



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

1936

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Aquatas, Servicios de Socorristas, SL i la seva publicació al Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100492012017)

Antecedents

1. El 16 de març de 2017, la representació de l'empresa Aquatas, Servicios de Socorristas, SL i la del seu personal acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 17 de març de 2017, José Carlos Sedano Almiñana, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni 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 2/2015, de 23 d'octubre.
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 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Aquatas, Servicios de Socorristas, SL en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 24 d'octubre de 2017

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria
(BOIB 105/2015)





I CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA AQUATAS, SERVEIS DE SOCORRISTES, SL

ÍNDEX

CAPÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS I ÀMBIT D'APLICACIÓ

- Article 1. PARTS QUE CONCERTEN EL CONVENI COL·LECTIU
- Article 2. NORMA BÀSICA I SUBSTITUTÒRIA
- Article 3. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS EN MATÈRIA D'IGUALTAT
- Article 4. ÀMBIT PERSONAL I FUNCIONAL
- Article 5. ÀMBIT TERRITORIAL
- Article 6. ÀMBIT TEMPORAL, PRÒRROGA I DENÚNCIA
- Article 7. CONDICIONS MÉS BENEFICIOSES. ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ
- Article 8. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT
- Article 9. COMISSIÓ PARITÀRIA
- Article 10. PROCEDIMENTS DE SOLUCIÓ DE CONFLICTES LABORALS
- Article 11. PROCEDIMENTS D'INAPLICACIÓ DE LES CONDICIONS PACTADES

CAPÍTOL II

CLÀUSULES D'Ocupació I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

- Article 12. CONTINGUT DE LA PRESTACIÓ LABORAL
- Article 13. PERÍODE DE PROVA
- Article 14. DIMISSIÓ DEL TREBALLADOR
- Article 15. CONTRACTACIÓ
- Article 16. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL
- Article 17. JORNADA DE TREBALL
- Article 18. DESCANS SETMANAL
- Article 19. DIES FESTIUS
- Article 20. VACANCES
- Article 21. EXCEDÈNCIES

CAPÍTOL IV

RETRIBUCIONS I PRESTACIONS SOCIALS

- Article 22. SALARI BASE
- Article 23. GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES
- Article 24. ACTUALITZACIÓ SALARIAL
- Article 25. LIQUIDACIÓ I PAGAMENT DE SALARIS
- Article 26. ASSEGURANÇA D'INCAPACITAT O MORT EN ACCIDENTS DE TREBALL

CAPÍTOL V

RÈGIM DISCIPLINARI

- Article 27. FALTES
- Article 28. SANCIONS

CAPÍTOL VI

ALTRES CONDICIONS I SITUACIONS LABORALS

- Article 29. UNIFORME
- Article 30. TITULACIONS
- Article 31. CODI DE CONDUCTA EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT SEXUAL
- Article 31. CODI DE CONDUCTA EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT SEXUAL
- Article 32. PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I EL TRACTAMENT DELS CASOS D'ASSETJAMENT MORAL AL LLOC DE TREBALL



Capítol I**Disposicions generals i àmbit d'aplicació****Article 1****Parts que concerten el Conveni col·lectiu**

Concerten aquest Conveni col·lectiu, negociat i pactat a l'empara del títol III del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (d'ara endavant, Estatut dels treballadors), la representació legal de l'empresa AQUATAS, SERVEIS DE SOCORRISTES, SL (d'ara endavant, AQUATAS) i la representació dels treballadors de l'empresa.

Article 2**Norma bàsica i substitutòria**

En virtut de l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors, aquest Conveni col·lectiu substitueix i succeeix en la seva integritat les regulacions precedents i té prioritat aplicadora respecte del conveni col·lectiu sectorial o estatal, o d'àmbit inferior, que hi pogués resultar aplicable. En allò que no regula aquest Conveni col·lectiu cal ajustar-se al l'Estatut dels treballadors i a la resta de legislació laboral.

