



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

1237

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu sectorial de Vigilància Aquàtica i Socorrisme i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100875012023)

Antecedents

1. El 31 d'octubre de 2022, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de Vigilància Aquàtica i Socorrisme.
2. El 22 de novembre de 2022, José Sebastian Ginard Vallcaneras, 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 sectorial de Vigilància Aquàtica i Socorrisme, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Fer constar que la versió castellana del text és la signada pels membres de la Comissió Negociadora.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, (signat electrònicament: 14 de febrer de 2023)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball (BOIB 97/2019)



I CONVENI COL·LECTIU SECTORIAL DE VIGILÀNCIA AQUÀTICA I SOCORRISME DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS

DISPOSICIÓ PRELIMINAR

En funció de la legitimació i la capacitat legal reconeguda mútuament per les parts, s'acorda aquest primer conveni col·lectiu de vigilància aquàtica i socorrisme de la comunitat autònoma de les Illes Balears, subscrit per les Organitzacions d'Empresaris SALVIB i AEBS i les Centrals Sindicals CCOO i UGT, designant als efectes legals pertinents com a domicili de les parts els següents:

- SALVIB Associació d'Empreses de Salvament i Socorrisme de les Illes Balears, Can Calafat, 56, Polígon Son Oms, 07199 Palma de Mallorca.
- AEBS Associació Empresarial Balear de Socorrisme, ctra. Militar 221 1 B, CP 07600 de Palma de Mallorca.
- CCOO Federació de Serveis a la Ciutadania de les Illes Balears, c/ Francesc de Borja i Moll, 3, CP 07003 de Palma de Mallorca.
- UGT, Federació de Serveis per a la Mobilitat i el Consum de les Illes Balears, amb domicili al c/ Font i Monteros núm. 8, 3r, CP 07003 de Palma de Mallorca.

CAPÍTOL I

Disposicions Generals

Article 1r. Àmbit Funcional.

Aquest Conveni col·lectiu és aplicable a les empreses enquadrades i autoritzades que desenvolupin les activitats de socorrisme i salvament en entorns naturals, incloent balnearis, platges, camps de golf, marines, etc., o en instal·lacions hoteleres, esportives i gimnasos, incloent-hi piscines, ports esportius, parcs aquàtics, etc., enteses en el seu sentit més ampli, bé sigui mitjançant explotació pròpia o per mitjà de contractació pública o privada del manteniment i/o explotació d'aquestes instal·lacions.

Article 2n. Àmbit territorial.

L'àmbit territorial d'aplicació del present conveni col·lectiu serà la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Igualment es regiran pel present conveni aquells persones treballadores d'empreses ubicades fora del territori de les Illes Balears però que desenvolupin les seves activitats, de manera temporal o permanent, en aquesta comunitat autònoma.

Article 3r. Àmbit Personal.

Es regiran per aquest Conveni col·lectiu totes les persones empresàries i persones treballadores que exerceixin les seves activitats a les empreses afectades per l'àmbit funcional del present conveni, així mateix es regiran pel present conveni aquelles persones treballadores d'empreses que, encara que la seu de l'empresa radiqui fora de les Illes Balears, sigui quina sigui la denominació o forma jurídica que adoptin, desenvolupin les seves activitats, de manera temporal o permanent, en aquesta comunitat autònoma.

Article 4t. Àmbit Temporal.

El present Conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2023, amb independència de la data de publicació al Butlletí Oficial de les Illes Balears, i finalitzarà la seva vigència el 31 de desembre de 2025, sense perjudici de l'aplicació, als exclusius efectes salarials, del que estipulen la Disposició Transitòria Única.

Article 5è. Denúncia del Conveni.

La denúncia del conveni col·lectiu s'ha d'efectuar per escrit amb dos mesos d'antelació a la data de venciment inicial o qualsevol de les prorroques.

Un cop denunciat el conveni, el termini màxim per a l'inici de la negociació serà de quatre mesos.

Si no hi ha denúncia, o si aquesta no es fes en temps i forma, per una de les parts, el conveni es prorrogarà tàcitament d'any en any, aplicant un increment igual al 65% de l'IPC real de l'any vençut a l'inici de la prorruga, per a tots els conceptes salarials amb un topall màxim del 2%, tot això fins a la seva substitució per un altre conveni d'igual àmbit i eficàcia.

No obstant això, i per evitar el buit normatiu que en un altre cas produiria una vegada acabada la seva vigència inicial, o la de qualsevol de les seves prorroques, continuarà regint en la seva totalitat, tant en el contingut normatiu com en l'obligacional fins que sigui substituït de

l'altra.

Article 6è. Vinculació a la Totalitat.

Les condicions pactades en aquest Conveni Col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible i a l'efecte de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment i conjuntament, per la qual cosa en cas que l'Autoritat o la Jurisdicció Laboral, en l'exercici de les seves facultats, no acceptés alguna de les seves clàusules, quedaran sense eficàcia les anomalies observades, les quals s'hauran de remetre a les parts negociadores per a esmenar-les, i quedarà vigent la resta d'aquest conveni.

Article 7é.- Compensació i absorció.

Les condicions generals i les retribucions establertes en aquest conveni es consideren aplicables per a totes les persones treballadores de l'empresa incloent-hi els que el seu ingrés o permanència hi siguin anteriors a l'entrada en vigor d'aquest conveni. Les condicions anteriors quedaran sense efecte i, si escau, seran compensades i absorbides per aquestes darreres mantenint-se el present conveni en els seus propis termes en la forma i condicions que queden pactades.

Perquè es pugui aplicar la compensació i/o absorció, han de concórrer dos requisits essencials:

- L'homogeneïtat en els conceptes compensables
- Que el treballador o la treballadora ja vingués gaudint de retribucions superiors en conjunt i en còmput anual

Article 8è. Comissió Paritària.

Es constitueix una comissió paritària per a la interpretació, l'arbitratge, la conciliació i la vigilància del compliment d'aquest conveni.

Estarà composta per 8 vocals, 4 en representació dels sindicats signants i 4 dels empresaris. A les reunions s'acceptarà la presència d'assessors/es de les respectives representacions signants amb veu, però sense vot.

Ambdues parts convenen expressament que qualsevol dubte o divergència que pugui sorgir sobre la interpretació o l'aplicació d'aquest conveni, que tingui caràcter de conflicte col·lectiu, serà sotmesa prèviament a informe de la comissió abans d'entaular qualsevol reclamació contenciosa o administrativa.

La comissió paritària es reunirà, tantes vegades com calgui, i els seus acords requeriran per tenir validesa, la meitat més un dels vots favorables dels seus vocals representants.

Tant els vocals com els assessors i assessores seran convocats mitjançant correu electrònic en primera i segona convocatòria, amb una antelació mínima de quinze dies abans de la celebració de la reunió ordinària. Si a la primera convocatòria no acudissin la totalitat dels vocals, se celebrarà la reunió en segona convocatòria, sent vàlida sempre que concorrin la meitat més un de cada representació.

Tant les reunions ordinàries com extraordinàries poden ser convocades per qualsevol de les parts, tant de la representació social com de l'empresarial.

Als efectes d'aquest article, les adreces de les parts són les que estableix la disposició preliminar.

Article 8è bis. Inaplicació de les condicions de treball

De conformitat al que estableix l'apartat 3, de l'article 82 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 ET), per acord entre la part empresarial i la representació legal de les persones treballadores, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 del mateix text legal, a inaplicar les condicions de treball previstes al present Conveni Col·lectiu, en els termes establerts en el primer dels preceptes esmentats, quan hi concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

En els supòsits d'absència de representació legal de les persones treballadores a l'empresa, es procedirà d'acord amb el que preveuen els articles esmentats de l'ET.

En el supòsit d'acord entre les parts, aquest s'ha de notificar a la Comissió Paritària del Conveni, així com comunicar a l'autoritat laboral només als efectes del seu dipòsit.

