



## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

### ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

**17391**

*Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears i la publicació del Conveni col·lectiu de l'Institut Balear d'Emergències, SL (exp.: CC\_TA\_01/097, codi de conveni 07100282012014)*

#### Antecedents

1. El dia 5 de març de 2014, la representació de l'Institut Balear d'Emergències, SL i la del seu personal subscripiren el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 14 de març, el senyor Juan Antonio Marimón Pizá, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

#### Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

#### RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'Institut Balear d'Emergències, SL en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.
3. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 1 d'octubre de 2014

**El director general de Treball i Salut Laboral**

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat

(BOIB 70/2013)





**CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA "INSTITUT BALEAR D'EMERGÈNCIES SL",**

**CAPÍTOL I**

**Article 1.**

**PARTS QUE EL CONCERTEN**

El present conveni col·lectiu ha estat concertat a l'empara del que disposa el Títol III de l'Estatut dels treballadors, per la representació legal de l'empresa INSTITUT BALEAR D'EMERGÈNCIES SL" (en endavant l'empresa) i la representació legal dels treballadors i les treballadores de l'empresa.

**Article 2.**

**Àmbit personal.**

Es regiran per aquest Conveni Col·lectiu els treballadors i treballadores que prestin els seus serveis a l'Empresa i els futurs treballadors i treballadores que ingressin en aquesta per una relació laboral comú.

També serà d'aplicació el present quan els treballs es realitzin mitjançant subcontracta o relació jurídica amb altres empreses o entitats privades o públiques, en les quals l'objecte sigui la gestió total o parcial d'instal·lacions esportives.

També serà d'aplicació el present quan els treballs es realitzin mitjançant contractes administratius o relació jurídica amb administracions públiques, sota qualsevol forma vàlida en dret en les quals l'objecte sigui la gestió total o parcial d'instal·lacions esportives, platges, balnearis, etc, o participació en l'organització de competicions, esdeveniments o espectacles de caràcter fisico-esportiu.

Queda exclòs expressament del present conveni el personal que contracti la seva activitat com a arrendament de servei i qualsevol altre que es consideri com a relació laboral de caràcter especial o que per les lleis quedin exclosos de l'àmbit laboral.

**Article 3.**

**ÀMBIT TERRITORIAL.**

Afectarà a tots els treballadors/treballadores que prestin els seus serveis a l'empresa dins la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

**Article 4.**

**ÀMBIT TEMPORAL.**

La vigència serà des de l'1 de gener de 2014 sense perjudici de la seva publicació al Butlletí Oficial, fins el dia 31 de desembre de 2021.

Pròrrogues. Aquest conveni col·lectiu podrà ser prorrogat expressament o tàcitament. S'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals si no hi hagués avís de denúncia formulat per qualsevol de les parts amb, com a mínim, tres mesos d'antelació a la finalització de la seva vigència o en el seu cas de la pròrroga en curs.

Sense perjudici de la vigència general del conveni establerta al paràgraf anterior, les matèries en les quals així quedi establert tindran el període de vigència que s'hi fixi.

**Article 5.**

**APLICACIÓ DE NORMATIVA.**

En allò no previst expressament en el text del present conveni, serà d'aplicació l'Estatut dels treballadors i la resta de normes complementàries contingudes a la legislació laboral vigent.

**Article 6.**

**ABSORCIÓ i COMPENSACIÓ.**

Totes les condicions establertes en el present conveni col·lectiu tenen la consideració de mínimes, per la qual els pactes condicions individuals existents a l'empresa a l'entrada en vigor del present conveni continuaran vigents fins que no es modifiquin o quedin absorbides per l'aplicació del present.

**Article 7.**

**VINCULACIÓ A LA TOTALITAT.**

El conveni constitueix un tot orgànic que estableix les condicions mínimes de la relació laboral i haurà de ser considerat globalment amb



efectes de la seva aplicació.

En el cas que per actes de l'autoritat laboral competent, o en el seu cas, de la jurisdiccional, s'impedis el registre o l'aplicació total o parcial del present conveni o d'alguns dels seus articles per declaració expressa de la nul·litat del conveni o d'alguns dels seus articles, la Comissió paritària haurà d'acordar, en reunió extraordinària convocada amb aquesta finalitat en el termini de trenta dies, si procedeix la modificació total o parcial del text del conveni, tot havent de prevaler en tot cas el principi de conservació dels articles pactats que no hagin sofert cap objecció per part de l'autoritat laboral competent per al seu registre o de la jurisdiccional. En cas de desacord al si de la Comissió paritària, el conveni continuarà la seva aplicació exceptuant aquells preceptes que haguessin estat considerats nuls per la jurisdicció social, els quals s'hauran de negociar novament en un termini no superior a tres mesos a partir de la declaració de nul·litat o de l'acte administratiu.

**Article 8.**  
**COMISSIÓ PARITÀRIA.**

La Comissió paritària, com a òrgan d'interpretació, adaptació, conciliació i vigilància del compliment de les condicions pactades estarà integrada per dos membres dels treballadors i les treballadores i dos membres de l'empresa.

Aquesta comissió haurà d'entendre, com a tràmit previ a qualsevol recurs que de manera oficial es pogués plantejar, en totes les qüestions que se suscitin amb relació al contingut d'aquest conveni, i els seus acords hauran de prendre's per majoria de la Comissió paritària.

La Comissió paritària es reunirà a proposta de qualsevol de les parts mitjançant escrit raonat sobre els assumptes que se sotmetin a la seva consideració en el termini de trenta dies a partir de la seva recepció.

**FUNCIONS**

Interpretar i vigilar l'aplicació del present conveni.

Informe previ i obligatori en totes les qüestions de conflicte col·lectiu.

Sotmetre a debat les matèries que a criteri d'alguna de les parts sigui necessari per definir el text del present conveni, aclarir-lo o per incorporar-les-hi.

Qualsevol activitat que tendeixi a l'aplicació i eficàcia del present conveni.

L'obtenció d'acords sobre totes les matèries no regulades al present conveni que a criteri de les parts que integren la Comissió sigui necessari incorporar al seu text per adaptar-lo millor a la realitat productiva o laboral existent a cada moment.

La Comissió paritària podrà utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors en totes aquelles matèries que siguin de la seva competència. Aquests assessors seran designats lliurement per cada una de les parts, podran assistir amb veu però sense vot.

Els acords hauran de ser adoptats per majoria simple dels presents de cada una de les parts que formen la Comissió i quan sigui preceptiu s'incorporaran al text del conveni col·lectiu.

S'estableix com a domicili de la Comissió paritària el domicili de l'empresa.

**Article 9.**  
**DENÚNCIA.**

Qualsevol de les parts signants podrà realitzar la denúncia d'aquest conveni col·lectiu, mitjançant escrit dirigit a l'altra part i registrada davant l'autoritat laboral, amb una antelació mínima de tres mesos de la finalització de la seva vigència.

Fins que no s'assoleixi un nou acord, s'aplicarà tant en les clàusules obligacionals com normatives el present conveni col·lectiu.

Si no es denuncia s'ajustarà a allò que disposa l'art. 4 del present conveni.

**CAPÍTOL II.**  
**CONTINGUT DEL CONTRACTE DE TREBALL**

**Organització del treball**

**Article 10.**  
**FACULTATS DE LA DIRECCIÓ.**

L'organització del treball en cada un dels centres, dependències i unitats de l'empresa és facultat de la seva direcció, d'acord amb allò previst

legalment i convencionalment.