Article 3**Declaració de principis en matèria d'igualtat**

Les parts concertants del Conveni col·lectiu acaten els motius i el text de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en especial, el títol IV, relatiu al dret al treball en igualtat d'oportunitats. En aquest sentit, aquest text articulat està negociat perquè s'apliqui tant a dones com a homes, de manera que qualsevol menció que s'hi inclogui referida a persones (treballadors, classificació professional, llocs de treball, etc.) s'haurà d'entendre de forma indiferent tant per a homes com per a dones, a l'efecte previst en l'article 14.11 de la dita Llei.

Article 4**Àmbit personal i funcional**

Aquest Conveni col·lectiu i les condicions laborals que s'hi pacten seran d'aplicació a l'empresa AQUATAS, SERVEIS DE SOCORRISTES, SL i a tots els treballadors per compte aliè de l'empresa, i vinculats per una relació laboral comuna. Queden exclosos els treballadors vinculats per una relació de caràcter especial, i les persones vinculades mercantilment amb l'empresa.

Article 5**Àmbit territorial**

L'àmbit territorial d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu serà la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Article 6**Àmbit temporal, pròrroga i denúncia**

La vigència serà des de l'1 de gener de 2017 -sense perjudici de la seva publicació en el Butlletí Oficial-, fins al dia 31 de desembre de 2022. Es prorrogarà tàcitament a partir d'aquesta data per períodes bianuals, llevat que es produeixi denúncia expressa per part d'alguna de les parts legitimades, amb almenys dos mesos d'antelació a la data d'acabament de la vigència inicial o, si s'escau, de qualsevol de les seves pròrroques. La denúncia s'haurà de formalitzar per escrit adreçat a l'altra part i registrat davant l'autoritat laboral. Transcorregut un any des de la data de la denúncia sense que n'hagin acordat un de nou, les clàusules mantindran la vigència fins que sigui substituït per un altre.

Article 7**Condicions més beneficioses. Absorció i compensació**

Es respectaran les situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin del conveni, i es mantindran estrictament com a condicions *ad personam* les que procedeixin de disposicions legals o pactes individuals previs a la seva signatura, quan examinades en conjunt resultin més beneficioses per al treballador.



Les condicions establertes en aquest Conveni col·lectiu tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa els pactes o condicions individuals es mantindran mentre no es modifiquin o quedin absorbides per l'aplicació del Conveni.

Tret del que disposa el primer paràgraf d'aquest article, les quantitats abonades per l'empresa en concepte de millores de salari, per qualsevol concepte, s'entendran absorbibles i compensables, tret de pacte en contrari.

Article 8

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible, i a l'efecte de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament. En el supòsit que per actes de l'autoritat laboral competent o, si s'escau, de la jurisdiccional, s'impedis el registre o l'aplicació total o parcial d'aquest Conveni o d'algun dels seus articles perquè se'n declaràs expressament la nul·litat, quedaran sense efecte els preceptes afectats per aquestes anomalies, que s'hauran de trametre a les parts negociadores perquè els esmenin, i quedarà vigent la resta del Conveni.

Article 9

Comissió Paritària

Es constitueix una Comissió Paritària, interpretadora d'aquest Conveni col·lectiu, integrada per la representació de l'empresa i la representació legal dels treballadors. Es reunirà quan una de les parts la convoqui, i els seus acords s'adoptaran per majoria.

Les seves funcions seran, a més d'entendre de les matèries que l'articulat d'aquest Conveni col·lectiu prevegi de forma expressa, la interpretació del Conveni col·lectiu i la resolució de les qüestions que ambdues parts sotmetin a la seva consideració; la vigilància del compliment del pactat; l'adaptació i modificació, si s'escau, del Conveni col·lectiu durant la seva vigència, i el coneixement, amb caràcter previ, de qualsevol conflicte col·lectiu suscitat amb motiu de l'aplicació o interpretació del Conveni col·lectiu, als efectes del qual emetrà dictamen en el termini dels deu dies següents que la qüestió se sotmeti a la seva consideració.

