- Suspensión del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo podrá ser suspendido, aparte de por fuerza mayor, por cierre de instalaciones ordenadas por la Autoridad competente, o por la no superación por parte de la persona trabajadora de las pruebas de reciclaje reglamentarias. A estos efectos se seguirán los trámites legales y reglamentarios previstos en el estatuto de los trabajadores.

Art. 28º. Excedencias.

Las personas trabajadoras 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 años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora 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 o la trabajadora 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 efectúe fuera del plazo señalado, quedará nulo y sin efecto el derecho preferente del trabajador excedente al reingreso.

1. Excedencia voluntaria especial: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que el trabajador o la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.



Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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.

Las personas trabajadoras que estén disfrutando de una excedencia, durante la vigencia de la misma, no podrán prestar sus servicios en empresas del mismo sector de actividad o de similar actividad a la desempeñada por la empresa.

El incumplimiento de lo establecido en el párrafo anterior por parte de la persona trabajadora se entenderá como renuncia a su futura reincorporación, quedando extinguido su contrato de trabajo.

Art. 29º. Permisos y Licencias.

Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los trabajadores y en particular en los casos y con la duración que a continuación se indica en días consecutivos:

- a) Por matrimonio realizado bajo cualquier confesión religiosa que cause estado en el Registro Civil, o contraído de forma civil, quince días naturales.
- b) Dos días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable según cuadro de ampliación de días.
- c) Durante un día laborable por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.
- e) Por el matrimonio de padres, hijos o hijas, hermanos o hermanas, abuelos o abuelas y nietos o nietas de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, y previa justificación, tendrán derecho a un día natural de licencia, ampliable según cuadro de ampliación en caso de desplazamiento fuera de la localidad.
- f) Por bautizo de un hijo o hija y nieto o nieta, tendrán derecho a un día natural ampliable según cuadro de ampliación, para asistir al mismo. Igual permiso se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza con independencia de la confesión religiosa de que se trate.
- g) Un día natural de permiso por Primera Comunión de hijo o hija, hermano o hermana, sobrino o sobrina y nieto o nieta de uno u otro cónyuge o pareja de hecho. Igual permiso se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza con independencia de la confesión religiosa de que se trate.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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.
- i) Cada empleado, con un mínimo de un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a jornadas de licencia retribuida por asuntos propios por año natural y en proporción al periodo de tiempo efectivo trabajado.

Dicha licencia, al tratarse de asuntos personales, no requiere justificación verbal ni documental. Deberá solicitarse con la antelación máxima posible y como mínimo 96 horas antes del disfrute. Estas jornadas de licencia serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la empresa y el empleado que haya de disfrutarlas.

Dadas las especiales características del trabajo en las playas, se establecen los siguientes días de asuntos propios disponibles en función del lugar de prestación de servicios:

- 5 días naturales para el personal de playas

- 2 días naturales para el resto de personal

A efectos del cómputo de jornada anual previsto en el artículo 21, en los supuestos de que las personas trabajadoras con derecho a su disfrute hagan uso de dicha licencia, los días de asuntos propios computarán como día de trabajo efectivo; adicionalmente, se establece que el derecho a la utilización de dichos permisos se agotará con el término de cada año natural.

La empresa podrá denegar por razones organizativas y productivas el disfrute de las jornadas de licencias retribuidas por asuntos propios.

Todos los permisos relacionados en las letras b) a h) del presente artículo se entenderán extensibles a las parejas de hecho, inscritas como tal ante los registros públicos existentes al efecto,

Cuadro de ampliación de días:

Cuando el desplazamiento fuera de la localidad supere los 150 kms. (ida y vuelta),	1 día más
Cuando el desplazamiento fuera de la localidad supere los 250 kms. (ida y vuelta)	2 días más

Artículo 30º. Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras sometidas al ámbito de aplicación de este convenio se calificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves.