**Article 11.**  
**MOBILITAT GEOGRÀFICA.**

En els casos de trasllat a centres de treball diferents de la mateixa empresa que exigeixin un canvi de residència s'acolliran a allò estipulat a l'article 40 de l'Estatut dels treballadors. En els casos que es produeixin desplaçaments de treballadors amb caràcter temporal s'ajustaran a allò disposat a l'apartat 4 de l'esmentat article 40 de l'Estatut dels treballadors.

**Article 12.**  
**MOBILITAT DE LA PRESTACIÓ DELS SERVEIS.**

La Direcció de l'empresa podrà canviar els seus treballadors de centre de treball i traslladar-los a un altre distint situat a la mateixa localitat o a municipis propers dins la mateixa província on el treballador presta inicialment els seus serveis.

Per als casos prevists en aquest punt, l'empresa haurà de cobrir les seves necessitats, en primer lloc, mitjançant trasllats voluntaris de treballadors del mateix grup professional o que desenvolupin la mateixa activitat en un altre centre. De no ser possible això, o en el cas que els treballadors que es prestin voluntàriament al trasllat no siguin els adequats per cobrir els llocs de treball del centre on han d'anar a prestar els seus serveis, l'empresa comunicarà, amb una setmana d'antelació com a mínim, als treballadors que decideixi que s'han de traslladar, el centre on hauran d'acudir.

**Article 13.**  
**PRESTACIÓ EN DIFERENTS CENTRES DE LA MATEIXA EMPRESA.**

En el contracte de treball es podrà establir la prestació de serveis en diferents centres de treball de la mateixa empresa a la mateixa localitat o a municipis propers, de tal forma que uns dies es desenvolupin funcions en un centre de treball i altres dies en un altre.

**Article 14.**  
**PRESTACIÓ EN DIFERENTS CENTRES DE LA MATEIXA EMPRESA EN EL MATEIX DIA DE TREBALL.**

En el contracte de treball es podrà establir la prestació de serveis a diferents centres de treball de la mateixa empresa, a la mateixa localitat o a municipis propers, en una mateixa jornada de treball.

**Contractació**

**Article 15.**  
**PERÍODE DE PROVA.**

Als contractes concertats per temps indefinit es podrà fixar per escrit un període de prova que en cap cas no podrà excedir de:

- Grups 1 i 2: 3 mesos.
- Grup 3: 2 mesos.
- Grup 4: 1 mes.

Durant el període de prova el treballador tindrà els mateixos drets i obligacions que corresponguin a la categoria professional i lloc de treball de desenvolupí, com si fos de plantilla, exceptuant els derivats de l'extinció de la relació laboral. La finalització del període de prova es podrà instar, durant el seu transcurs, per qualsevol de les parts, sense necessitat d'al·legar cap causa, amb la condició que es comuniqui per escrit, tot fent constar com a causa d'extinció laboral el no superar el període de prova.

La situació d'incapacitat temporal qualsevol que fos la seva contingència, maternitat, adopció o acolliment que afecten el treballador durant el període de prova no interrompra el seu còmput. En els casos que al contracte de treball no s'especifiqui res sobre això, s'entendrà que les esmentades situacions d'incapacitat temporal, qualsevol que fos la seva contingència, maternitat i adopció o acolliment, no interrompen el període de prova.

Als contractes temporals el període de prova serà el que estableixi en cada moment la legislació d'aplicació. En cas de no establir-s'hi cap període de prova, es podrà fixar l'establert al present conveni.

Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes i es computarà el temps dels serveis prestats a l'antiguitat del treballador o de la treballadora a l'empresa.



**Article 16.**

**DURACIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL.**

L'admissió de treballadors i treballadores a l'empresa, a partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni, es realitzarà mitjançant contracte formalitzat per escrit i d'acord amb la legislació vigent a cada moment.

**ARTÍCLE 17.**

**CESSAMENTS VOLUNTARIS.**

Els treballadors que decideixin extingir la seva relació laboral de manera voluntària hauran de notificar-ho per escrit a l'empresa amb una antelació mínima a la data de la seva efectivitat i segons grup professional de:

- Grups 1 i 2: 2 mesos.
- Grup 3: 1 mes.
- Grup 4: 15 dies.

L'incompliment per part del treballador de l'obligació d'avisar amb la indicada antelació donarà dret a l'empresa a descomptar de la seva liquidació l'import d'un dia de salari per cada dia de retard en el preavis.

**Article 18.**

**CONTRACTES A TEMPS PARCIAL.**

Es consideren hores complementàries les realitzades com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial, de conformitat a les següents regles:

- a) L'empresa només podrà exigir la realització d'hores complementàries quan així ho hagués pactat expressament amb el treballador. El pacte sobre les hores complementàries podrà acordar-se al moment de la celebració del contracte a temps parcial o amb posterioritat al mateix, però constituirà en tot cas un pacte específic respecte del contracte. El pacte es formalitzarà necessàriament per escrit.
- b) Només es podrà formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual.
- c) El pacte d'hores complementàries haurà de recollir el nombre d'hores complementàries la realització de les quals podrà ser requerida per l'empresa. El nombre d'hores complementàries pactades no podrà excedir el 60% de les hores ordinàries contractades.
- d) El treballador haurà de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades amb un preavis mínim d'un dia.
- e) El pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia del treballador, mitjançant un preavis de quinze dies, en haver complit un any des de la seva celebració quan concorrin alguna de les següents circumstàncies:
  - L'atenció de les responsabilitats familiars enunciatades a l'article 37.5 de l'Estatut dels treballadors.
  - Per necessitats formatives, sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària.
  - Per incompatibilitat amb altre contracte a temps parcial.

f) El pacte d'hores complementàries i les condicions de la seva realització estaran subjectes a les regles previstes a les lletres anteriors. En cas d'incompliment d'aquestes regles, la negativa del treballador a la realització de les hores complementàries, tot i haver estat pactades, no constituirà conducta laboral sancionable.

g) Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, en els contractes a temps parcial de durada indefinida amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, l'empresa podrà en qualsevol moment oferir al treballador la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el nombre de les quals no podrà superar el 30% de les hores ordinàries objecte del contracte. La negativa del treballador a la realització d'aquestes hores no constituirà conducta laboral sancionable. Aquestes hores complementàries no es computaran a efectes dels percentatges d'hores complementàries pactades que s'estableixen a la lletra c).

h) La jornada dels treballadors a temps parcial es registrarà dia a dia i es totalitzarà mensualment i es lliurarà còpia al treballador, juntament amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores realitzades cada mes, tant de les ordinàries com de les complementàries a les quals es refereix el present article. L'empresa haurà de conservar els resumens mensuals dels registres de jornada durant un període mínim de quatre anys. En cas d'incompliment de les referides obligacions de registre, el contracte es presumirà celebrat a jornada completa, exceptuant prova en el sentit contrari que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

i) La realització d'hores complementàries haurà de respectar, en tot cas, els límits en matèria de jornada i descansos establerts als articles 34, apartats 3 i 4; 36.1 i 37.1, de l'Estatut dels treballadors.

j) Les hores complementàries efectivament realitzades es retribuïran com les ordinàries i es computaran a efectes de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de manca i bases reguladores de les prestacions. A aquest efecte, el nombre i la retribució de les hores complementàries realitzades s'haurà de recollir al rebut individual de salaris i als documents de cotització a la Seguretat Social.