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

Article 10

Procediments de solució de conflictes laborals

Les discrepàncies que no siguin resoltes al si de la Comissió Paritària regulada en aquest Conveni col·lectiu es resoldran d'acord amb els procediments regulats en l'Acord Interprofessional pel qual es crea el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (d'ara endavant, TAMIB), aplicant el Reglament de funcionament del Tribunal.

La solució de qualsevol altre conflicte o divergència que afecti els treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu s'efectuarà igualment d'acord amb els procediments regulats en l'Acord Interprofessional sobre creació del TAMIB, aplicant el seu Reglament de funcionament, procediments als quals se sotmetran expressament les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 11

Procediments d'inaplicació de les condicions pactades

Aquest Conveni col·lectiu obliga l'empresa i els treballadors durant tot el temps de la seva vigència. Malgrat això, serà d'aplicació el procediment establert en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors per a la inaplicació de les condicions pactades, quan es donin les circumstàncies previstes en aquest precepte.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se.

Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària, o no s'hagi assolit cap acord, les parts hauran de sotmetre la discrepància al TAMIB, i se'n sotmetran al procediment de mediació. Si, una vegada sotmesa la qüestió al dit procediment, persistís el desacord, s'haurà d'acudir a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.

Si en qualsevol moment, durant la tramitació, s'assolís un acord sobre la inaplicació de les condicions d'aquest Conveni col·lectiu, s'haurà de comunicar a l'autoritat laboral només a l'efecte de dipòsit.

**Capítol II****Clàusules d'ocupació i classificació professional****Article 12****Contingut de la prestació laboral**

L'organització del treball correspondrà a l'empresa, dins els límits legals. Podrà ser exercit en qualsevol dels punts en els quals l'empresa presti els seus serveis, sense necessitat de preavis i sempre que això no impliqui mobilitat geogràfica en els termes previstos a l'article 40 de l'Estatut dels treballadors. El treballador podrà ser requerit per a la prestació de serveis en diferents centres dins d'una mateixa jornada laboral, quan l'organització del servei així ho requereixi.

Article 13**Període de prova**

El període de prova per al personal de nou ingrés, que s'haurà de formalitzar per escrit, serà de tres mesos per al personal del grup professional I, de dos mesos per al personal adscrit als grups professionals II i III, i d'un mes per al personal del grup professional IV. En tot cas, en els contractes temporals de durada determinada, subscrits a l'empara de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, i la durada dels qual no excedeixi de sis mesos, el període de prova no podrà superar el mes de durada.

La situació d'incapacitat temporal, siguin com vulguin la contingència, la maternitat, l'adopció o l'acolliment, que afecti el treballador durant el període de prova, no n'interromprà el còmput. 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.

Serà nul el pacte que estableixi un període de prova quan el treballador hagi exercit les mateixes funcions anteriorment en l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació, tret que aquesta hagués finalitzat abans dels dos anys previs a la nova contractació.

Article 14**Dimissió del treballador**

Els treballadors i treballadores que decideixin extingir la seva relació laboral de forma voluntària ho hauran de notificar per escrit a l'empresa amb una antelació mínima a la data de la seva efectivitat, segons el seu grup professional, de dos mesos per al personal del grup professional I, d'un mes per al personal adscrit als grups professionals II i III, i de quinze dies per al personal adscrit al grup professional IV.

L'incompliment per part del treballador de l'obligació de preavisar 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.

L'empresa estarà facultada per destinar el període de preavis atorgat pel treballador al gaudi, total o parcial de les vacances pendents, si s'escau.

Article 15**Contractació**

En matèria de contractació laboral caldrà ajustar-se al disposat en les disposicions legals i convencionals de més rang, si n'hi hagués sobre aquesta matèria, tant de caràcter general com especial.