1. Serán faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un periodo de 60 días y por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La no comunicación con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) El retraso en el cumplimiento, sin causa justificada, de las tareas diarias establecidas en el funcionamiento diario de su puesto de trabajo.
- d) Falta de aseo y limpieza personales.
- e) Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios y la imagen tanto de la empresa como de las instalaciones o municipios (playas) donde se realice la actividad.
- f) Falta de atención o diligencia con el usuario, así como en el desarrollo del trabajo encomendado.
- g) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- i) Falta leve de respeto y consideración hacia los subordinados o subordinadas, compañeros o compañeras, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.
- j) Falta de higiene con el material de trabajo. (botiquín, maletín equipo de reanimación)
- k) Extralimitarse con el horario establecido para comer.
- l) Llevar de manera incorrecta/no profesional la uniformidad obligatoria, afectando a la correcta identificación del personal del servicio (camiseta y/o pantalón arremangados, gorra hacia atrás, etc.)

2. Serán faltas graves:

- a) Faltar al trabajo un día sin causa justificada y sin previo aviso.
- b) Fumar en cualquier dependencia distinta de las habilitadas para tal fin y/o durante el tiempo efectivo de trabajo o vistiendo la uniformidad del servicio.
- c) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un periodo de 30 días y por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- d) Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- e) La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales, herramientas y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- f) Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto muy graves hacia los compañeros o compañeras, terceros o público en general.
- g) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos de la empresa para fines personales, durante la jornada de trabajo, y en beneficio propio.
- h) El incumplimiento de las disposiciones en materia de protección de datos de carácter personal a los que tenga acceso por razón de su cometido.
- i) El uso inadecuado y el incumplimiento de la normativa en materia de utilización de equipos de protección individual.
- j) La acumulación de tres faltas leves aun siendo por diferente motivo en un periodo de seis meses.
- k) Falta de aseo y limpieza personales cuando sea de tal índole que puedan afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.



- l) La negativa del trabajador o trabajadora a participar en los simulacros de actuación sin causa médica que lo justifique.
- m) La negativa del trabajador a asistir a los cursillos de puesta al día sin causa médica que lo justifique. Todo el personal y con una frecuencia mensual deberá, de forma inexcusable, asistir y participar activamente en aquellas actuaciones simuladas que plantea la dirección de empresa para mantener tanto la alerta, como los protocolos de actuación sobre los usuarios que así lo requieran. Si dicha negativa se repite en el tiempo se calificará como falta muy grave.
- n) No llevar el uniforme completo y/o alterar el uniforme entregado (mangas o pantalones recortados, etc.)
- ñ) La desobediencia o indisciplina en el cumplimiento de las tareas y funciones establecidas en el presente convenio y/o en las directrices de funcionamiento diario establecidas en los Planes de salvamento, pliegos, contrato y funcionamiento diario establecidos para su lugar de trabajo.
- o) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo superior a 15 minutos.
- p) El uso de dispositivos móviles, como teléfonos, tablet, o similares si su uso supone una desatención importante de sus obligaciones laborales.
- q) Ausentarse sin justificación del puesto de trabajo durante la realización del mismo, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.