**CAPÍTOL III**  
**JORNADA DE TREBALL, DESCANSOS i PERMISOS.**

**Article 19.**  
**JORNADA DE TREBALL.**

La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual. L'empresa podrà realitzar contractacions amb jornada a temps parcial d'acord amb allò previst legalment i l'establert a aquest conveni.

Durant la vigència del conveni, la jornada de referència queda fixada en 40 hores efectives setmanals de mitjana en còmput anual.

La jornada laboral podrà desenvolupar-se en qualsevol de les modalitats establertes legalment (continuada, partida, a torns, nocturna, etc.), la qual es prestarà de dilluns a diumenge.

En jornades continuades de més de sis hores s'estableix un descans considerat com a temps efectiu de treball de 15 minuts.

El temps de treball es computarà de manera que el treballador es trobi al seu lloc de treball tant a l'inici com al final de la jornada diària i haurà d'atendre els clients que haguessin entrat abans de l'hora de tancament de l'establiment, sense que aquesta obligació pugui superar 15 minuts a partir de l'esmentada hora.

En el cas de treballs que es realitzin en règim de torns, a la finalització de jornada que suposi l'inici d'un nou torn els treballadors i treballadores hauran de romandre al seu lloc de feina fins que s'incorpori el relleu i s'haurà de comunicar al responsable de l'àrea o departament de treball la demora en la incorporació al seu torn de treball del treballador que hagi incorregut en aquesta demora.

Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent hi haurà com a mínim 12 hores d'interval.

El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no podrà ser superior a deu hores diàries i es respectarà en tot cas el descans entre jornades.

El temps de treball es computarà de manera que tant al començament com al final de la jornada diària el treballador es trobi al lloc de feina.

S'estableix la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. Amb aquesta finalitat es pacta que l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 10% de la jornada de treball.

Aquesta distribució esmentada respectarà en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos al present conveni i el treballador coneixerà amb un preavís mínim de cinc dies, el dia i l'hora de la prestació de treball que resulti d'aquesta distribució.

La compensació de les diferències, per excés o per defecte, entre la jornada realitzada i la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada serà exigible segons allò acordat entre l'empresa i els representants dels treballadors i de les treballadores. A falta de pacte o acord, les diferències derivades de la distribució irregular de la jornada quedaran compensades en el termini de dotze mesos després que s'hagin produït.

**Article 20.**  
**HORES EXTRAORDINÀRIES.**

Les hores extraordinàries realitzades podran ser compensades amb temps de descans, dins dels quatre mesos següents de la seva realització, de manera que cada hora extraordinària que realitzi el treballador o la treballadora generarà el dret de gaudir d'una hora de descans.

**Article 21.**  
**DESCANS SETMANAL.**

El descans setmanal serà d'un dia i mig ininterromput, acumulable per a períodes de fins a 14 dies.

**Article 22.**  
**FESTES NO RECUPERABLES.**

Per als treballadors i les treballadores contractats per a jornades diàries a temps complet o mitjançant contracte a temps parcial amb prestació de serveis dels mateixos dies que els contractats a temps complet (temps parcial horitzontal) i de conformitat amb allò establert a l'article 37.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, per als anys 2012, 2013, 2014 i 2015, es consideraran catorze dies com a festes no recuperables.





Quan la seva jornada de treball coincideixi amb un dia festiu, els treballadors afectats tindran dret que aquesta jornada els sigui compensada d'acord als següents paràmetres:

Per als festius treballats, el treballador o la treballadora, a iniciativa de l'empresa, podrà optar perquè el dia festiu treballat es compensi amb temps de descans a raó d'un dia de descans en altra data a fixar de comú acord entre l'empresa i el treballador o la treballadora, o al seu gaudi acumulat al període de vacances. En cas de no optar el treballador, s'acumularà al període de vacances.

La compensació per temps de descans dels festius treballats es gaudirà en el mes següent de la naixença del dret, exceptuant en temporada alta que la Direcció acordarà el període d'aquest gaudi. En el cas que el treballador o la treballadora opti per compensar el festiu per un altre dia de descans, aquest dia de descans podrà gaudir-lo dins el mateix any natural.

Els dies festius que coincideixin amb el dia de descans setmanal, vacances, permisos, incapacitat temporal, etc. no seran recuperables i per tant es donaran per gaudits.

**Article 23.**  
**VACANCES.**

Les vacances seran de 30 dies naturals a l'any o part proporcional en el cas de no haver completat l'any.

El calendari de vacances haurà de realitzar-se el primer trimestre de l'any de tal manera que el treballador conegui les dates de gaudi amb una antelació mínima de dos mesos a la data del seu començament.

Les parts signants del present conveni col·lectiu d'empresa acorden que el període de vacances per a tots els treballadors afectats pel present conveni d'empresa serà l'inclòs en els períodes que van de l'1 de gener a l'1 de maig i del 31 d'octubre al 31 de desembre, s'exclou per tant el període de l'1 de juny al 30 de setembre (període estival) com a període de gaudi de les vacances.

El període de gaudi de vacances podrà estendre's més enllà de l'any natural dins dels tres primers mesos de l'any natural següent.

L'elecció dels torns de vacances es realitzarà mitjançant un sistema rotatiu de forma que el treballador que un any triï en primer lloc, no ho farà l'any següent.

**Article 24.**  
**EXCEDÈNCIES.**

Els treballadors que gaudeixin d'una excedència no podran durant la seva durada prestar els seus serveis a empreses del mateix sector d'activitat o similar activitat a la realitzada per l'empresa.

En el cas que el treballador prestés els seus serveis per a empreses de les esmentades anteriorment, s'entendrà que causa baixa voluntària a l'empresa i renuncia a la seva incorporació.

**CAPÍTOL IV**  
**RETRIBUCIONS.**

**Article 25.**  
**SALARI.**

Els treballadors i les treballadores contractats a temps complet percebran els salaris base d'acord al nivell retributiu al qual estiguessin adscrits, sent la quantia igual tots els mesos, encara que la jornada tingués una distribució irregular.

Tindran la consideració de salari els següents conceptes:

Salari base, que és l'establert per a cada categoria dins els grup professional corresponent i nivell retributiu que s'indica a les taules salarials.

Podran abonar-se les quanties per part de l'empresa sota l'acceptació "Millora Voluntària" i la mateixa tindrà la consideració de pagament totalment voluntari i discrecional de l'empresari i per tant susceptible de ser eliminat, compensat o absorbit en qualsevol moment i circumstància, no tenint la qualificació de condició més profitosa o dret adquirit i per tant subjecte a l'única i exclusiva voluntat de l'empresa, encara que aquesta es repeteixi en el temps tant en quantia i periodicitat.

No tenen la consideració de salari les percepcions extrasalarials. Aquestes són les quantitats de caràcter indemnitzatori o de despeses que perceben els treballadors com a conseqüència de la prestació de la seva feina sense que, en cap cas, formin part de les bases de cotització a la





Seguretat Social de conformitat amb la normativa que regula la cotització de les mateixes.

Els treballadors i les treballadores a temps parcial percebran el salari base en proporció al nombre d'hores de feina.