En el supòsit de desacord, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se a comptar des que aquesta s'hagi plantejat. Si no s'ha sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària,



aquesta no es pronunciarà en el termini indicat, o no s'arribés a acord en el seu si, en virtut del que estableix l'article 85.3 c) ET, les parts estaran al que disposa el Decret 51/2013, de 29 de novembre, pel qual es crea i regula la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears («BOIB» núm. 166 de 30-11-2013) i al que disposa l'article 82.3 ET.

Article 9º.- Període de prova i cessament voluntari.

El període de prova per al personal de nou ingrés serà de 15 dies naturals per al personal enquadrat al Grup Professional IV i V i de 30 dies per a la resta de treballadors, i no s'interromprà en cas d'incapacitat temporal. Queden fora de perill d'aquest pacte altres períodes de prova establerts per la Llei.

La persona treballadora que vulgui cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estarà obligada a posar-ho en el seu coneixement amb un termini de 15 dies naturals en els casos dels treballadors enquadrats al grup professional IV i V, mentre que en els casos dels empleats dels grups professionals I II i III serà de 30 dies.

La falta de compliment de l'esmentat preavís comportarà la pèrdua de tants dies de salari equivalents al període de preavís incomplet, incloses les quantitats corresponents a les parts proporcionals de salari d'aquest període incomplet.

El preavís s'ha d'exercir sempre per escrit i l'empresa està obligada a subscriure l'acusament de recepció.

Article 10é.- Modalitats de contractació.

1. CONTRACTE INDEFINIT.- El contracte indefinit és el que concerten empresari i persona treballadora per a la prestació laboral d'aquesta a l'empresa per temps indefinit. Aquesta serà la modalitat normal de contractació a realitzar per empresaris i persona treballadora bé a temps complet com a temps parcial.

2. CONTRACTE FIX DISCONTINU.- Quan es tracti de treballs fixos i periòdics de l'empresa, però de caràcter no permanent o discontinu, les persones treballadores que realitzin aquesta activitat hauran de ser cridats sempre que siguin necessaris els seus serveis i tindran la consideració de fixos de treballs discontinus.

Donades les circumstàncies especials de durada irregular de la jornada sobre la base de l'època de l'any en què es presten els serveis, així com la varietat d'instal·lacions en què es requereixen els serveis, es permet de forma expressa la contractació a temps parcial de les persones treballadores fixes discontinus.

La crida a què es refereix el paràgraf primer s'ha de fer per ordre rigorós de data d'antiguitat a l'empresa, dins de cada lloc de treball, i, la seva interrupció, a la inversa. Per data d'antiguitat s'entendrà la que correspongui a la primera contractació, independentment de la modalitat contractual.

La crida s'ha de fer amb almenys quaranta-vuit hores d'antelació, llevat que per raons de demanda imprevista de serveis l'empresa no pugui complir aquest termini, i en aquest cas també ha de preavisar la persona treballadora a qui correspongui en base als disposat en els paràgrafs precedents, i si aquesta no pogués incorporar-se, haurà d'avisar de forma expressa a l'empresa, la qual podrà trucar a la següent persona treballadora a l'escalafó sense que la persona treballadora precedida perdi el dret a ser convocat novament al següent crida, sempre que així ho hagi manifestat de manera expressa al moment de comunicar la seva impossibilitat d'incorporar-se immediatament.

La no incorporació de la persona treballadora tenint constància l'empresa de la correcta recepció de la crida a l'activitat, sense haver manifestat de forma expressa la seva impossibilitat de reincorporar-se a la data proposada i sense haver manifestat la seva voluntat d'incorporar-se a la crida següent, podrà entendre's per l'empresa com una renúncia tàcita del treballador al seu lloc de treball.

D'altra banda, en el cas que en qualsevol moment durant el període d'activitat la persona treballadora tingui coneixement que la seva plaça està sent ocupada per una altra persona treballadora amb menys dret, podrà instar el procediment d'acomiadament davant de la jurisdicció laboral, iniciant-se el termini per a això des que aquesta tingui coneixement de la manca de convocatòria.

Els comunicats de crida i interrupció de l'execució dels contractes de treball del personal fixe discontinu, es poden efectuar per qualsevol mitjà que permeti acreditar de forma fefaent la comunicació correcta per part de l'empresa, sent responsabilitat de la persona treballadora la de mantenir constantment actualitzades les seves dades de contacte.

Les empreses elaboraran anualment un únic escalafó específic per al personal de treballs discontinus, on figurarà el nom i els cognoms i l'antiguitat, als efectes de crida i interrupció dels períodes d'ocupació. Aquest escalafó s'entén sense perjudici dels altres escalafons per a la resta de treballadors i treballadores fixos discontinus de les altres funcions professionals.

La condició de treballador o treballadora fixa discontinua s'adquirirà quan la relació laboral es concerta per fer feines fixes i periòdiques dins del volum normal d'activitat de l'empresa.



3. CONTRACTES DE DURACIÓ DETERMINADA.- La contractació de durada determinada només es pot fer per circumstàncies de la producció o per substitució de la persona treballadora, entenent per circumstàncies de la producció l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions que, tot i tractar-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i la que es requereix.

La durada màxima d'aquesta modalitat contractual podrà ser de fins a nou mesos. En cas que el contracte s'hagi concertat per una durada inferior a l'establerta, es pot prorrogar, mitjançant un acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir aquesta durada màxima..

Aquest tipus de contractació es produirà sense que això suposi minvament dels drets de crida, permanència i possibles pròrrogues dels treballadors i les treballadores fixos discontinus, tenint preferència el treballador o treballadora fix discontinu de les seves mateixes funcions i centre de treball sobre el treballador o treballadora eventual.

4. CONTRACTES FORMATIUS.- Es convé que les empreses podran concertar contractes formatius a l'empara del que disposa l'article 11 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.

5. NORMES COMUNES.- Independentment de la contractació exposada al paràgraf anterior, les empreses podran contractar treballadors i treballadores a l'empara de la legislació laboral vigent.

Les empreses han de notificar a la representació legal de les persones treballadores a l'empresa els contractes realitzats d'acord amb el que estableix l'article 64.1.2, de l'Estatut dels treballadors.

La representació legal dels treballadors podrà conèixer els models de contracte escrit que es facin servir a l'empresa, així com els documents relatius a la terminació de la relació laboral.

Article 11é.- Subrogació.

A fi de garantir i contribuir al principi d'estabilitat a l'ocupació, la subrogació del personal de les empreses que se substitueixin mitjançant qualsevol de les modalitats de contractació, de gestió de serveis públics o privats, contractes d'arrendament de serveis o d'un altre tipus, en una activitat concreta de les regulades en l'àmbit funcional d'aquest Conveni col·lectiu, es durà a terme en els termes indicats en aquest article.

En qualsevol cas, la relació laboral entre l'empresa sortint i els treballadors només s'extingeix en el moment en què es produeixi de dret la subrogació del treballador a la nova adjudicatària.

En endavant, el terme «contracta» engloba amb caràcter genèric qualsevol modalitat de contractació, tant amb entitats de titularitat pública com privada, i identifica una concreta activitat que passa a ser exercida per una determinada empresa, societat o organisme públic.

I. L'absorció del personal serà de compliment obligat per a les empreses, sempre que es doni algun dels supòsits següents:

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

- Per finalització total, és a dir, pel cessament o el terme de totes les activitats que realitzava l'empresa concessionària o contractada.
- Per finalització parcial, és a dir, pel cessament o el terme d'algunes de les activitats que realitzaven l'empresa concessionària o contractada, continuant exercint la mateixa, la resta o alguna de les activitats contractades o concedides fins aquell moment.

b) Rescat, suspensió, rescissió, pèrdua o cessió per part del titular tant públic com privat de les instal·lacions, d'una contractació, concessió o contracte d'arrendament, podent ser:

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

II. En tots els supòsits de finalització, suspensió, pèrdua, rescissió, cessió o rescat d'una contracta -així com respecte de qualsevol altra figura o modalitat que suposi la subrogació entre entitats, persones físiques o jurídiques-, que duguin a terme l'activitat de què es tracti, els





treballadors de l'empresa sortint passaran a estar adscrits a la nova titular de la contracta que faci el servei, o bé a la titular de les instal·lacions, respectant aquesta els drets i obligacions que gaudeixin a l'empresa subrogada.