3. Serán faltas muy graves:

- a) Realizar cualquier actividad ajena a sus funciones que pueda disminuir la atención en el trabajo y la vigilancia del puesto (hacer uso del teléfono móvil personal durante la jornada efectiva de trabajo, de algún dispositivo electrónico o de lectura, atender visitas...)
- b) Faltar un día sin justificación.
- c) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- d) Acudir al centro de trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
- e) Cambiar, revolver los armarios o taquillas de los compañeros o del público sin la debida autorización.
- f) La impuntualidad reiterada no justificada en la entrada o salida del trabajo. Se entenderá reiterada, más de tres faltas en un mes o cinco en un periodo de tres meses.
- g) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- h) El hurto, robo y la apropiación indebida, tanto a los demás personas trabajadoras de la empresa, como al público o usuarios, como a cualquier persona que esté dentro de la zona de vigilancia o del recinto de trabajo.
- i) La simulación comprobada de accidente o enfermedad.
- j) Hacer desaparecer, inutilizar o destruir máquinas o causar desperfectos en las mismas o en aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la empresa.
- k) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello puedan derivarse perjuicios de cualquier orden a la empresa.
- l) Los malos tratos de palabra u obra, o faltas de respeto muy graves hacia los compañeros, terceros o usuarios en general.
- m) El abuso grave de autoridad.
- n) La desobediencia o indisciplina continuada en el trabajo o cuando una desobediencia o indisciplina haya motivado graves consecuencias.
- ñ) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- o) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto a la intimidad y dignidad de la mujer o del hombre mediante la ofensa, física o verbal de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- p) El incumplimiento de las disposiciones en materia de protección de datos de carácter personal a los que tenga acceso por razón de su cometido, cuando recaiga sobre datos de nivel alto.
- q) La acumulación de dos faltas graves aun siendo por diferentes motivos en un periodo de seis meses.
- r) La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros.
- s) Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del usuario, cliente, contratista, o cualquier persona ajena a la empresa y que trascienda a éste.
- t) La situación de acoso moral, cuando una persona o más (la víctima puede ser acosada por un grupo) somete a otra a una violencia psicológica por sistema, durante un periodo de tiempo más o menos prolongado. El acoso moral pretende y se encamina a ofender, ridiculizar y llevar a la víctima al aislamiento del grupo, resultando de todo ello, si se mantiene en el tiempo, la desestabilización emocional y psicológica de la persona acosada.
- u) La repetición en el tiempo de la negativa del trabajador a asistir a los cursillos de puesta al día sin causa médica que lo justifique. Todo el personal y con una frecuencia mensual deberá, de forma inexcusable, asistir y participar activamente en aquellas actuaciones simuladas que se planteen para mantener tanto la alerta, como los protocolos de actuación sobre los usuarios que así lo requieran.
- v) Quedarse dormido en el puesto de trabajo.



Artículo 31º - Sanciones

Las sanciones que la empresa puede aplicar a las personas trabajadoras, según la gravedad y circunstancias del caso concreto serán las siguientes:

1. Faltas leves: amonestación escrita.
2. Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
3. Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

El plazo de prescripción de las faltas será el establecido por el Estatuto de los trabajadores, iniciándose el cómputo a partir del conocimiento de aquellas por la empresa y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VI

Representación Sindical

Art. 32º. Derechos de Representación Colectiva.

En las empresas del Sector afectadas por este Convenio, se podrán acumular las horas sindicales en uno o varios representantes de las personas trabajadoras. En caso de cesión de horas sindicales entre delegadas y/o delegados, se deberá preavisar a la empresa con 3 días hábiles de antelación. En el caso de que un delegado/a no consuma todas las horas sindicales en un determinado mes, se podrán acumular las no consumidas en el mes siguiente.

La Empresa reconoce a los Sindicatos debidamente implantados en la misma, con elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre personas trabajadoras/as y empresa. Los representantes de las personas trabajadoras (Comité de Empresa), disfrutarán de las garantías que en cada momento sean de aplicación por la legislación general vigente.

Las horas sindicales podrán acumularse por trimestres y se podrán ceder dichas horas entre delegados y miembros del comité.

En las reuniones que los miembros del Comité de Empresa mantengan con la Empresa, serán por cuenta de la Empresa, y en ningún momento se le imputarán al crédito horario que por sus derechos de representación tengan.

Los delegados y delegadas sindicales tendrán reconocidos en la Empresa los derechos y funciones recogidos en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto.

Las personas trabajadoras a los que afecte el presente Convenio tendrán derecho a celebrar asambleas o reuniones. Se ejercerá este derecho a propuesta del Comité de Empresa y tendrá lugar en el interior de los locales de la Empresa, siempre que sea posible.

La Empresa está obligada a facilitar al Comité de Empresa la información que éstos soliciten en consonancia con lo establecido en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los personas trabajadoras, así como lo dispuesto en el Art. 81 de la misma Ley, referido al local y tablón de anuncios.