**Article 26.**  
**GRATIFICACIONS.**

L'empresa abonar dues gratificacions extraordinàries a l'any, extraordinària d'estiu i extraordinària de desembre, cada una d'elles a trenta dies de salari base. L'abonament de cada una d'elles s'efectuarà prorratejada mensualment.

**Article 27.**  
**ACTUALIZACIÓ SALARIAL.**

Durant la vigència del conveni col·lectiu el salari base de cada any de vigència del present conveni col·lectiu, serà igual al salari mínim interprofessional vigent per a cada any.

**Article 28.**  
**DIETES.**

S'entén per dieta aquella retribució de caràcter extra salarial que es paga al treballador que per raons de treball s'hagi de desplaçar a un lloc diferent d'aquell on habitualment presta els seus serveis i que per causa de l'esmentat desplaçament hagi d'efectuar despeses d'esmorzar, dinar, sopar o pernoctació, sempre que concorrin les següents circumstàncies:

- a) Que la prestació de serveis que hagi de realitzar l'obligui a absentar-se del seu lloc habitual de treball a un punt que estigui situat fora de la província on radiqui i en haver de pernoctar fora de la localitat del seu domicili també es vegi obligat a esmorzar, dinar o sopar fora de ca seva.

Els imports de les dietes seran les següents quantitats:

- Esmorzar: 2 euros.
- Dinar: 10 euros.
- Sopar: 10 euros.

Si el treballador ha de pernoctar, el seu allotjament serà a càrrec de l'empresa a hotels de com a mínim dues estrelles.

Els imports dels desplaçaments en transport públic durant la jornada laboral i/o com a la seva conseqüència, seran el valor dels bitllets d'anada i tornada en el transport que decideixi l'empresa.

**CAPÍTOL V**  
**CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL**

**Article 29.**  
**CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL.**

Els treballadors inclosos en aquest conveni d'empresa seran classificats en grups professionals identificats amb les denominacions de Grup 1, Grup 2, Grup 3 i Grup 4. Es podran incloure en cada un d'ells diferents funcions la confluència de les quals s'estableix segons les aptituds i les tasques bàsiques que realitzen, així com per la formació o l'especialització exigida per exercir-les.

**Grup 1.**

Criteris generals. Estan inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen funcions que suposen la realització de tasques complexes i heterogènies que impliquen el més alt nivell de competència professional i que consisteixen a dirigir i coordinar les diferents activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Elaboren la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaça dels recursos humans i dels aspectes materials.

Prenen decisions o participen en la seva elaboració i ocupen alts llocs de direcció o execució a l'empresa.

Formació. Es requereix l'equivalent a titulació universitària de grau superior o mitjà o bé una dilatada experiència en el sector.

S'inclouen a aquest grup els directors generals.

**Grup 2.**



Criteris generals. Estan inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen funcions que suposen la responsabilitat completa de la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals que emanen directament del personal que pertany al Grup 1 o de la mateixa Direcció de l'empresa.

Coordinen, supervisen i integren l'execució de les tasques heterogènies i ordenen el treball d'un conjunt de col·laboradors.

Tenen, a més, funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes que exigeixen una preparació específica, així com altres que consisteixen a establir o desenvolupar programes o a aplicar tècniques especials.

Formació. La formació requerida equival a titulació universitària de grau superior, mitjà o titulació específica per al lloc de treball o bé un període de pràctica o experiència vasta que hagin adquirit a un treball anàleg al sector.

Equiparació. S'inclouen en aquest nivell totes aquelles activitats corresponents als següents llocs de treball de forma enunciativa i no limitant o excloent: directors de departament, com ara financer, recursos humans, comercial, màrqueting, d'activitats tècniques, fisioterapeutes, DUE, comptable, secretària de direcció, cap de manteniment, supervisors de parc o d'equipaments de socors, etc.

### **Grup 3.**

Criteris generals. Estan inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen tasques consistents en l'execució d'operacions que, tot i que es realitzen sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals o aptituds pràctiques. Realitzen treballs consistents en l'execució de tasques concretes dins d'una activitat més àmplia.

Formació. La formació bàsica requerida serà l'equivalent a formació professional de primer grau, graduat escolar o titulació específica per a la tasca que realitzi, tot i que si no es té es podrà suplir amb un període d'experiència acreditada en un lloc de treball de característiques similars.

Equiparació. S'inclouen en aquest grup totes aquelles activitats corresponents als següents llocs de treball de forma enunciativa i no limitant o excloent: oficial de segona, de manteniment d'instal·lacions, oficial administratiu de segona, supervisors de zona a parc aquàtic o cap d'equip d'intervenció.

### **Grup 4.**

Criteris generals. Estan inclosos en aquest grup els treballadors que realitzen tasques que s'executen segons instruccions concretes, preestablertes, que normalment exigeixen coneixements no professionals de caràcter elemental i un període breu d'adaptació.

Formació. La formació requerida equival a graduat escolar que pot suplir amb l'experiència.

S'inclouen en aquest grup totes les activitats corresponents als següents llocs de treball de forma enunciativa i no limitant o excloent: personal de neteja, manobre de manteniment d'instal·lacions, personal de vestuaris, socorrista aquàtic, socorrista de piscina, socorrista de muntanya, monitor d'atraccions, recepcionista, taquiller, monitor d'activitats físiquesportives o de temps lliure, telefonistes, control d'accessos, porter, auxiliar d'atracció.

## **CAPÍTOL VI** **PRESTACIONS SOCIALS.**

### **Article 30.**

#### **SITUACIONS D'INCAPACITAT TEMPORAL.**

L'empresa podrà verificar l'estat d'incapacitat del treballador o de la treballadora que sigui al·legat per ell mateix per justificar les seves faltes d'assistència al treball, mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa del treballador o la treballadora a aquests reconeixements determinarà la suspensió automàtica dels drets econòmics que poguessin existir a càrrec de l'empresa per les esmentades situacions.

### **Article 31.**

#### **ASSEGURANÇA D'INCAPACITAT EN ACCIDENTS DE TREBALL.**

L'empresa es compromet a concertar una assegurança que cobreixi la contingència per incapacitat absoluta per a qualsevol tipus de treball o per defunció del treballador i que tingui per causa un accident de treball. L'import de la indemnització per als esmentats casos serà de 35.000 euros.



## CAPÍTOL VII. RÈGIM DISCIPLINARI.

### Article 32.

#### PRINCIPIS GENERALS.

El present article té per objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós amb la convivència normal, l'ordenació tècnica i l'organització de l'empresa, així com la garantia i la defensa dels drets i legítims interessos de treballadors i empresaris.

La Direcció de l'empresa podrà sancionar les accions o les omissions culpables dels treballadors que suposin un incompliment contractual dels seus deures laborals, d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableixen.

Correspon a l'empresa, en ús de la facultat de direcció, imposar sancions en els termes estipulats en el present acord.

Els treballadors i les treballadores podran ser sancionats per la Direcció de l'empresa en virtut d'incompliments laborals d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest conveni.

La sanció de les faltes greus i molt greus requerirà comunicació escrita al treballador o la treballadora on es farà constar la data i els fets que la motiven.

No es podran imposar sancions que consisteixin en la reducció de la durada de les vacances ni en altra disminució dels drets al descans del treballador o la treballadora.

### Article 33.

#### GRADUACIÓ DE FALTES.

Les faltes comeses pels treballadors i les treballadores es qualificaran tot tenint en compte la seva importància i, en el seu cas, la seva reincidència, en lleus, greus i molt greus.