No obstant el que indica aquest capítol, com a norma general, seran vàlids i d'aplicació els pactes o acords, individuals o col·lectius que afectin el Centre de Treball degudament justificats, subscrits entre les empreses afectades i els treballadors, sempre que s'hagin acordat i aplicant de forma regular durant els períodes d'ocupació dels dotze mesos a la data certa de subrogació.

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

- a) Persones treballadores amb contracte de treball vigent en el moment de la subrogació i que acreditin com a mínim quatre mesos d'ocupació efectiva (fins i tot de forma interrompuda) a les instal·lacions objecte de canvi de titularitat, en els períodes de crida immediatament anteriors a la subrogació.
- b) Persones treballadores amb contracte de treball vigent en el moment de la subrogació i que vinguessin prestant serveis en diferents centres de treball, i un d'aquests centres es vegi afectat pel canvi de titularitat, seran objecte de subrogació parcial a la part de jornada que vinguessin desenvolupant en aquest centre de treball, sempre que acreditin els requisits de permanència en el mateix exposats a l'apartat anterior.
- c) Persones treballadores amb dret a reserva de lloc de treball que, en el moment de la finalització efectiva de la contracta, acreditin haver prestat serveis de manera efectiva en aquest centre de treball amb caràcter immediatament anterior a l'inici de la situació de reserva del lloc de treball durant un període mínim de sis mesos en els termes indicats a l'apartat a).
- d) Persones treballadores amb contracte d'interinitat que substitueixin algun dels treballadors esmentats a l'apartat c), amb independència de la seva antiguitat i mentre duri la substitució.

III. Persones treballadores que tinguin càrrecs de representació, sigui unitària o sindical: Atès que els representants dels treballadors i delegats sindicals poden ser d'empresa i de centre de treball, en cas de subrogació de contractes, la subrogació de la nova empresa respecte d'aquests treballadors es realitzarà tenint en compte el següent:

- a) Representants unitaris dels treballadors i treballadores que hagin estat elegits amb motiu d'un procés electoral que va afectar el centre de treball i es mantinguessin els mínims legals per al manteniment de la figura de representant dels treballadors, i siguin objecte de subrogació: en conservaran la condició i càrrec i els mateixos drets i garanties que tingueren reconeguts a l'empresa concessionària sortint fins al final del seu mandat.

IV. Excepcions a l'aplicació de la subrogació que preveu aquest article.

La subrogació de personal establerta en aquest article no és aplicable en els supòsits següents:

1. Persones treballadores que hagin estat traslladats per l'empresa sortint des d'altres centres de treball dels quals fos titular aquesta empresa en els darrers quatre mesos respecte de la finalització d'una contractació, concessió o contracte d'arrendament o de qualsevol de les seves pròrroques o prolongacions provisionals i fins a l'entrada de la nova empresa. En aquest cas, les persones treballadores tenen dret a tornar a ocupar el lloc de treball que tenien al centre de treball de l'empresa sortint, anterior al seu trasllat, sense que l'empresa entrant sigui objecte de subrogació.
2. En cap cas operará la subrogació prevista en aquest article quan en la instal·lació objecte de concessió, cessió o contracte d'arrendament de serveis es produeixi el tancament o cessament definitiu de les activitats que s'hi duen a terme, sense que per tant siguin dutes a terme per cap altra empresa, ni pel titular.
3. Als efectes previstos en aquest article no tindran la consideració de persones treballadores i, per tant, no seran objecte de subrogació per la nova adjudicatària els socis cooperativistes i les persones treballadores autònomes encara que vinguessin prestant serveis directament i personalment al centre o contracta en el que es produís el canvi de contractista.

V. Tots els supòsits anteriorment contemplats, l'han d'acreditar documentalment l'empresa o l'entitat sortint a l'entrant, així com, en cas de controvèrsia o disconformitat entre ambdues empreses, la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu i la representació de les persones treballadores o, si no n'hi ha, als organismes provincials de les centrals sindicals signants del present Conveni, mitjançant el lliurament dels documents que es detallen en aquest article.

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

El termini de lliurament serà de set dies hàbils, comptats a partir del moment en què l'empresa entrant comuniqui a la sortint el canvi de l'adjudicació de serveis.

La manca de lliurament a l'empresa entrant de la documentació a què ve obligada l'empresa sortint no pot ser motiu d'oposició per part

d'aquella a l'aplicació del que disposa aquest article. Tot això amb independència de la indemnització per danys i perjudicis que l'empresa sortint pogués exigir a l'entrant com a conseqüència del seu incompliment.

VII. Liquidació de retribucions, parts proporcionals de pagues extraordinàries, vacances i descansos respecte als treballadors entre l'empresa sortint i la que hagi de fer el servei.

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

b) Les persones treballadores que no hagin descansat els dies de descans corresponents, assumptes propis o altres descansos o permisos retribuïts en el moment de produir-se la subrogació, han de descansar els que tinguin pendents en les dates que tinguin previstes, amb la nova adjudicatària del servei, llevat de necessitats del servei.

Les persones treballadores que no haguessin gaudit de les seves vacances reglamentàries en produir-se la subrogació, les gaudiran amb la nova adjudicatària del servei, que només abonarà la part proporcional del període que correspongui, ja que l'abonament de l'altre període correspon a l'anterior adjudicatari que haurà de efectuar-ho en la corresponent liquidació.

Les persones treballadores que, en el moment de la subrogació, haguessin gaudit amb l'empresa sortint un període de vacances superior al que li correspondria per la part d'any treballat en aquesta, se'ls descomptarà de la liquidació que l'empresa realitzi cessant l'excés gaudit, d'acord amb la proporcionalitat que correspongui. L'empresa entrant haurà de permetre el gaudi del període de vacances que a cada persona treballadora li quedés pendent de gaudir, i en tot cas haurà d'abonar a la persona treballadora el que li correspondria proporcionalment percebre pel temps en què presti servei per a aquesta, sense que pugui substituir aquest abonament per un gaudi més gran de vacances.

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

VIII. L'aplicació d'aquest article serà de compliment obligat per a les parts a les quals vincula: empresa cessant, nova adjudicatària i persona treballadora, operant la subrogació tant en els supòsits de jornada completa, com en els de jornada inferior, encara que el treballador segueixi vinculat a l'empresa cessant per una part de la jornada. En aquest cas es procedirà conforme determina l'apartat anterior.

IX. No desapareix el caràcter vinculant d'aquest article, en el supòsit de tancament temporal d'un centre de treball que obligui a la suspensió de l'activitat per temps no superior a un any. En aquest cas, aquesta circumstància donarà lloc a promoure expedient de regulació d'ocupació pel qual s'autoritzi la suspensió dels contractes de treball dels empleats i empleades que resultin afectats.

A la finalització del període de suspensió, aquests treballadors tindran reservat el lloc de treball al centre en qüestió, encara que a aquesta data s'adjudiqués l'activitat a una altra empresa.

X. Documents a facilitar per l'empresa sortint a l'entrant:

- Certificat d'estar al corrent de pagament de la Seguretat Social.
- Còpia de les quatre darreres nòmines mensuals dels treballadors afectats.
- Còpia dels RNT i RLC de cotització a la Seguretat Social dels quatre darrers mesos.
- Relació de personal en què s'especifiqui: Nom i cognoms, domicili, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada, horari, vacances i qualsevol modificació d'aquests que s'hagin produït en els quatre mesos anteriors juntament amb la justificació de aquesta, modalitat de contractació, especificació del període de mandat si el treballador és representant unitari de les persones treballadores, percepcions anuals del treballador per tots els conceptes i data de gaudi de les vacances.
- Parts d'IT. i/o confirmació del mateix de les persones treballadores afectades.
- Dies d'assumptes propis ja gaudits i justificació d'altres llicències retribuïdes. Còpia dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació, si els ha tramitat la sortint.
- Còpia de documents degudament diligenciats per cada treballador o treballadora afectat en què es faci constar que aquest ha rebut de l'empresa sortint la seva liquidació de parts proporcionals dels seus havers fins al moment de la subrogació, i no queda pendent cap quantitat.