CAPÍTULO VII

Art. 33º. Salud Laboral

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y Seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención, a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a cualquier actividad realizada por las empresas afectadas por el ámbito funcional de este convenio, así como cualquier otra disposición o norma que pueda publicarse durante la vigencia del presente Convenio.

Evaluación de Riesgos de la Empresa.

Información a las personas trabajadoras sobre los riesgos.

Formación de las personas trabajadoras sobre medidas preventivas.

Formación de las delegadas y delegados de Prevención.

Determinar la periodicidad y los agentes formadores.

Formación de los componentes de los Equipos de Primera Intervención, Equipos de Primeros Auxilios para las medidas contra incendios, de evacuación y de primeros auxilios.

Vigilancia de la Salud, protocolizada para un puesto de trabajo.

Medias correctoras de los riesgos detectados y los medios de protección tanto colectivos como individuales.

Será deber de las empresas garantizar que las personas trabajadoras elegidas como delegadas y delegados de Prevención, reciban la formación teórica y práctica en materia preventiva, tanto al inicio del mandato, como cuando se produzcan cambios en la legislación o surjan nuevas tecnologías en la materia.

El plan de formación de las delegadas y delegados será acordado en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa y se realizará atendiendo a una perspectiva de género. Tendrá consideración de formación para la prevención la que las organizaciones sindicales imparten para sus delegados de prevención, y como tal será incluida en los correspondientes planes formativos.

Las empresas prestarán especial atención a la protección de personas trabajadoras sensibles a determinados riesgos y en función del género de las mismas, como son las personas trabajadoras minusválidas, las trabajadoras embarazadas (se tratarán los casos individualmente para establecer medidas oportunas para facilitar el desempeño de su trabajo: ampliación de periodos de descanso, asignación de zonas más próximas a su domicilio, etc.) o en periodo de lactancias.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá de conformidad con el Reglamento del Comité de Seguridad y Salud. Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, no serán de imputación al crédito horario que los Delegados de Prevención tienen por ser miembros del Comité de Empresa.

Art. 34º. Vigilancia de la salud.

La empresa facilitará al personal la posibilidad de someterse al correspondiente reconocimiento médico, el cual se efectuará anualmente y en la fecha acordada. Los reconocimientos se realizarán en horario de trabajo o será remunerado el tiempo invertido.

CAPÍTULO VIII IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

Artículo 35º. Marco Contextual

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación social de sus personas trabajadoras en la forma que determine la legislación aplicable al caso.

Artículo 36º. Comisión Paritaria de Igualdad

Con el objeto de contribuir a la consecución de la igualdad de género, se acuerda constituir una “Comisión Paritaria de Igualdad” entre las partes firmantes del presente Convenio que estará formada por una representación proporcionada de cada una de dichas partes, con el fin de vigilar la aplicación, interpretación, seguimiento y evolución de los acuerdos relativos a los Planes y medidas de igualdad entre mujeres y hombres en el seno de las diferentes empresas que se encuentren bajo el ámbito de aplicación del presente convenio.

Para ello y, para garantizar una adecuada labor en base al objeto de la misma, esta Comisión se reunirá de forma ordinaria semestralmente y, de forma extraordinaria, tantas veces como sea requerida por cualquiera de sus miembros, siempre que dicho requerimiento se produzca con una antelación mínima de 7 días respecto a la fecha de la correspondiente sesión.

Esta Comisión tendrá las siguientes competencias:

- a) Entender, en términos de consulta, sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos posteriores.
- b) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- c) Mediación si durante el proceso de negociación e implantación de un plan de igualdad surgieran problemas que ralentizaran o paralizaran la realización del diagnóstico y/o el acuerdo en los objetivos y medidas que debiera contemplar el plan de igualdad y como paso previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales o a la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial.
- d) Elevación a la Comisión Paritaria del Convenio relativa al registro de los Planes de Igualdad. Dicha comunicación se realizará mediante fax o correo electrónico.
- e) Vigilancia de las medidas contempladas en el presente convenio, así como la posibilidad de propuesta de nuevas medidas ante la Comisión de Seguimiento del correspondiente Plan de Igualdad.