Article 16**Classificació professional**

S'estableixen els grups professionals i les ocupacions o llocs de treball següents, a l'efectes merament enunciatiu i no limitador, i no suposa cap obligació de tenir-los tots coberts en l'àmbit de l'empresa:

Grup professional I: 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 diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Elaboren la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials. Es responsabilitzen completament de la gestió de totes les àrees funcionals de l'empresa. Coordinen,





supervisen i integren l'execució de tasques heterogènies i ordenen el treball del conjunt de treballadors. Duen a terme, 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. Prenen decisions o participen en la seva elaboració, i exerceixen alts llocs de direcció o execució en l'empresa.

La formació requerida serà l'equivalent a titulació universitària de grau superior o mitjà, o bé una dilatada experiència en el sector.

Les ocupacions incloses en el grup professional I seran:

- Director o encarregat general.

Grup professional II: Estan inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen funcions que suposen la responsabilitat en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius emanades directament del personal pertanyent a la direcció de l'empresa. Coordinen, supervisen i integren l'execució de tasques heterogènies i ordenen el treball d'un conjunt de col·laboradors. Duen a terme, 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.

La formació requerida equival a titulació universitària de grau superior, mitjà o titulació específica del lloc de treball, o bé un període de pràctica o experiència dilatada adquirit en treball anàleg.

Les ocupacions incloses en el grup professional II seran:

- Directors d'àrea o encarregats de departament
- Coordinadors de serveis generals
- Coordinadors de socorrisme
- Oficial 1a administratiu/comptable
- Infermers
- Patró d'embarcacions

Grup professional III: Estan inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen funcions d'execució autònoma que exigeixen, habitualment, iniciativa i decisió per part del treballador encarregat de la seva execució. Així mateix integren, coordinen i supervisen tasques amb contingut homogeni, realitzades per un grup de treballadors.

La formació requerida serà l'equivalent a la titulació acadèmica de grau mitjà, formació professional de primer grau o titulació específica per a les tasques que exerceixi, o bé una dilatada experiència al sector.

Les ocupacions incloses en el grup professional III seran:

- Oficial 2a administratiu
- Supervisor de serveis/socorrisme
- Personal manteniment de piscines
- Personal manteniment serveis generals
- Auxiliar infermeria

Grup professional IV: Estan inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara que es realitzin sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals o aptituds pràctiques. Realitzen treballs consistents en l'execució de tasques concretes dins d'una activitat més àmplia. Exerceixen tasques que s'executen segons instruccions concretes, preestablertes, que exigeixen coneixements no professionals de caràcter elemental i amb un breu període d'adaptació.

La formació bàsica requerida serà l'equivalent a formació professional de primer grau, al graduat escolar o la titulació específica de la tasca a exercir, que podria suplir-se per un període d'experiència acreditada en un lloc de treball de característiques similars.

- Socorrista
- Monitor
- Auxiliar de serveis
- Auxiliar administratiu/telefonista/recepcionista



**Capítol III****Jornada laboral, descansos, vacances i llicències****Article 17****Jornada de treball**

La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual, sense que sobrepassi les 1752 hores. S'acorda que l'empresa podrà distribuir de forma irregular al llarg de l'any el vint-i-cinc per cent de la jornada de treball anual. Això no anirà en perjudici dels temps mínims de descans diari i setmanal previstos en aquest Conveni i en la normativa vigent. El treballador haurà de conèixer amb un preavís mínim de cinc dies la prestació de serveis resultant de la distribució irregular. La compensació per diferències, per excés o per defecte, entre la jornada realitzada i la durada màxima de la jornada haurà de quedar compensada en el termini de dotze mesos des que es produeixin.

El temps de treball es computarà de manera que el treballador es trobi en el seu lloc de treball tant a l'inici com al final de la jornada diària. Entre el final d'una jornada i el començament de la següent, intervindran com a mínim dotze hores de descans.

La jornada laboral podrà desenvolupar-se en règim continuat, jornada partida, a torns, etcètera, i de dilluns a diumenge. En els supòsits en què els acabaments de jornada suposin l'inici d'un nou torn de treball d'un altre treballador, els treballadors hauran de romandre en el seu lloc de treball fins que s'incorpori el relleu, havent de comunicar al responsable de l'àrea o departament, en el seu cas, la demora en la incorporació del treballador entrant.