Aquests documents hauran d'estar en poder de la nova adjudicatària a la data de l'inici del servei com a nova titular.

Article 12é.- Sistema de classificació professional.

S'estableixen els grups professionals següents i les categories corresponents, a efectes enunciatius i no limitatius o d'obligatòria contractació.

Grup Professional I: Estan inclosos en aquest grup les persones treballadores que exerceixen funcions que suposen la realització de tasques complexes i heterogènies, que impliquen el nivell més alt 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.

Funcions: suposen la responsabilitat completa de la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals directament emanades a la pròpia Direcció de l'empresa, segons la seva mida.

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 aplicar tècniques especials.

Prenen decisions o participen en la seva elaboració, i exerceixen 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 al sector.

Les categories incloses expressament són:

- 1: Responsable d'Empresa activitats aquàtiques d'entorn natural (Resem)
- 2: Metge o metgessa

Estan inclosos en aquest grup les persones treballadores que es troben en possessió del títol oficial corresponent, estant unit a l'empresa per una relació laboral concertada en virtut del títol que posseeix, per exercir funcions específiques per a les quals el mateix l'habilita, i sempre que presti serveis a l'empresa amb caràcter exclusiu o referent per un sou a tant alçat, sense subjecció a l'escala d'honoraris de la seva professió.

Grup professional II: En aquest grup estan inclosos les persones treballadores 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 directament emanades del personal pertanyent a la mateixa 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.

Formació: 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 que hagin adquirit en treball anàleg i/o al sector.

Les categories incloses expressament són:

- 1: Infermer o infermera
- 2: Patró o patrona d'Embarcacions
- 3: Adjunt o adjunta de Coordinació de Platges

Grup professional III: Estan inclosos en aquest grup les persones treballadores 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 col·laboradors.

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

Les categories incloses expressament són:

- 1: Adjunt o adjunta a Direcció
- 2: Coordinador o coordinadora de Zona
- 3: Supervisor o supervisora
- 4: Personal de Manteniment de Piscines
- 5: Personal de Manteniment de Serveis Generals
- 6: Auxiliar d'Infermeria
- 7: Tècnic o tècnica en Emergències Sanitàries

Grup professional IV: Estan inclosos en aquest grup les persones treballadores que exerceixen tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara que es facin sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals o aptituds pràctiques. Realitzen treballs consistents en l'execució de tasques concretes dins una activitat més àmplia. Exerceixen tasques que s'executen segons instruccions concretes,



preestablertes, que normalment exigeixen coneixements no professionals de caràcter elemental i un breu període d'adaptació.

Formació: La formació bàsica requerida serà l'equivalent a formació professional de primer grau, al graduat escolar o la titulació específica a la tasca que exerceixi, encara que si no se'n té podrà suplir-se amb un període d'experiència acreditada en un lloc de treball de característiques similars.

Les categories incloses expressament són:

Subgrup A)

1. Socorrista d'activitats aquàtiques en entorn natural

Subgrup B)

1. Socorrista piscina
2. Socorrista parc aquàtic
3. Administratiu o administrativa

Grup professional V: Les persones treballadores adscrites a aquest grup professional realitzen funcions de caràcter administratiu, amb o sense responsabilitat de comandament i funcions de suport als parcs aquàtics. Així mateix, poden realitzar treballs d'execució autònoma sota supervisió o ajudat per altres persones persona treballadores.

1. Auxiliar Administratiu o administrativa
2. Recepcionista/Telefonista
3. Auxiliar parc aquàtic

Article 13é.- Definicions i funcions específiques.

Responsable d'Empresa (RESEM):

El coordinador o coordinadora del servei de salvament/responsable d'empresa serà la figura encarregada, en darrera instància, de dirigir i coordinar els equips de treball que estiguin a càrrec seu. Per això, haurà de realitzar les funcions concretes següents:

- Aplicar directrius exposades al Pla de salvament, plec de condicions, contracte, normativa interna i decret regulador del servei de platges.
- Organització de l'obertura i el tancament de la temporada del servei.
- Organització de l'inici i finalització del servei diari.
- Dirigir i supervisar el funcionament diari de les platges a càrrec seu.
- Coordinar els equips de treball a càrrec seu.
- Realitzar un control diari de l'estat de les platges i el personal a càrrec seu.
- Coordinar i supervisar diàriament el registre estadístic de tots els incidents del municipi assignat.
- Realitzar la comunicació i la documentació ordinària de tot l'operatiu requerida per la coordinació municipal i l'empresa.
- Activar els recursos tant materials com a humans pertinents per a qualsevol incidència.
- Donar per acabada una intervenció o anul·lar-la quan ho consideri justificat.
- Donar suport al personal en cas d'incidència.
- Controlar i comunicar qualsevol anomalia al servei.
- Organitzar i/o col·laborar i/o participar del/s simulacre/s obligatori/s.
- Atendre possibles reclamacions, qüestions i suggeriments dels usuaris.
- Elaborar l'informe anual del servei de salvament en finalitzar la temporada.
- Acudir a les reunions organitzatives de l'empresa i/o ajuntament.
- Haurà de saber i desenvolupar les funcions pròpies del socorrista d'activitats aquàtiques en entorn natural, patró, i supervisor si l'operativitat del servei així ho requereix.
- Tindrà coneixements globals de totes les platges i de les activitats que es duen a terme.
- Dirigir, coordinar i supervisar les funcions de l'equip humà integrat en el servei de salvament del municipi assignat.
- Realitzar la selecció del personal que formarà l'equip de treball al municipi assignat.
- Coordinar la comunicació entre l'empresa i la persona treballadora.
- Gestionar la documentació laboral relativa al personal a càrrec seu.
- Emplenar parts d'altres i baixes del personal.
- Realitzar el quadrant de llocs diaris.
- Informar al personal dels llocs a cobrir.
- Donar a conèixer a tot el personal al seu càrrec el funcionament al lloc de treball i les directrius exposades al Pla de salvament, plec



de condicions, contracte, normativa interna i decret regulador del servei de platges.

- Organitzar simulacres interns i reunions formatives de forma periòdica per assegurar el funcionament correcte del servei de salvament.
- Supervisar i controlar totes les tasques realitzades pel personal a càrrec seu: patrons/es, supervisors/es i socorristes.
- La mobilitat del personal serà la seva responsabilitat, podent canviar els socorristes de zona de vigilància, si així ho requereix el bon funcionament del servei.
- Com a responsables directes de cada municipi, tenen l'obligació, respecte del personal a càrrec seu, de:
 - a. Informar sobre l'obligació o la recomanació de l'ús de l'Equip de Protecció Individual.
 - b. Fer entrega del material.
 - c. Supervisar-ne l'ús correcte.
 - d. Elaborar i mantenir actualitzats els registres corresponents sobre els elements de protecció lliurats i utilitzats.
 - e. Revisar-ne l'estat.

- Portar un control exhaustiu de les hores extres del personal setmanalment si se'n produeixen, que s'haurà de lliurar a l'empresa obligatòriament a final de mes.
- Fer lliurament de les nòmines/ contractes/ liquidacions signades mensualment, obligatòriament.
- Enviar via mail, a començament de cada mes el quadrant de platja.
- Comunicar a l'empresa qualsevol dia extra que hagi de fer un treballador exposant-ne el motiu.
- Vetllar pel benestar dels recursos humans adscrits al servei.
- Dirigir i coordinar la gestió dels recursos materials integrats al servei.
- Coordinar els processos de neteja i manteniment d'infraestructures, vehicles, embarcacions i material de l'operatiu.
- Supervisar el correcte ús de les infraestructures, els vehicles, les embarcacions i el material de l'operatiu.
- Revisar l'estat d'infraestructures, vehicles, embarcacions i material operatiu.
- Coordinar l'esmena dels possibles desperfectes a les infraestructures, vehicles, embarcacions i material de l'operatiu.
- Revisió de la presència diària dels recursos materials del servei i coordinació de l'esmena en cas de manca.