Artículo 37º. Planes de Igualdad

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 oportunidades entre mujeres y hombres, así como eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los Planes de Igualdad 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.

Tal y como se establece en el Art. 2.2 del R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, en las empresas de 50 o más personas en plantilla, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de Igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del correspondiente Plan de Igualdad.

La elaboración e implantación de Planes de Igualdad será voluntaria para las empresas de menos de 50 personas trabajadoras, previa consulta y negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en la normativa legal a tales efectos.

A su vez y, a tenor de lo dispuesto en el Art. 45. 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas, sea cual sea su tamaño, también elaborarán y aplicarán un Plan de Igualdad, previa negociación o consulta, con la representación social de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho Plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. De no existir representación social en el seno de la empresa, ésta deberá negociar y acordar el mencionado Plan con los sindicatos más representativos del sector en el que se encuadre su actividad principal.

Artículo 38º. Comisión de Igualdad para la elaboración del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa

Para las empresas que se vean afectadas por lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad conforme a la regulación establecida a tales efectos en el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

Con carácter general, dicha Comisión se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Una vez constituida la Comisión de Igualdad, ésta enviará la correspondiente notificación a la Comisión Paritaria de Igualdad del inicio y del resultado de la negociación del correspondiente Plan de Igualdad. Dicha comunicación se realizará mediante fax o correo electrónico.

La composición de dicha Comisión será paritaria, en cuanto a género, entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras contando, en los supuestos en que se estime necesario, con la figura de asesoras y/o asesores en materia de igualdad de género.

En las constituciones de las Comisiones de Igualdad, también se aprobará el reglamento de funcionamiento de dicho órgano en donde se regularán, entre otras cuestiones, los procedimientos de actuación del mismo.

Se establece que la Comisión de Igualdad se reunirá, de manera ordinaria, las veces que sean necesarias, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión y, de manera extraordinaria, cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de al menos 5 días.

De las reuniones se levantará la correspondiente Acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha propuesta para la siguiente reunión.

En caso de desacuerdo entre la representación empresarial y la social, se harán constar en el documento de Acta las posiciones definitivas por cada parte.

Si durante el proceso de negociación o implantación del correspondiente Plan de Igualdad, surgieran desavenencias entre las personas integrantes de dicha Comisión, que ralentizaran u obstaculizaran la realización del Diagnóstico y/o la adopción de acuerdos relativos a los Objetivos y Acciones a incluir en el correspondiente Plan de Igualdad se prevé, como paso previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales o a la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial, la notificación de tal circunstancia a la Comisión Paritaria de Igualdad para su oportuna labor de mediación.

Artículo 39º. Diagnóstico de Igualdad

Previamente a la fijación de los Objetivos del Plan de Igualdad de cada empresa, se llevará a cabo el correspondiente Diagnóstico de

Igualdad, cuya finalidad será la de proporcionar datos desagregados por sexo en relación a las siguientes cuestiones:

Acceso a la empresa: evolución de la plantilla en los últimos cinco años (nueva incorporación, personas que han sido baja en la empresa con especificación de la causa de la baja), nuevas incorporaciones en el último año con indicación del tipo de contrato, categoría o grupo profesional y puesto de trabajo.

Características de la plantilla: distribución de la plantilla por grupos de edad, tipo de contrato, categoría o grupo profesional y antigüedad.

Condiciones retributivas: distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo y categoría o grupo profesional, distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales, así como los datos relativos a la correspondiente tabla salarial del año en cuestión, incluyendo las remuneraciones percibidas por el total de la plantilla en concepto de complementos salariales, atendiendo a la tipología de los mismos.

El citado registro también debe incluir información relativa a las percepciones extrasalariales a las que haya tenido acceso la plantilla de la empresa.