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

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

Article 18**Descans setmanal**

El descans setmanal serà de dia i mig ininterromput, i podrà acumular-se per períodes de fins a catorze dies.

Article 19**Dies festius**

Quan la jornada de treball coincideixi amb un dia festiu, els treballadors i treballadores afectats tindran dret que la dita jornada se'ls compensi amb temps equivalent de descans en una altra data que s'ha de fixar de comú acord entre les parts. A falta d'acord, es gaudirà del descans equivalent acumulat al període de vacances. L'empresa podrà optar perquè del descans equivalent es gaudeixi fins i tot abans de la meritació del dia festiu de què es tracti.

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

Article 20**Vacances**

Les vacances seran de 23 dies feiners a l'any per a tot el personal, o la part proporcional en cas de no haver-se completat l'any.

El calendari de vacances s'haurà de confeccionar de manera que el treballador conegui les dates de gaudi amb una antelació mínima de dos mesos a la data d'inici d'aquestes. L'empresa comunicarà als treballadors fixos discontinus i als contractats temporals les dates de gaudi del seu període de vacances amb cinc dies d'antelació, i s'entendrà, si no es fa aquesta comunicació, que el seu gaudi tindrà lloc en l'últim tram temporal de la crida o contracte.

La parts signants d'aquest Conveni col·lectiu d'empresa, ateses les característiques de l'activitat, acorden excloure el període de l'1 de juny el 30 de setembre per al gaudi del període de vacances.

**Article 21****Excedències**

Els treballadors i treballadores amb almenys una antiguitat d'un any en l'empresa podran sol·licitar una excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys; en cas de sol·licitar-la per període inferior al màxim permès no serà prorrogable, tret de mutu acord de les parts. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des de l'anterior excedència.

Durant l'excedència no podrà el treballador prestar serveis, per compte propi o aliè, al mateix sector que l'empresa, tret que aquesta ho autoritzi expressament. En cas de prestar aquests serveis, es perdrà el dret a la reincorporació.

L'excedent voluntari conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagi o es produeixin en l'empresa.

El treballador excedent ha de sol·licitar el reingrés amb almenys un mes d'antelació a la data d'acabament de l'excedència. L'incompliment d'aquest requisit implicarà el desistiment a la reincorporació i, per tant, l'automàtica extinció del contracte de treball.

Capítol IV**Retribucions i prestacions socials****Article 22****Salari base**

Els salaris base mensuals establerts per als diferents llocs de treball per a l'any 2017, ocupats per treballadors a temps complet, són els que figuren a continuació:

NIVELLS RETRIBUTIUS	SALARI BASE MES	SALARI ANUAL
Grup I	1.200	16.800
Grup II	973,27	13.625,88
Grup III	745,57	10.438
Grup IV	707,70	9.907,80

Els treballadors afectats per la distribució irregular de la jornada percebran les seves retribucions d'acord amb la taula anterior, independentment del nombre d'hores treballades el mes concret. Els treballadors o treballadores a temps parcial percebran el salari base en proporció al nombre d'hores de treball.

Article 23**Gratificacions extraordinàries**

L'empresa abonarà dues gratificacions extraordinàries a l'any, una a l'estiu, el període de meritació de la qual serà de l'1 de juliol al 30 de juny, i una altra de Nadal, el període de meritació de la qual serà de l'1 de gener al 31 de desembre, equivalents cadascuna a una mensualitat de salari base. L'abonament de cadascuna s'efectuarà prorratejat mensualment.

Article 24**Actualització salarial**

Per als posteriors anys de vigència, els salaris podran ser incrementats, de comú acord, aplicant criteris que tinguin en consideració la variació de l'IPC de l'any anterior, la variació de PIB, l'evolució general de l'economia i altres factors, per adequar tant el poder adquisitiu com la competitivitat empresarial. En tot cas, per al grup professional IV es tindrà en compte l'increment que experimenti l'IPC de l'any anterior.