##### 1. Seran faltes lleus:

- a) La falta de puntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida del treball.
- b) La no comunicació amb la pertinent antelació d'una absència al treball per causa justificada, a no ser que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- c) Falta de pulcritud i neteja personals.
- d) Discussions que repercuteixin en la bona marxa dels serveis.
- e) Falta d'atenció o diligència cap al públic, així com en el desenvolupament del treball encomanat.
- f) Petites descurances en la conservació del material.
- g) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
- h) Falta lleu de respecte i de consideració cap als subordinats, companys, comandaments, personal i públic, així com la discussió amb ells dins la jornada de treball.
- i) Menjar a qualsevol dependència distinta del menjador habilitat amb aquesta finalitat.

##### 2. Seran faltes greus:

- a) Faltar al treball un dia sense causa justificada.
- b) Fumar a qualsevol dependència distinta de les habilitades per a tal finalitat i/o durant el temps efectiu de treball.
- c) La manca de puntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida del treball fins a tres vegades en un període de 60 dies i per un temps total inferior a vint minuts.
- d) Simular la presència d'un altre treballador, tot valent-se de la seva signatura, fitxa o tarja de control.
- e) La negligència greu en la conservació i en la utilització de materials, eines i maquinària que el treballador tingui al seu càrrec.
- f) Els maltractaments de paraula o d'obra o faltes de respecte molt greus cap als companys, tercers o públic en general.
- g) Realitzar sense el permís oportú treballs particulars o utilitzar elements de l'empresa per a finalitats personals durant la jornada de treball i en benefici propi.
- h) L' incompliment de les disposicions en matèria de protecció de dades de caràcter personal a les quals es tingui accés per raons de la seva comesa.
- i) L'ús inadequat i l'incompliment de la normativa en matèria d'utilització d'equipaments de protecció individual.
- j) L'acumulació de tres faltes lleus encara que siguin per diferents motius en un període de sis mesos.
- k) Falta de polidesa i neteja personals quan pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.





- l) La negativa del treballador a participar en els simulacres d'actuació sense causa mèdica que ho justifiqui.
- m) La negativa del treballador a assistir als cursos de posada al dia sense causa mèdica que ho justifiqui. Tot el personal amb una freqüència mensual haurà, de manera inexcusable, d'assistir i participar activament en aquelles actuacions simulades que plantegi la Direcció de l'empresa per mantenir tant l'alerta com els protocols d'actuació sobre els usuaris que així ho requereixin. Si aquesta negativa es repeteix en el temps es qualificarà com a falta molt greu.

3. Seran faltes molt greus:

- a) Fer ús del telèfon mòbil durant la jornada efectiva de treball.
- b) Faltar dos dies al mes sense justificació.
- c) Absentar-se sense justificar-ho del lloc de treball durant la seva realització, per temps breu i sense majors conseqüències.
- d) Acudir al centre de treball en estat d'embriaguesa o toxicomania.
- e) Canviar, remoure els prestatges o armariets dels companys o del públic sense la pertinent autorització.
- f) La manca de puntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida del treball en deu ocasions durant sis mesos o en vint durant un any.
- g) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades.
- h) El furt, el robatori i l'apropiació indeguda, tant a la resta de treballadors de l'empresa com al públic o a qualsevol persona que estigui dins el recinte de feina.
- i) La simulació comprovada d'accident o de malaltia.
- j) Fer desaparèixer, inutilitzar i destrossar màquines o causar desperfectes a aquestes màquines, a aparells, instal·lacions, edificis, estris, documents i departaments de l'empresa.
- k) La revelació a tercers de qualsevol informació de reserva obligada, quan d'això pugui derivar-se'n perjudicis de qualsevol casta a l'empresa.
- l) Els maltractaments de paraula o d'obra o faltes de respecte molt greus contra els companys, tercers o públic en general.
- m) L'abús greu d'autoritat.
- n) La desobediència o indisciplina continuades en el treball.
- ñ) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal del treball.
- o) Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti contra el respecte a la intimitat i a la dignitat de la dona o de l'home mitjançant ofensa física o verbal de caràcter sexual. Si aquesta conducta es produís tot fent prevaler una posició jeràrquica això suposarà una causa agreujant, en concordança amb l'article 39 del present conveni.
- p) L' incompliment de les disposicions en matèria de protecció de dades de caràcter personal a les quals es tingui accés per raons de la seva comesa, quan recaigui sobre dades de nivell alt.
- q) L' acumulació de dues faltes greus encara que siguin per diferents motius en un període de sis mesos.
- r) La desobediència a la Direcció de l'empresa, a aquells que es trobin amb facultats de direcció o d'organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball, sempre i quan l'ordre rebuda no impliqui una condició vexatòria per al treballador o suposi un risc per a la seva vida, integritat o salut, tant les seves com les dels seus companys.
- s) Les discussions amb altres treballadors en presència del públic o que li transcendeixin.
- t) La situació d'assetjament moral, quan una persona o més (la víctima pot ser assetjada per un grup) sotmet una altra a una violència psicològica per sistema, durant un període de temps més o menys prolongat. L'assetjament moral pretén ofendre, ridiculitzar i dur la víctima a l'aïllament del grup o s'hi encamina i dona com a resultat, si es manté en el temps, la desestabilització emocional i psicològica de la persona assetjada. D'acord amb l'article 40 del present conveni.
- u) La repetició en el temps de la negativa del treballador sense causa mèdica que ho justifiqui a assistir als cursos de posada al dia. Tot el personal i amb una freqüència mensual haurà, de manera inexcusable, d'assistir i participar activament en aquelles actuacions simulades que plantegi la Direcció de l'empresa per mantenir tant l'alerta com els protocols d'actuació sobre els usuaris que així ho requereixin.

**Article 34.**  
**SANCIONS.**

Les sancions que l'empresa pot aplicar als treballadors i a les treballadores segons la seva gravetat i les circumstàncies del cas concret seran les següents:

1. Faltes lleus: amonestació escrita.
2. Faltes greus: suspensió de sou i feina d'1 a 15 dies.
3. Faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies o acomiadament.

El termini de prescripció de les faltes serà establir per l'Estatut dels treballadors, tot iniciant-se el còmput a partir del seu coneixement per l'empresa i, en tot cas, en els sis mesos d'haver-la comesa.





**CAPÍTOL VIII**  
**ALTRES CONDICIONS i SITUACIONS LABORALS.**

**Article 35.**  
**UNIFORME.**

L'empresa proporcionarà als treballadors i treballadores dos uniformes anuals, la roba de treball que exigeixi i que no sigui d'ús comú en la vida ordinària, i les cremes de protecció solar.

La cura i conservació de l'uniforme és responsabilitat del treballador o treballadora.

És de compliment obligat la utilització de l'uniforme de l'empresa per efectuar el treball.

**Article 36.**  
**TITULACIONS.**

Les titulacions exigides per la legislació vigent per al desenvolupament de la tasca de rescat, salvament i socorrisme exigeixen un manteniment de la forma física del treballador per la qual cosa cada dos anys es realitzaran proves d'aptitud física per al lloc de socorrista. Aquestes proves es realitzaran d'acord amb els representants dels treballadors en dates de temporada baixa.