Formación: número total de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año por materia formativa. Cuantas acciones formativas han sido a iniciativa de la empresa o a iniciativa del trabajador o trabajadora. Modalidad de la formación (presencial en horario laboral o fuera, on line). Duración de la formación. Personas que han solicitado y obtenido permisos individuales y adaptación de la jornada laboral para la realización de estudios reglados por categorías y/o grupos profesionales.

Clasificación y promoción profesional: promociones en el último año especificando categorías o grupos profesionales y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: distribución de la plantilla en relación a la utilización durante el último año de las diferentes suspensiones temporales, permisos retribuidos y permisos o derechos no retribuidos (IT, maternidad, paternidad, permiso de lactancia, reducción de jornada, excedencias, etc.)

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 40º. Fases del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad deberá contener las siguientes fases:

Programación: desarrollo de las medidas concretas necesarias para solventar las carencias detectadas en relación a cada una de las materias analizadas. Se deberán fijar prioridades y establecer un programa de actuación, un calendario, especificando para cada una de las medidas que incluye el plan, cuál es la situación de partida, cuál el objetivo al que se aspira y en cuánto tiempo pretendemos alcanzarlo. De igual manera será necesario que en todas las fases, y para cada una de las medidas a desarrollar, quede claramente determinada la persona o grupo de personas responsables de llevarla a cabo.

Implantación: una vez diseñado el plan de igualdad, deberá ser ratificado por las partes legitimadas para negociar y acordar en el ámbito correspondiente, se informará a todo el personal de la empresa del contenido del plan de igualdad y se pondrán en marcha las diferentes actuaciones de acuerdo al calendario aprobado.

Seguimiento y Evaluación: será necesario definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del plan y de los objetivos alcanzados. Previo a la evaluación final, la comisión de igualdad u órgano análogo, elaborará informes periódicos de evaluación en relación a cada uno de los objetivos fijados en el plan de igualdad, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha y que permitan, en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

Artículo 41º. Medidas de acción positiva

Como se señala en la exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007, las acciones positivas son consideradas como instrumentos para alcanzar la igualdad real efectiva entre mujeres y hombres que no han podido ser corregidas en aplicación del principio de igualdad jurídica o formal.

Tales medidas podrán ser aplicadas en tanto subsistan situaciones de desigualdad en el ámbito de empresas a las que les sea aplicable este convenio y, en cualquier caso, para respetar el derecho a la Igualdad y a la no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución.

Las acciones que se pretenden en este sentido, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los

supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

En base a ello y, en aplicación del principio de *igualdad de trato y no discriminación*, las Comisiones de Igualdad estarán legitimadas para promover medidas encaminadas a reducir y/o neutralizar la desigualdad de género existente entre las personas que integren la plantilla de cada empresa u organización acogidas al ámbito de aplicación de este convenio .

Tales medidas irán destinadas, preferentemente, a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otras, y podrán consistir en:

1. Promoción de los procesos de *Selección* y *Promoción* de las personas trabajadoras que eviten la existencia de la denominada segregación vertical y horizontal, así como la utilización del lenguaje sexista y/o de tipo inclusivo. En base a ello, se favorecerá la implantación de procedimientos de *Selección* transparentes para el ingreso en la empresa, mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
2. Establecimiento de programas específicos para la selección/promoción de mujeres u hombres en puestos en los que están sub-representadas.
3. Diseño y aplicación de planes de Formación en las empresas con el fin de garantizar el desarrollo del nivel formativo y de adaptabilidad de cada persona trabajadora a los requisitos del puesto de trabajo.
4. Adopción de acciones específicas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres, mediante campañas de sensibilización y difusión de los permisos retribuidos y no retribuidos, excedencias legales existentes, etc.

Artículo 42º. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos discriminatorios y están expresamente prohibidos por la Ley Orgánica 3/2007.