Article 25**Liquidació i pagament de salaris**

El pagament del salari s'efectuarà mensualment, mitjançant transferència bancària ordenada en un termini de set dies feiners després de finalitzar el mes. Els rebuts de salaris mensuals podran ser tramesos per qualsevol mitjà electrònic, utilitzant les noves tecnologies.

**Article 26****Assegurança d'incapacitat o mort 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 mort del treballador i que tinguin per causa un accident de treball. L'import de la indemnització per aquests supòsits serà de 15.000 euros.

Capítol V**Règim disciplinari****Article 27****Faltes**

Tota falta comesa per un treballador o treballadora es classificarà, atesa la seva importància, transcendència o intenció, en lleu, greu o molt greu.

a. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

- Faltes de puntualitat injustificada, que no en superin quatre en un mes.
- Incompliment del deure de comunicar la justificació d'una absència.
- Petites distraccions en la conservació del material.
- Absentar-se del lloc de treball durant la seva realització sense justificar, per temps breu i sense més conseqüències.
- Falta de polidesa i neteja personal.
- No efectuar l'avis corresponent a l'empresa, per realitzar els exàmens oficials.
- Faltar un dia al treball sense causa que ho justifiqui i sense més conseqüències.

b. Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

- Simular la presència d'un altre company o companya fixant o firmant per ell.
- Demanar permís al·legant causa no existent i altres actes semblants que puguin proporcionar a l'empresa una informació falsa.
- Més de cinc faltes de puntualitat en un mes, sense justificar.
- Faltar al treball dos dies en un mes sense justificació.
- La repetició de cinc faltes lleus dins un període de sis mesos.
- Absentar-se del treball sense permís.
- La desobediència o indisciplina en qualsevol matèria de servei.

c. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus:

- Els maltractaments de paraula o obra als seus superiors, companys o subordinats.
- El frau, furt o robatori, tant a l'empresa com als companys, que produeixin perjudicis greus a l'empresa.
- La deslleialtat, l'abús de confiança i en general els actes que produeixin perjudici greu a l'empresa.
- L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en el treball.
- La falta de neteja reiterada i alarmant que produeixi deteriorament a la imatge de l'empresa.
- L'abús d'autoritat dels superiors en qualsevol nivell serà sempre considerat com a falta molt greu.
- L'assetjament laboral o sexual.

Article 28**Sancions**

La potestat de sancionar correspon a l'empresari, que tindrà la responsabilitat d'exercir-la d'acord amb la legislació vigent i a allò pactat en aquest Conveni, sense incórrer en discriminacions.

En el cas de falta molt greu, si el treballador està afiliat a un sindicat i a l'empresari li consta fefaentment, haurà de donar audiència prèvia als



delegats sindicals de la secció sindical corresponent al sindicat, si n'hi hagués.

Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus, als vint, i les molt greus, als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa se n'hagi assabentat de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Per faltes lleus podran imposar-se qualssevol de les sancions següents:

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.
- Suspensió de sou i feina fins a quatre dies.

Per faltes greus es podran imposar qualssevol de les sancions següents:

- Suspensió de sou i feina de cinc a trenta dies.

Per faltes molt greus es podran imposar qualssevol de les sancions següents:

- Suspensió de sou i feina de trenta a seixanta dies.
- Acomiadament disciplinari.

En la qualificació de la falta i la graduació de la sanció s'entendran com a circumstàncies agreujants o atenuants el grau de responsabilitat, la magnitud dels fets, la intencionalitat de l'infractor i el perjudici causat.

Capítol VI

Altres condicions i situacions laborals

Article 29

Uniforme

L'empresa proporcionarà als treballadors i treballadores la uniformitat següent: dues samarretes, 2 banyadors, 1 xandall complet, una gorra, un xiulet i un para-sol en els casos en què les instal·lacions no en tinguin.

És d'obligat compliment l'ús de l'uniforme de l'empresa per efectuar el treball.