Per a aquest lloc, a més dels requisits generals indicats a l'article 12, s'haurà de comptar amb els següents requisits específics:

- Estar en possessió del carnet professional de socorrisme en espais aquàtics naturals expedit per la Direcció General d'Emergències de les Illes Balears i tenir-ho amb si durant la seva jornada laboral, o normativa en vigor
- Titulació exigida segons la legislació vigent per al maneig d'embarcacions de rescat.
- Titulació de coordinació de serveis de socorrisme en instal·lacions i espais naturals aquàtics o qualificació professional.
- Reunir les condicions físiques i tècniques imprescindibles, segons especifica la Llei 2/1998, del 13 de març, d'ordenació d'emergències.

Patró d'Embarcacions:

És la persona de l'empresa que, a més de realitzar les funcions pròpies del socorrista d'activitats aquàtiques en entorn natural, s'encarrega de les funcions addicionals següents:

- Serà la persona responsable i única de l'embarcació/s assignada/des, a excepció de la designació d'una nova figura responsable designada pel responsable d'empresa.
- Mantindrà les normes de navegació i seguretat al mar, descrites per la Direcció General de la Marina Mercant.
- Es responsabilitzarà de mantenir en perfecte estat l'embarcació a càrrec seu.
- Comunicarà immediatament, sense excepció, qualsevol manca de material de neteja, de seguretat, anomalia, deficiència, desperfecte i/o novetat que afecti l'embarcació o el punt de fondeig o amarratge.
- Durà a terme els treballs de manteniment, neteja diària i petites reparacions del material a càrrec seu necessaris per garantir en tot moment la seva operativitat.
- S'encarregarà de carregar el combustible necessari per al correcte funcionament.
- Haurà d'emplenar la documentació ordinària diària relativa a l'embarcació.
- Durà a terme les patrulles dinàmiques amb embarcació de salvament que puguin establir la persona responsable del servei.
- Haurà d'informar de les incidències o anomalies de què tingui coneixement en el compliment de la seva tasca, tant a la platja com al medi marítim.
- Proporcionarà suport immediat en cas d'incident o accident per al qual sigui requerit.

En els serveis de salvament i socorrisme on la funció de patró/a s'exerceixi juntament amb la de supervisor/a per una mateixa persona, serà el patró o la patrona el responsable de realitzar ambdues funcions respectant-se en aquest cas la categoria superior a ambdues.

Per a aquest lloc, a més dels requisits generals indicats a l'article 12, s'haurà de comptar amb els següents requisits específics:



- Estar en possessió del carnet professional de socorrisme en espais aquàtics naturals expedit per la Direcció General d'Emergències de les Illes Balears i tenir-ho amb si durant la seva jornada laboral, o normativa en vigor.
- Titulació exigida segons la legislació vigent per al maneig d'embarcacions de rescat.
- Reunir les condicions físiques i tècniques imprescindibles, segons especifica la Llei 2/1998, del 13 de març, d'ordenació d'emergències.

Supervisor o supervisora

El supervisor o supervisora serà la persona que, amb caràcter general, a més de les funcions pròpies de socorrista d'activitats aquàtiques en entorn natural desenvoluparà les funcions addicionals següents:

- Dirigir i coordinar les funcions de l'equip humà i els recursos materials integrats als serveis d'auxili i salvament a la platges o platges que se li hagi assignat.
- Aplicar les directrius exposades per la figura de responsable d'empresa establertes pel Pla de salvament, plec de condicions, contracte, normativa interna i decret regulador del servei de platges.
- Organitzar l'inici i el final de les tasques específiques de la/les platja/es assignada/es.
- Obrir i tancar els llocs de primers auxilis
- Supervisar el funcionament diari de la/les platja/es assignada/es.
- Coordinar l'equip de treball al seu càrrec.
- Realitzar un control diari de l'estat de la/les platja/es assignada/es i els socorristes al seu càrrec.
- Supervisar diàriament el registre estadístic de tots els incidents de la/les platja/es assignada/es.
- Realitzar la comunicació i documentació ordinària de la/les platja/es assignada/es.
- Informar la persona responsable d'empresa (Resem) de qualsevol anomalia que passi a la/les platja/es assignada/es.
- Activar els recursos tant materials com humans pertinents per a qualsevol incidència a la/les platja/es assignada/es.
- Donar per acabada una intervenció o anul·lar-la quan ho consideri justificat.
- Atendre i derivar a la persona responsable d'empresa (Resem) les possibles reclamacions, qüestions i suggeriments dels usuaris.
- Supervisar que el personal a càrrec seu cobreix els llocs assignats.
- Comprovar que les torres de vigilància estiguin ocupades pels socorristes de forma permanent.
- Donar a conèixer al personal al seu càrrec el funcionament al lloc de treball i les directrius d'aplicació a la/les platja/es assignada/es.
- Supervisar i controlar les tasques realitzades pels socorristes a càrrec seu.
- Acudir a les reunions organitzatives de l'empresa i/o ajuntament.
- Vetllar pel benestar dels recursos humans adscrits a la/les platja/es assignada/es.
- Supervisar el correcte ús de les infraestructures, vehicles, embarcacions i material de la/les platja/es assignada/es.
- Revisar l'estat d'infraestructures, vehicles, embarcacions i material de la/les platja/es assignada/es.
- Comunicar immediatament qualsevol desperfecte a les infraestructures, vehicles, embarcacions i material de la/les platja/es assignada/es.
- Revisar la presència diària dels recursos materials del servei i la comunicació immediata de la necessitat de reposició.

Per a aquest lloc, a més dels requisits generals indicats a l'article 12, s'haurà de comptar amb els següents requisits específics:

- Estar en possessió del carnet professional de socorrisme en espais aquàtics naturals expedit per la Direcció General d'Emergències de les Illes Balears i tenir-ho amb si durant la seva jornada laboral, o normativa en vigor.
- Reunir les condicions físiques i tècniques imprescindibles, segons especifica la Llei 2/1998, del 13 de març, d'ordenació d'emergències.

Socorrista d'Activitats Aquàtiques en entorn natural:

Les funcions bàsiques d'aquesta categoria són les següents:

- Dur a terme les funcions de prevenció, vigilància, auxili i salvament, així com també les que amb caràcter general s'assignin al servei de salvament adscrit.
- Efectuar la vigilància contínua de la zona de bany, l'auxili i el salvament de persones, béns i medi ambient.
- Aplicar les tècniques d'escaneig i vigilància de manera constant, rastrejant la zona de plenamar així com la superfície de la zona assignada.
- Ocupar diàriament la zona de vigilància que correspongui segons el quadrant elaborat per la persona responsable.
- Inspeccionar l'estat de la zona de vigilància.
- Atenció inicial a incidents i conflictes derivats de l'entorn.
- Conèixer i aplicar el funcionament diari establert per al lloc de treball segons les directrius establertes pel Pla de salvament, plec de condicions, contracte, normativa interna i decret regulador del servei de platges.
- La torre de vigilància únicament pot ser ocupada per un socorrista alhora. Això serà així sempre que el Pla de Salvament del



municipi no expressi el contrari.