Aquestes proves seran els mínims suficients marcats per la Federació Nacional de Salvament i Socorrisme. La superació d'aquests mínims serà condició sine qua non per continuar amb l'exercici de les funcions de la categoria de socorrista. L'assistència és obligatòria i l'empresa podrà sancionar com a falta greu el treballador que es negui a participar-hi activament. L'empresa lliurarà a cada assistent un diploma acreditatiu d'assistència i/o superació del cursset.

El treballador o la treballadora que no superés els mínims exigits tindrà una segona oportunitat per superar-los dos mesos després de la data de les primeres proves. En cas que per segona vegada no superés aquests mínims físics, el treballador passarà a realitzar funcions de categoria d'auxiliar de socorrisme, amb la reducció salarial corresponent si n'hi hagués. Cada dos mesos s'oferirà al treballador que no hagi superat les proves en la segona oportunitat, la possibilitat de realitzar les proves fins que la seva forma física el capaciti novament per realitzar les tasques de socorrista, amb la qual cosa quedarà incorporat novament a la categoria de socorrista amb el salari corresponent a aquesta categoria.

L'empresa es compromet a impartir cada dos anys curssets de posada al dia en matèria de salvament i socorrisme. Aquest cursset serà pactat amb els representants dels treballadors i de les treballadores en dates de temporada baixa i seran impartits per professors de salvament i/o personal qualificat.

L'assistència a aquests curssets és obligatòria i l'empresa podrà sancionar com a falta greu el treballador que es negui a participar-hi activament. L'empresa lliurarà a cada assistent un diploma acreditatiu d'assistència i/o superació del cursset.

**Article 37.**  
**MANUAL i PROTOCOLOS DE TREBALL.**

L'empresa lliurarà a cada treballador un manual de treball de les instal·lacions on apareguin les protocols de treball, les especificacions de funcionament de cada una de les atraccions (això darrer en el cas dels parcs aquàtics) juntament amb les mesures d'autoprotecció per al treballador. Aquest exemplar serà signat pel treballador qui es comprometrà al compliment dels protocols d'actuació i al seguiment de les normes de funcionament que s'hi llegeixen.

Anualment aquest manual serà actualitzat. En cas que aquest manual no fos revisat a l'any, l'exemplar anterior mantindrà la seva vigència.

L'incompliment de les normes que apareguin al manual podrà ser objecte de sanció d'acord amb els articles 32, 33 i 34 del present conveni.

**Article 38.**  
**SIMULACRES i ENTRENAMENTS**

Com a part dels entrenaments i l'optimització de la resposta en les emergències que succeeixin a les àrees d'actuació del personal socorrista, s'han de realitzar els simulacres d'evacuació i resposta d'assistència de tot el personal socorrista i auxiliar (cada un segons la seva competència) front les diferents situacions mèdiques (accidents, desmaís, ofegaments, parades cardiorespiratòries, emergències cardíacques, crisis epilèptiques, etc.).

Tot el personal amb una freqüència mensual haurà, de manera inexcusable, d'assistir i participar activament a aquelles actuacions simulades que plantegi la direcció de l'empresa per mantenir tant l'alerta com els protocols d'actuació sobre els usuaris que així ho requereixin.



La negativa del treballador a participar en els simulacres d'actuació serà considerada una falta greu i serà sancionada de conformitat als articles 32, 33 i 34 del present conveni.

**Artículo 39.-**

**CODI DE CONDUCTA EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT SEXUAL.**

1. Per tal d'evitar i resoldre els casos d'assetjament sexual, amb aquesta finalitat les parts signats del present acord expressen el seu desig que tots els treballadors i treballadores siguin tractats amb dignitat i que no es permetrà ni tolerarà l'assetjament sexual en el treball.

2. S'entén com assetjament sexual la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat de caire sexual amb el propòsit o amb l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

3. Tots els treballadors i les treballadores tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral on es respecti la dignitat de tothom. Per la seva banda, les persones encarregades de cada departament hauran de garantir que no es produeixi l'assetjament sexual en els sectors sota la seva responsabilitat.

4. Els treballadors i les treballadores tenen dret a presentar denúncia si es produeix assetjament sexual, la qual serà tractada amb rigor, promptitud i confidencialitat extremes. La denúncia haurà d'incloure la descripció dels incidents i haurà d'adreçar-se, a elecció del treballador o treballadora presumptament assetjat, a un membre del departament de recursos humans o de personal o a un membre de la Direcció de l'empresa. Així mateix, si el treballador o la treballadora ho desitja, es posaran els fets en coneixement dels representants legals dels treballadors i treballadores, els quals intervindran en la tramitació de l'expedient informatiu.

5. "Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral que atempti contra el respecte de la intimitat i la dignitat de la dona o de l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual, serà considerat com a falta molt greu. Si aquesta conducta es duu a terme tot fent prevaler una posició jeràrquica això en suposarà una circumstància agreujant". En el cas que un treballador o treballadora incorri en conductes constitutives d'assetjament sexual serà sancionat d'acord amb el que disposa el precepte assenyalat.

**Article 40.**

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I TRACTAMENT DELS CASOS D'ASSETJAMENT MORAL EN EL LLOC DE TREBALL.**

Tots els treballadors i treballadores tenen dret a un entorn laboral lliure de conductes i comportaments hostils o intimidadors cap a la seva persona, un entorn laboral que ha de garantir la seva dignitat així com la seva integritat física i moral. També el treballador i la treballadora tenen dret a una protecció real i eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

La situació d'assetjament moral es produeix quan una persona o més (la víctima pot ser assetjada per un grup) sotmet una altra a una violència psicològica per sistema, durant un període més o menys prolongat. L'assetjament moral pretén ofendre, ridiculitzar i dur la víctima a l'aïllament del grup o encaminar-la-hi, amb un resultat, si es manté en el temps, de desestabilització emocional i psicològica de la persona assetjada.

Aquestes conductes són indesitjables, irraonables i ofensives per a la persona que les sofreix, per això, a més de ser sancionades com a faltes molt greus i en el seu grau màxim, han de ser tractades mitjançant l'aplicació d'un procediment intern de conflictes que, sense rebutjar i amb independència, la possible utilització de qualsevol mitjà legal a l'abast del treballador o la treballadora assetjats, permeti actuar amb la major promptitud, rigor i confidencialitat davant la denúncia tot protegint en tot cas i moment la intimitat del treballador o treballadora presumptament assetjat. En cap cas no es podrà adoptar per part de l'empresa o el seu responsable persecució o represàlia al denunciant dels fets d'assetjament.

Les parts signats del present acord, conscients de la importància d'aquest fenomen laboral, es comprometen a realitzar l'esforç necessari encaminat a crear i o mantenir un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat i la llibertat de tots els treballadors i les treballadores que desenvolupen la seva jornada laboral en l'àmbit de l'empresa.

**Artículo 41.-**

**PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES**

La realitat social i econòmica no reflecteix encara la igualtat plena i efectiva reconeguda a la Constitució espanyola, per això el març de 2007 es va fer efectiva la Llei per a la igualtat entre dones i homes en la qual es reconeix l'obligació de les empreses de fomentar i desenvolupar un pla per a la igualtat que eradiqui la discriminació per raons de gènere.

La finalitat d'aquest Pla és promoure i garantir la igualtat de sexes a través de la concreció de polítiques, mesures i actuacions que es desenvoluparan a totes les àrees de l'empresa i a tots els nivells professionals.