Els treballadors només podran utilitzar l'uniforme en horari laboral. En finalitzar la relació laboral amb l'empresa els treballadors hauran de tornar en la seva totalitat l'uniforme proporcionat.

És responsabilitat dels treballadors tenir cura i conservar l'uniforme.

Article 30

Titulacions

El curs de formació per a tècnic acreditat com a socorrista d'activitats aquàtiques (SAA) per al servei de vigilància, auxili i salvament haurà de tenir una durada mínima de vuitanta hores.

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

Aquestes proves contindran els continguts mínims suficients marcats per la Federació Nacional de Salvament i Socorrisme o la institució competent. La superació d'aquests mínims serà condició indispensable per continuar exercint les funcions de la categoria de socorrista d'activitats aquàtiques. L'assistència serà obligatòria i l'empresa podrà sancionar com a falta greu el treballador que es negui a participar activament en les proves. L'empresa lliurarà a cada assistent un diploma acreditatiu d'assistència o superació del curs.

L'empresa es compromet cada dos anys a la impartició de reciclatges formatius per estar al dia en matèria de salvament i socorrisme. Aquest reciclatge es pactarà amb els representants dels treballadors i les treballadores en dates de temporada baixa i seran donats per professors de salvament o personal qualificat.

L'assistència a aquests reciclatges serà obligatòria i l'empresa podrà sancionar, d'acord amb el règim disciplinari d'aquest Conveni, el



treballador que no assisteixi sense raons justificades. L'empresa lliurarà a cada assistent un diploma acreditatiu d'assistència o superació del curs.

Article 31

Codi de conducta en matèria d'assetjament sexual

A fi d'evitar i resoldre els supòsits d'assetjament sexual, les parts signants d'aquest acord expressen el seu desig que tots els treballadors i treballadores siguin tractats amb dignitat, i que no es permeti ni toleri l'assetjament sexual en el treball.

S'entén per assetjament sexual la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'indole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular, quan es creï un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

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

Els treballadors i treballadores tenen dret a presentar una denúncia si es produeix assetjament sexual, la qual serà tractada amb rigor, promptitud i confidencialitat extrema. La denúncia haurà de contenir la descripció dels incidents i s'haurà d'adreçar, a elecció del treballador o treballadora presumptament assetjat o assetjada, 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 treballadora ho desitja, es comunicaran els fets als representants legals dels treballadors, els quals intervindran en la tramitació de l'expedient informatiu.

Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti contra el respecte de la intimitat i 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 tal conducta es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, en suposarà una circumstància agreujant.

Article 32

Protocol per a la prevenció i tractament dels casos de persecució moral al 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, entorn laboral que n'ha de garantir la dignitat així com la 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) en 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 encaminar-se a aquest efecte, i de tot això, si es manté en el temps, resulta la desestabilització emocional i psicològica de la persona assetjada.

Aquest tipus de conductes són indesitjables, irracionals i ofensives per a la persona que les pateix, per això, a més de ser sancionades com a faltes molt greus i en el grau màxim, han de ser tractades mitjançant l'aplicació d'un procediment intern de conflictes que, sense rebutjar i amb independència de la possible utilització de qualsevol mitjà legal a l'abast del treballador o la treballadora assetjats, permeti actuar amb la promptitud, el rigor i la confidencialitat màxims davant de la denúncia, protegint en tot cas i moment la intimitat del treballador o la treballadora presumptament assetjats. En cap cas l'empresa ni el responsable de l'assetjament no podran exercir represàlia vers al denunciador dels fets d'assetjament.

Les parts signants d'aquest Acord, conscients de la importància d'aquest fenomen laboral, es comprometen a fer l'esforç necessari encaminat a crear o mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat de tots els treballadors i treballadores que duen a terme la seva jornada laboral en l'àmbit de l'empresa.

I així, lliurement, ho acorden, pacten i signen ambdues parts negociadores a cada pàgina, a Palma, el 16 de març de 2017.