- El temps dels canvis de torn no ha d'excedir de 10 minuts, temps durant el qual el socorrista que abandona la torre ha de transmetre la informació rellevant al socorrista que l'ocuparà.
- Mantenir-se en tot moment al lloc assignat i comunicar al seu superior immediat en cas d'haver-se absentat temporalment.
- Dur a terme les accions i les mesures preventives necessàries per garantir la seguretat dels banyistes i la prevenció d'accidents i incidents a les platges.
- Atendre els usuaris i banyistes.
- Protegir i auxiliar els usuaris i usuàries banyistes.
- Informar i donar instruccions als usuaris de les platges en matèria de seguretat i medi ambient i compliment de normatives vigents.
- Atendre els usuaris amb el respecte i la consideració pròpia del servei públic.
- Actuar immediatament al símptoma més mínim de dificultat per part d'un banyista.
- Donarà prioritat a la integritat física dels usuaris, dels seus companys, i a la de si mateix, en qualsevol mena de maniobra o intervenció.
- Comunicar al seu supervisor immediat qualsevol incident o anomalia a la zona de vigilància.
- Comunicar al supervisor immediat qualsevol irregularitat que es produeixi a la zona de vigilància que incompleixi les normes de la platja.
- Mantenir-se degudament uniformat/da durant la jornada de treball i en correctes condicions d'higiene i lavabo.
- Emplenar la documentació ordinària que es requereixi.
- Fer-se càrrec de la neteja, bona cura i bon ús del material de treball i infraestructures posats a la seva disposició, mantenint-los en condicions higièniques i sanitàries i en bon estat d'ús.
- Revisar diàriament l'estat del material de treball, comunicant al superior immediat qualsevol falta, anomalia o desperfecte.
- Participar en els simulacres establerts.

Per a aquest lloc, a més dels requisits generals indicats a l'article 12, s'haurà de comptar amb els següents requisits específics:

- Estar en possessió del carnet professional de socorrisme en espais aquàtics naturals expedit per la Direcció General d'Emergències de les Illes Balears i tenir-ho amb si durant la seva jornada laboral, o normativa en vigor.
- Reunir les condicions físiques i tècniques imprescindibles, segons especifica la Llei 2/1998, del 13 de març, d'ordenació d'emergències.

Administratiu o administrativa:

És qui assumeix sota la dependència directa de la direcció, el comandament o la responsabilitat en el sector d'activitats de tipus burocràtic, tenint a la seva responsabilitat el personal administratiu.

Infermer o infermera

És la persona que assisteix o atén a persones malaltes, ferides o lesionades sota les prescripcions del metge o metgessa.

Auxiliar Administratiu o administrativa:

Són aquelles persones treballadores subordinades a un oficial o cap d'administració que fan feines secundàries que requereixen coneixements de tècniques administratives, així com maneig de programes informàtics inherents al treball d'oficina.

Recepcionista/Telefonista:

És la persona treballadora que realitza funcions com ara atenció de trucades telefòniques mitjançant centraleta, recepció i distribució de correu i fax, arxiu i moviment de documentació, atenció al client, tasques de suport a l'auxiliar administratiu que no requereixin qualificació especial.

Personal de manteniment de piscines:

És el personal que es dedica al manteniment i neteja del got de la piscina, tenint coneixements força per a la perfecta utilització de productes químics.

Personal manteniment serveis generals:

És la persona treballadora que realitza les tasques de muntatge, ajustament i posada a punt de les instal·lacions, que no necessita cap especialització professional.

**Auxiliar d'infermeria:**

És el personal sanitari encarregat de proporcionar cures auxiliars a persones pacients, usuàries i banyistes i actuar sobre les condicions sanitàries del seu entorn sota la supervisió del diplomad en infermeria o facultatiu mèdic.

Tècnic o tècnica en Emergències Sanitàries

La competència general d'aquest títol consisteix a traslladar el pacient al centre sanitari, prestar atenció bàsica sanitària i psicològica a l'entorn prehospitalari, dur a terme activitats de tele operació i teleassistència sanitària, i col·laborar en l'organització i el desenvolupament dels plans d'emergència, dels dispositius de risc previsibles i de la logística sanitària davant d'una emergència individual, col·lectiva o catàstrofe.

Les competències professionals, personals i socials es concreten a:

- Evacuar el pacient o víctima utilitzant les tècniques de mobilització i immobilització i adequant la conducció a les condicions del mateix, per realitzar un trasllat segur al centre sanitari de referència.
- Aplicar tècniques de suport vital bàsic de ventilació i circulatori en situació de compromís i d'atenció bàsica inicial en altres situacions d'emergència.
- Col·laborar en la classificació de les víctimes en tota mena d'emergències i catàstrofes, sota supervisió i seguint indicacions del superior sanitari responsable.
- Ajudar el personal mèdic i d'infermeria en la prestació del suport vital avançat al pacient en situacions d'emergència sanitària.
- Donar suport psicològic bàsic al pacient, familiars i afectats en situacions de crisi i emergències sanitàries.
- Atendre la demanda d'assistència sanitària rebuda als centres gestors de tele operació i teleassistència.
- Netejar i desinfectar l'habitacle del vehicle sanitari i la dotació per conservar-lo en condicions higièniques.
- Verificar el funcionament bàsic dels equips mèdics i mitjans auxiliars del vehicle sanitari aplicant protocols de comprovació per assegurar-ne el funcionament.
- Controlar i reposar les existències de material sanitari d'acord amb els procediments normalitzats de treball per assegurar-ne la disponibilitat.
- Mantenir el vehicle i la dotació no sanitària en condicions operatives.
- Actuar en la prestació sanitària i el trasllat de pacients o víctimes seguint els protocols de protecció individual, la prevenció, la seguretat i la qualitat.
- Aplicar els procediments logístics que assegurin el transport, la distribució i el proveïment dels recursos al lloc del succés, d'acord amb les instruccions rebudes pel comandament sanitari responsable de la intervenció.
- Aportar dades per elaborar, executar i avaluar plans d'emergència, mapes de risc i dispositius de risc previsible col·laborant amb els responsables del centre coordinador.
- Establir i mantenir la comunicació entre la zona d'intervenció i el centre coordinador operant els equips de comunicacions.
- Atendre les necessitats de mobilitat i transport dels pacients, víctimes i familiars garantint la seva privadesa i llibertat.
- Adaptar-se a diferents llocs de treball i noves situacions laborals originades per canvis tecnològics i organitzatius en la prestació dels serveis.
- Resoldre problemes i prendre decisions individuals seguint les normes i els procediments establerts, definits dins l'àmbit de la seva competència.
- Participar en el treball en equip, respectant la jerarquia a les instruccions de treball.
- Exercir els seus drets i complir les obligacions derivades de les relacions laborals, d'acord amb el que estableix la legislació vigent.
- Gestionar la carrera professional, analitzant les oportunitats d'ocupació, autoocupació i d'aprenentatge.
- Crear i gestionar una petita empresa, fent un estudi de viabilitat, de planificació i de comercialització.
- Participar de manera activa en la vida econòmica, social i cultural, amb una actitud crítica i de responsabilitat.

Per a aquest lloc, a més dels requisits generals indicats a l'article 12, s'haurà de comptar amb els següents requisits específics:

- Titulació mínima exigida pel Reial decret 1397/2007, de 29 d'octubre, pel qual s'estableix el títol de tècnic en emergències sanitàries per al desenvolupament en el servei de platges.

Socorrista de Piscines:

- Atendre, protegir i auxiliar als usuaris, usuàries i banyistes
- Vigilar i controlar tots els banyistes
- Complir els horaris d'obertura i tancament dels establiments
- Conèixer i acatar les prohibicions i les exigències que marca la Llei sobre el reglament de piscines
- Realitzar la corresponent presa de mostra d'aigua de la piscina, sent anotat al corresponent llibre de registre sanitari.
- Mantenir ordenat i en perfecte estat la cambra de farmaciola, així com cuidar el maletí de primers auxilis i l'estoig analitzador del control de l'aigua, facilitat per l'empresa.





- A la finalització del servei, es deixarà tot l'equip revisat, net i en ordre per al dia següent, així com la recollida de para-sols, gandules i tovalloles.
- Realitzar els canvis de torn i de menjar amb puntualitat
- A banda de les funcions de Vigilància i Socors, el socorrista tindrà l'obligació de comunicar al supervisor qualsevol irregularitat que es produeixi a la zona de vigilància que incompleixi les normes de la platja.