Amb aquest objectiu, l'empresa a curt, mitjà i llarg termini realitzarà actuacions en els següents àmbits:

- Accés a l'ocupació.
- Selecció.
- Formació.
- Promoció interna i desenvolupament professional.
- Comunicació.
- Retribució.
- Classificació professional.
- Ordenació del temps de treball.
  - Conciliació.
  - Jornada de treball.
- Violència de gènere.
- Assetjament sexual/laboral.

#### **ACCÉS A L'OCUPACIÓ.**

- En igualtat de condicions i mèrits, sempre que les dones es trobin afectades en major mesura que els homes pel nivell de temporalitat, s'afavorirà les dones per a la conversió de contractes temporals en indefinits.

#### **SELECCIÓ.**

- Identificar fonts de reclutament que augmentin les possibilitats d'incorporació del col·lectiu menys representat.
- Sensibilitzar els implicats en el procés de selecció en matèria d'igualtat perquè tinguin en compte que el treball pot ser realitzat satisfactòriament tant per dones com per homes.
- Procurar que la cobertura dels llocs es realitzi proporcionalment per a cada gènere.
- Transmetre el Pla a les empreses col·laboradores en la selecció del personal i a les subcontractes de serveis.
- Analitzar la política de selecció i eliminar, en cas que n'hi hagués, els mètodes que no fomenten la igualtat.
- Revisar els informes i les eines de selecció i descartar les connotacions, llenguatge i/o les informacions de caire sexista.
- Determinar la decisió de contractació tot tenint en compte mèrits i qualificacions. No incloure a les ofertes de treball definicions o denominacions sexistes.

#### **FORMACIÓ**

- Realitzar la formació general de l'empresa dins la jornada ordinària de treball per assegurar la conciliació de la vida familiar i laboral.
- Facilitar a les treballadores i els treballadors amb contracte suspès, l'accés a la formació que els permeti mantenir o actualitzar els seus coneixements.

#### **PROMOCIÓ INTERNA I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.**

- Revisar els informes i les eines de promoció interna i desenvolupament de les persones i ajustar-los als criteris d'igualtat.
- Promoure la promoció interna.
- Assegurar la transparència en los processos de promoció.

#### **COMUNICACIÓ.**

- Dissenyar un pla de comunicació perquè totes les assalariades i assalariats coneguin la llei i el Pla de mesures per a igualtat de l'empresa.
- Eliminar dels documents i de les comunicacions els continguts o els llenguatges sexistes.
- A qualsevol document en el qual s'esmenti el gènere s'anomenarà primer el femení.

#### **RETRIBUCIÓ.**



- Verificar que les polítiques de compensació i beneficis de l'empresa compleixen el principi d'igualtat.
- Realitzar un estudi sobre l'evolució salarial de les treballadores per garantir-los els nivells salarials.

#### **ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL CONCILIACIÓ.**

- **LACTÀNCIA:** Les treballadores per lactància d'un fill menor de nou mesos podran:

- absentar-se una hora del treball de forma continuada o dividir aquesta hora en dues fraccions de mitja hora o reduir la seva jornada laboral diària en trenta minuts o acumular aquesta reducció en jornades completes.

#### **- PROTECCIÓ A LA MATERNTAT.**

- Per garantir la seguretat i la salut de les treballadores embarassades, l'empresa adaptarà les condicions dels seus llocs de feina.

- L'empresa vetllarà per adequar la jornada de treball de les treballadores embarassades perquè realitzin exàmens prenats o acudeixin a activitat de preparació al part, sempre que aquests no es puguin realitzar en hores distintes a les de la jornada de treball.

#### **- JORNADA DE TREBALL.**

- La Comissió paritària promourà que les assalariades i els assalariats puguin adaptar la durada i la distribució de la jornada de treball amb l'objectiu de conciliar vida laboral i professional.

- Les treballadores/els treballadors que tinguin al seu càrrec un menor de vuit anys o persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exerceixi una activitat retribuïda podran reduir la seva jornada de treball amb la corresponent disminució de la retribució en els termes fixat per la legislació vigent.

- Les treballadores i els treballadors de l'empresa amb filles/fills de tres anys d'edat podran gaudir de la flexibilitat d'una hora a l'entrada o sortida del treball, sempre que quedin cobertes les necessitats del servei perquè, durant la primera setmana de l'inici del curs, puguin acompanyar els seus fills i filles al centre escolar.

- S'evitarà la realització de reunions fora del horari laboral.

#### **VIOLÈNCIA DE GÈNERE.**

- L'empresa facilitarà el trasllat de centre de treball per a les treballadores i els treballadors que siguin víctimes de violència de gènere.

#### **ASSETJAMENT SEXUAL / ASSETJAMENT LABORAL.**

- La Direcció realitzarà totes les accions que siguin necessàries per garantir que no es produeixi assetjament sexual o assetjament laboral entre el personal que es trobi sota la seva responsabilitat.

- Les treballadores i els treballadors podran presentar una denúncia si es produeix assetjament sexual o laboral dirigida a recursos humans o a un membre de la Direcció de l'empresa.

- S'investigaran totes les situacions que es produeixin i/o denunciïn en matèria d'assetjament juntament amb la representació legal dels treballadors.

- L'assetjament sexual/assetjament laboral es considerarà falta molt greu sancionable amb suspensió de sou i de feina de 16 a 60 dies o amb acomiadament disciplinari.

En tot allò no recollit a aquest Pla caldrà ajustar-se a allò disposat a la Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes.

**“Article 42.- INAPLICACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU I ALTRES PROCEDIMENTS:** En aplicació de l'Art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, les parts acorden que en els suposats de NO ACORD, s'aplicarà el procediment establert en la norma legal referida.

Qualsevol de les parts (empresari i/o treballadors) podrà sotmetre la discrepància sorgida a la Comissió Paritària del present conveni Art. 8, que haurà de pronunciar-se en un termini màxim de set dies a comptar des de que la discrepància fou plantejada. En el cas de que en el si de la Comissió Paritària s'arribi a un acord d'inaplicació de condicions de treball del conveni col·lectiu, el resultat serà comunicat a l'autoritat laboral als efectes del depòsit.

Quan no s'hi hagués sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no hagués aconseguit un acord, les parts hauran de sotmetre la

discrepància sorgida, front el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), sotmetent-se al procediment de la mediació del mateix. En el suposat que en el procés de mediació front el TAMIB, no s'arribi a un acord sobre la implicació del conveni, s'haurà de sotmetre la inaplicació a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears (CCCCIB), decret 51/2013 del 29 de novembre, publicat en el BOIB del 30-11-2013, quedant les parts sotmeses al procediment i a la resolució de la mateixa (inclòs l'Arbitratge d'aquesta) i en els terminis establerts a l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

El resultat dels procediments als que es refereixen els paràgrafs anteriors que hagin finalitzat amb la inaplicació de les condicions de treball haurà de ser comunicat a l'autoritat laboral als efectes de dipòsit.

Així mateix les discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni Col·lectiu es solucionaran d'acord amb els procediments reglats a l'acord interprofessional pel que es procedeix a la creació del Tribunal d'Arbitratge i mediació de les Illes Balears (TAMIB), aplicant el reglament de funcionament d'aquest tribunal.