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

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

La representación sindical deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los personas trabajadoras y de las trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Las empresas afectadas por el presente convenio negociarán con la citada representación sindical un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Dicho protocolo deberá comprender, al menos, los siguientes principios:

1. Compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y acoso por razón de sexo
2. Instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres
4. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
5. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

La existencia obligatoria para las empresas, independientemente del número de personas en plantilla, del denominado *Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo*, no debe ser la única estrategia para enfrentarse a este problema, sino que constituye un objetivo primordial el hecho de llevar a cabo la oportuna prevención de este tipo de delitos mediante el cambio de comportamientos y actitudes sexistas que generan un ambiente proclive hacia esas actuaciones.



Artículo 43º. Violencia de Género

Las empresas vinculadas a este convenio tendrán especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de las trabajadoras que la sufran, los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Los derechos que se reconocen a las trabajadoras/es víctimas de la violencia de género son, entre otros, los siguientes:

1. Derecho a una reducción de la jornada de trabajo, que conlleve una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
2. Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la correspondiente adecuación del mismo a las necesidades de la trabajadora, la aplicación del horario flexible, y/o cualesquiera formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
3. Derecho a que se haga efectivo un cambio de centro de trabajo con reserva del puesto de trabajo, en los términos que establece la ley a tales efectos.
4. Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, en los términos que establece la ley a tales efectos.
5. Derecho a la extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a la prestación contributiva por desempleo o subsidio por insuficiencia de cotización.

El despido o extinción del contrato de trabajo por el empresario será nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral.

Para ejercer estos derechos las trabajadoras/es deberán acreditar la situación de víctimas de violencia de género, bien mediante Sentencia por la que se condene al agresor/a, a través de la correspondiente Orden de protección o mediante informe del Ministerio Fiscal.

Teléfono de ayuda a las mujeres maltratadas: 016 (24 horas)

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan:

1. Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional por el que se precede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de les Illes Balears (TAMIB), aplicando el Reglamento de actuación de dicho Tribunal.
2. La solución de los conflictos colectivos, así como los de aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo y cualquier otro conflicto individual que afecte a las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación, podrá efectuarse de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del TAMIB, aplicando el Reglamento de actuación del mismo.

Segunda. Se crea una comisión de seguimiento del convenio colectivo conformada de forma paritaria por los firmantes, de vigilancia del cumplimiento de este convenio colectivo por parte de todas las empresas que estén bajo su ámbito de aplicación. Las partes se comprometen en el caso de advertir incumplimientos a denunciarlo conjuntamente ante las autoridades competentes en función de la materia y en su caso, los organismos inspectores con competencia en las mismas.

Tercera. Lenguaje no sexista.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «personas trabajadoras» o «empleados», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 1º.

DISPOSICION TRANSITORIA UNICA

En los supuestos de licitaciones públicas vigentes, la entrada en vigor del presente convenio colectivo, coincidirá con la fecha de inicio efectivo de las nuevas contratas, debiendo haberse incluido él mismo, en el proceso de licitación, por lo que la aplicación de lo estipulado en este convenio se pospondrá hasta que se lleve a cabo la nueva licitación.

En los casos de contratas administrativas pendientes de adjudicación en las que se hubiese iniciado ya el proceso de licitación sin haber incluido lo dispuesto en el presente convenio autonómico, se mantendrán las condiciones establecidas en el proceso de licitación y se



retrasará la entrada en vigor del convenio hasta que proceda una nueva licitación.

En aquellas contratas en vigor, se mantendrá la aplicación del convenio colectivo que hasta la fecha se venga aplicando, hasta el momento en que se produzca la entrada en vigor del presente convenio colectivo coincidiendo con la fecha de inicio efectivo de las nuevas contratas, por haberse incluido él mismo, en el correspondiente proceso de licitación.

No obstante, para las personas trabajadoras cuyo puesto de trabajo no esté supeditado a ninguna contrata, la entrada en vigor del presente convenio se producirá de acuerdo con lo establecido en el artículo 4º.

A consecuencia de lo establecido en los párrafos precedentes, en los casos de contratas administrativas, la entrada en vigor del convenio colectivo se producirá de forma progresiva, según vaya incorporándose el mismo en los futuros procesos de licitación.