Per a aquest lloc, a més dels requisits generals indicats a l'article 12, s'haurà de comptar amb els següents requisits específics:

- Titulació mínima exigida pel Reial decret 878/2011, de 24 de juny, pel qual s'estableix el títol de tècnic esportiu en salvament i socorrisme i se'n fixen els ensenyaments mínims i els requisits d'accés.

Socorrista de Parc Aquàtic:

És la persona que es troba en possessió del títol de Socorrista Homologat pels organismes competents. Realitzarà les tasques pròpies de la seva categoria professional, prestant la seva col·laboració, si és necessari, als serveis mèdics. El socorrista haurà de:

- No abandonar el lloc de vigilància sota cap pretext, excepte en cas d'atendre un accidentat o sent rellevat per un altre tècnic de salvament, però sempre comunicant-ho a l'encarregat nomenat per l'empresa.
- Complirà amb els horaris establerts d'obertura, quan ho requereixin les instal·lacions i segons el criteri de l'encarregat de la instal·lació.
- Pas del neteja fons i neteja de pediluvís, quan ho requereixin les instal·lacions i segons el criteri de l'encarregat de la instal·lació.
- Neteja de la superfície amb material adequat quan ho requereixin les instal·lacions i segons el criteri de l'encarregat de la instal·lació.
- No podrà realitzar durant les hores de bany una altra tasca que no sigui la de les funcions de tècnic de salvament.
- Vigilar, controlar i atendre qualsevol banyista que requereixi els seus serveis.
- No abandonar el lloc de vigilància en cas d'inclemències meteorològiques sense permís exprés de la persona amb prou autoritat.
- Tenir en coneixement i acatar les prohibicions i les exigències que marca la Llei sobre el reglament de piscines.
- Portar en tot moment de la feina un distintiu que els acrediti com a tal.
- Realitzar la corresponent presa de mostra d'aigua del got de la piscina, sent anotades al corresponent llibre de registre Sanitari, facilitat per l'empresa, deixant el llibre de registre Sanitari a la instal·lació.
- Mantenir ordenat i en perfecte ordre la cambra de farmaciola, així com cuidar el maletí de primers auxilis i l'estoig analitzador del control d'aigua, facilitat per l'empresa.

Per a aquest lloc, a més dels requisits generals indicats a l'article 12, s'haurà de comptar amb els següents requisits específics:

- Titulació mínima exigida pel Reial decret 878/2011, de 24 de juny, pel qual s'estableix el títol de tècnic esportiu en salvament i socorrisme i se'n fixen els ensenyaments mínims i els requisits d'accés.
- Certificat de capacitació en el salvament i el socorrisme aquàtic expedit per la Federació Balear de Salvament i Socorrisme de Balears

Auxiliar de Socorrista de Parc Aquàtic

- Revisar l'atracció abans de l'obertura per veure que està en perfecte estat.
- No permetre l'ús de l'atracció a persones:
 - En estat d'excessiu nerviosisme/por.
 - En estat d'intoxicació evident per alcohol o drogues.
 - Malalts cardíacs o amb malalties contagioses.
 - En general a totes aquelles persones que el seu comportament i actitud suposi un risc per a la seguretat personal i d'altres clients
- Indicar periòdicament la posició de descens als clients que esperen el seu torn, repetint les explicacions:
 - Quan accedeixin clients a la zona de sortida.
 - Quan algun client o clienta que estigui a la sortida de l'atracció no adopti la posició prèvia.
 - Quan algun client o clienta la modifiqui durant el recorregut o quedi frenat.
- No permetre que un client accedeixi a l'atracció fins que l'anterior hagi abandonat la zona de seguretat i el socorrista d'arribada els ho indiqui mitjançant el senyal corresponent.
- Situar els Clients d'Atenció Especial (persones amb discapacitat, i nens) al lliscador més proper al socorrista d'arribada o al prèviament establert.





- Animar que s'ocupin tots els barres de desplaçament en una mateixa sortida.
- Donar la sortida simultània a tots els barres de desplaçament. En cas que l'usuari d'un botó lliscant no prengui la sortida conjunta, farà que esperi un nou torn.
- Avisar el socorrista d'arribada en cas que algun client hagués sortit abans del senyal de sortida o quedés frenat al botó lliscant.
- En cas d'accident o rescat a la zona d'arribada, interrompre l'ús de l'atracció fins que es doni l'ordre.
- Ajudar els clients a col·locar-se als flotadors o basses per evitar possibles accidents.

CAPÍTOL II Retribucions

Article 14è.- Estructura salarial.

S'estableixen els conceptes salarials següents:

- Salari base
- Plus transport
- Gratificacions extraordinàries

Article 15è.- Salaris any 2023.

Els salaris base i plus transport, per a cada grup professional seran els següents:

- Grup I:** salari base 1.963,00 euros mensuals, plus transport 65,00 euros mensuals, equivalents a 28.392,00 euros anuals
- Grup II:** salari base 1.530,00 euros mensuals, plus transport 65,00 euros mensuals equivalents a 22.330,00 euros anuals
- Grup III:** salari base 1.432,00 euros mensuals, plus transport 65,00 euros mensuals equivalents a 20.958,00 euros anuals
- Grup IV A):** salari base 1.335,00 euros mensuals, plus transport 65,00 euros mensuals equivalents a 19.600,00 euros anuals
- Grup IV B):** 1.135,00 euros mensuals, plus transport 65,00 euros mensuals equivalents a 16.800,00 euros anuals
- Grup V:** 1.000,00 euros mensuals, plus transport 65,00 euros mensuals equivalents a 14.910,00 euros anuals

Aquests imports corresponen als conceptes a) i b) de l'article anterior.

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

Article 16è.- Incrementos salarials per als anys de vigència següents.

- Del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre del 2024, un 3 per cent d'increment sobre els salaris vigents el dia 31 de desembre del 2023.
- Del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre del 2025, un 3 per cent d'increment sobre els salaris vigents el 31 de desembre del 2023.

CLÀUSULA DE GARANTIA SALARIAL.

A fi de dotar de determinades garanties que l'increment salarial pactat en aquest Conveni col·lectiu respon a les expectatives de la situació econòmica de les empreses del sector, i de la revisió salarial de les retribucions de les persones treballadores del mateix, se'n pacta una clàusula de garantia salarial basada en l'evolució de la dada de variació de l'índex de preus de consum (IPC) durant el trienni final de la seva vigència.

Així, si la dada de l'IPC durant el període 2023 a 2025, publicada oficialment per l'Institut Nacional d'Estadística (INE), o òrgan que, si escau, el substitueix, calculada des del 31 de desembre del 2022 al 31 de desembre del 2025, fora superior al 9,75%, s'aplicarà una revisió automàtica dels salaris vigents a l'exercici 2025, amb efectes del dia 1 de gener de 2026, prenent el percentatge puntual d'excés, com a màxim de l'1%, i calculat sobre els salaris vigents el dia 31 de desembre de 2025, que es meritara i abonara amb efectes del referit dia 1 de gener de 2026, si es donés la contingència revisable prevista.

Als efectes, abans esmentats, la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu es reunirà una vegada publicada la dada final de l'IPC de l'any 2025 per l'INE, si es donessin les circumstàncies i contingències abans referides, en el termini màxim de 7 dies, al objecte de confeccionar de forma acordada la taula salarial que sigui aplicable amb efectes del dia 1 de gener de 2026, aixecant acta a aquest efecte per al seu registre davant l'autoritat laboral i publicació al BOIB.

**Article 17è.- Liquidació i pagament de salaris.**

El pagament del salari s'efectuarà mensualment, mitjançant transferència bancària ordenada en un termini de 5 dies hàbils després de finalitzar el mes. Els rebuts de salaris mensuals poden ser remesos per qualsevol mitjà electrònic, inclòs missatge whatsapp o similar.

Article 18è.- Gratificacions extraordinàries

Tot el personal afectat pel Conveni ha de percebre dues gratificacions extraordinàries, denominades de juliol i nadal, en quantia de trenta dies de salari base més plus transport. L'abonament de cadascuna es podrà prorratejar mensualment.