La solució dels conflictes col·lectius i de l'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu i de qualsevol altre que afecti als treballadors/es inclosos en el seu àmbit d'aplicació, s'efectuarà d'acord amb els procediments regulats a l'acord Interconfederal sobre la creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, aplicant el reglament de funcionament del mateix, sotmetent-se expressament les parts firmants d'aquest Conveni Col·lectiu.

#### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA.**

Les disposicions d'aquest conveni s'ajustaran a les previsions contingudes a la legislació sobre conciliació de la vida laboral i familiar i a la Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes. Per a tots els casos que aquí no es preveuen caldrà ajustar-se a les disposicions de l'Estatut dels treballadors i altres normes laborals i de la Seguretat Social.





## ANNEX I TAULES SALARIALS

Grup professional	Salari
Grup 1	1.170,3
Grup 2	970,3
Grup 3	695,3
Grup 4	645,3

## ANNEX II FUNCIONS ESPECÍFIQUES DEL PERSONAL SUPERVISOR, SOCORRISTA, AUXILIAR SOCORRISTA I AUXILIAR MANTENIMENT DE PISCINES I TREBALLS EN DIES DE PLUJA

### SUPERVISOR

Coordinen, supervisen i integren l'execució de taques heterogènies i ordenen el treball d'un conjunt de treballadors, entre altres i de manera enunciativa i no limitant.

- Realitzar el quadrant de llocs diaris.
- Informar al personal dels llocs a cobrir.
- Emplenar el comunicat d'incidències diàries.
- Donar suport al personal en cas d'accident.
- Rebre les cridades del personal en arribar a la instal·lació.
- Emplenar els comunicats d'altres i baixes del personal.
- Realitzar entrevistes a candidats.
- Acudir a les instal·lacions sempre que succeeixi alguna incidència.
- Ensenyar el funcionament en el lloc de treball als nous treballadors.
- Emplenar el comunicat de revisió de les atraccions (als parcs aquàtics).
- Supervisar el material tornat en finalitzar la jornada laboral (walkies, tubs de rescat, equip oxigenoteràpia, farmacioles etc.)
- Atendre possibles queixes dels usuaris.
- Supervisar el treball del personal al seu càrrec.

### SOCORRISTA

Missió del lloc, entre altres i de manera enunciativa i no limitant.

- Atendre els usuaris i banyistes.
- Protegir i auxiliar els usuaris i banyistes.
- Mantenir ordenades i netes les zones comunes de les platges de les piscines.
- Col·laborar amb el personal de la instal·lació en les tasques de manteniment de les zones comunes com ara ordenar gandules si n'hi hagués, neteja de la làmina de l'aigua, realitzar la neteja del fons del vas (passar el netejador de fons).
- Enregistrar anotacions de pH i cloració de l'aigua al Llibre de registre sanitari.
- Limitar els accessos a zones restringides (como sales de màquines i magatzems de productes químics) al personal de la instal·lació.
- Realitzar la revisió permanent dels vasos al seu càrrec (nivells d'aigua i condicions de seguretat).
- Donar sortida de l'atracció (als parcs aquàtics) mitjançant el corresponent senyal visual i acústic, una vegada que l'anterior usuari hagi abandonat la zona de seguretat.
- Animar constantment els usuaris de l'atracció (als parcs aquàtics) perquè abandonin la zona d'arribada a la major brevetat possible tot indicant-los la zona de sortida.
- Informar de la correcta posició de descens (en els parcs aquàtics) aquells usuaris que no l'adoptin, que la modifiquin durant la baixada o que quedin frenats als tobogans. Molt especialment i rotundament aquells que arribin de cap.
- Informar del senyal de sortida (als parcs aquàtics) aquells clients que haguessin realitzat una sortida anticipada.
- No permetre que es realitzin rescats entre usuaris.
- No permetre que els usuaris romanguin asseguts als voltants de la piscina.
- Actuar immediatament al més mínim símptoma de dificultat per part d'un banyista.



- Localitzar usuaris d'atenció especial i informar-ne als companys.
- Aplicar les tècniques d'escaneig i vigilància de manera constant, tot rastrejant tant el fons com la superfície de la zona assignada.
- Mostrar una actitud pro activa quan hi hagi usuaris de curta edat, persones majors o disminuïts.
- Emplenar els comunicats de treball d'ús intern.
- Fer-se'n càrrec de la neteja, bona cura i bon ús dels materials de feina posats a la seva disposició.
- Atendre els usuaris amb la màxima educació.
- Comprovar que els usuaris es dutxin abans d'accedir a les piscines (canvi de temperatura).
- Informar els usuaris dels espais de natació lliure i de cursets.
- Controlar la correcta circulació de natació als carrers de les piscines.
- Cridar l'atenció als usuaris que corrin per la zona de platja.
- Informar de la prohibició de tirar-se de cap.
- Impedir o recriminar actituds o comportaments no acords amb les normes de la instal·lació.
- Els dies de pluja tot el personal ajudarà al personal de la instal·lació en tasques de manteniment, neteja de material i ordenació d'elements a les diferents instal·lacions.

#### **AUXILIAR SOCORRISTA I MANTENIMENT DE PISCINES.**

Missió del lloc, entre altres i de manera enunciativa i no limitant.

- Atendre els usuaris i banyistes.
- Mantenir ordenades i netes les zones comunes de les platges de piscines.
- Col·laborar amb el personal de la instal·lació en les tasques de manteniment de les zones comunes com ara ordenar gandules si n'hi hagués, neteja de la làmina d'aigua, realitzar neteja del fons del vas (passar el netejador de fons).
- Enregistrar anotacions de pH i cloració de l'aigua al Llibre de registre sanitari.
- Limitar los accessos a zones restringides (como sales de màquines i magatzems de productes químics) al personal de la instal·lació.
- No permetre l'ús de la instal·lació a persones en estat d'excessiu nerviosisme/por, en evident estat d'intoxicació per alcohol o drogues, malalts cardíacs o amb malalties contagioses i en general a totes les persones el comportament i actitud de les quals suposi un risc per a la seva seguretat personal i la d'altres usuaris..
- Indicar (als parcs aquàtics) periòdicament la posició de descens als usuaris que esperen el seu torn i repetir les explicacions quan accedeixin usuaris a la zona de sortida, quan algun usuari que es trobi a la sortida de l'atracció no adopti la posició prèvia i quan algun usuari la modifiqui duran el seu recorregut o quedi frenat.
- No permetre que els usuaris accedeixin a l'atracció (als parcs aquàtics) fins que l'anterior usuari no hagi abandonat la zona de seguretat i el socorrista d'arribada ho hagi indicat mitjançant el senyal corresponent.
- Situar els usuaris d'atenció especial al lliscador (als parcs aquàtics) més proper al socorrista d'arribada o a aquells que prèviament s'hagi establert.
- Animar perquè s'ocupin tots els lliscadors en una mateixa sortida.
- Avisar el socorrista d'arribada en cas que algun usuari hagi sortit abans del senyal de sortida o quedi frenat al lliscador (als parcs aquàtics).
- En cas d'accident o rescat a la zona d'arribada (als parcs aquàtics), interrompre l'ús de l'atracció fins que el supervisor en doni l'ordre d'obertura.

TREBALLS EN DIES DE PLUJA: els dies de pluja tot el personal ajudarà al personal de la instal·lació en tasques de manteniment, neteja de material i ordenació d'elements a les diferents instal·lacions.