Article 19è. Nocturnitat

Es considera personal nocturn aquell que faci, entre les 22 i les 6 hores, una part no inferior a tres hores de la jornada diària de treball.

Pel personal que el seu horari sigui permanent en aquest tram nocturn, percebrà mensualment un complement equivalent al 10% del salari base vigent en cada moment.

Per a aquella plantilla que no tinguin la consideració de treballador nocturn, però la seva jornada acabi després de les 22 hores, o s'iniciï abans de les 6 del matí, percebran en nòmina un complement per cada hora de treball efectiu que facin compresa a l'horari abans esmentat que ascendirà a la quantia:

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

Els menors de 18 anys no podran fer la jornada nocturna. No es poden fer hores extraordinàries dins aquesta jornada.

Artículo 20º. Hores extraordinàries.

En el supòsit de realitzar hores extraordinàries, seran compensades mitjançant descans equivalent en els 4 mesos següents a la seva realització o, en cas de no poder efectuar-ho, mitjançant l'abonament salarial amb la fórmula següent:

Salari base, plus transport més part proporcional de pagues extraordinàries en còmput anual dividit pel nombre d'hores anuals, el quocient resultant és el valor de l'hora extraordinària.

L'empresa ha de facilitar mensualment al treballador o a la treballadora, una còpia del resum d'hores extraordinàries realitzades en aquest període.

Article 21è. Jornada Laboral Ordinària.

La jornada laboral ordinària per a les empreses afectades pel present Conveni serà de 1.792 hores/any en còmput anual de treball efectiu, de mitjana una jornada setmanal de treball efectiu de 40 hores.

La jornada màxima diària no podrà ser superior a 09 hores i 30 minuts durant els mesos de juliol i agost, i de 09.00 hores la resta de mesos de l'any, respectant en tot cas el descans entre jornades.

Per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors i les treballadores, es pot fixar una jornada màxima superior.

Si una persona treballadora no completés la jornada mensual, haurà de recuperar-la en els sis mesos següents.

Així mateix, en cas que es produeixi l'extinció de la relació laboral abans de la finalització de l'any natural, es regularitzaran a la liquidació els possibles excessos o defectes de jornada que poguessin existir a la data esmentada, amb un màxim de dues mensualitats en el cas de l'existència de defecte. Per fer-ho, es compararà fins a la data de l'extinció la jornada que hagi realitzat la persona treballadora amb la contractada, abonant-se o descomptant-se l'excés o defecte de jornada resultant, amb el límit abans esmentat.

L'organització del treball a cadascun dels seus centres, dependències i unitats de l'empresa és facultat de la direcció d'aquesta, d'acord amb allò previst legalment i convencionalment.

El temps de treball es computarà de manera que el treballador es troba al seu lloc de treball tant a l'inici com al final de la jornada diària,



havent 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 d'aquesta hora; a excepció dels casos en què s'hagi requerit la presència d'una ambulància on s'haurà d'esperar l'arribada de la mateixa.

En els supòsits de treballs que es realitzin en règim de torns, les finalitzacions de jornada que suposin l'inici d'un nou torn els treballadors i les treballadores hauran de romandre en el seu lloc de treball fins que s'incorpori el relleu, comunicant al responsable de l'àrea o departament de treball la demora en la incorporació al torn del treballador que ha incorregut en demora.

Article 22è. Descans setmanal.

Es convé un descans setmanal de dos dies, que es pot acumular per períodes de dues setmanes, per tal que una setmana pugui lliurar un dia i la següent tres, o viceversa.

Atesa la característica dels serveis a prestar, els dies lliures poden ser qualsevol de la setmana.

A petició de la persona treballadora, l'empresa ha de concedir un dia lliure en cap de setmana, dissabte o diumenge cada mes.

Donades les especials característiques del treball a realitzar, es convé que els dies festius són de prestació de servei laboral, si bé el treballador o la treballadora que exerceixi efectivament el seu treball en aquesta festivitat tindrà dret a gaudir-ne en un altre moment, de comú acord amb l'Empresa o bé a l'acumulació a les vacances anuals en cas de desacord.

Article 23è. Vacances

Les persones treballadores de l'empresa tenen dret a 30 dies naturals de vacances anuals o a la seva part proporcional en cas de prestació laboral inferior.

Es poden fraccionar les vacances a proposta de l'empresa. El fraccionament a què queda facultada l'empresa no pot excedir dos períodes, llevat d'acord amb els representants de les persones treballadores.

Al període anual de vacances es poden afegir els dies festius efectivament treballats si no s'ha compensat amb anterioritat.

Les parts signants del present conveni col·lectiu d'empresa acorden que el període de vacances per a tots els treballadors i treballadores afectades pel present conveni, es podrà gaudir al llarg de tot l'any, podent fraccionar-se'n el gaudi d'acord amb el calendari laboral fixat.

Les vacances sol·licitades dins del període de temporada alta, del 1 de juny al 30 de setembre (període estival), es concediran d'acord amb les necessitats organitzatives de l'empresa.

En allò no previst en aquest article, cal atènyer-se al que legisla l'Estatut dels Treballadors, article 38

Article 24è.- Mobilitat funcional.

S'estableix al si de l'empresa la polivalència funcional dins de cada grup professional limitada només pels estudis o titulacions necessàries per a un lloc de treball.

Article 25è.- Mobilitat geogràfica.

Les persones treballadores incloses dins l'àmbit d'aplicació del present conveni podran ser objecte de trasllat o desplaçament a qualsevol lloc de treball o de prestació de serveis de l'empresa dins de l'àmbit de cada illa.

També es pacta la possibilitat de prestar servei, a la mateixa jornada laboral, en diversos centres de treball en funció de l'organització empresarial dels serveis contractats a prestar als seus clients.

Article 26è.- Modificació substancial de les condicions de treball.

Es convé que la prestació del contracte de treball podrà ser objecte de modificacions substancials si les exigències organitzatives, tècniques, productives o econòmiques de les empreses així ho requereixen, especialment per exigències del client destinatari del servei quant a horari, torns, durada de la jornada i lloc de la prestació del servei. A aquests efectes se seguiran els tràmits legals i reglamentaris previstos a l'estatut dels treballadors.

Article 27è.- Suspensió del contracte de treball.

El contracte de treball podrà ser suspès, a part de per força major, per tancament d'instal·lacions ordenades per l'Autoritat competent, o per la



no superació per part de la persona treballadora de les proves de reciclatge reglamentàries.

A aquests efectes se seguiran els tràmits legals i reglamentaris previstos a l'estatut dels treballadors.

Art. 28è. Excedències.

Les persones treballadores amb una antiguitat a l'empresa d'un any com a mínim tenen dret que se'ls reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys.

Aquest dret només el pot exercir una altra vegada el mateix treballador/a si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

La sol·licitud de l'excedència que s'ha de formular per escrit, especificant necessàriament el motiu determinat de la petició, l'empresa ha de resoldre, en el termini màxim de quinze dies, a partir de la data de la sol·licitud.

La persona treballadora excedent té dret al reingrés, amb preferència sobre qualsevol altre treballador aliè a l'empresa. Si la nova contractació no correspon a la categoria pròpia, sinó a la inferior, l'excedent pot optar entre ocupar aquesta plaça amb el salari corresponent a aquesta categoria o conservar el seu dret preferent en lloc de la seva categoria.

La sol·licitud de reingrés s'ha de fer dins del període d'excedència, amb una antelació mínima d'un mes respecte de la data en què aquesta acabi. Quan aquesta sol·licitud no es formulï, o la seva formulació s'efectuï fora del termini assenyalat, quedarà nul i sense efecte el dret preferent del treballador o treballadora excedent al reingrés.

1. Excedència voluntària especial: Les persones treballadores tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, a comptar de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, llevat que s'estableixi una durada més gran per negociació col·lectiva, les persones treballadores per atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pot valdre per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència que preveu aquest apartat, el període de durada del qual es pot gaudir de forma fraccionada, constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. Això no obstant, si dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi al que, si s'escau, es vingués gaudint. El període en què el treballador o la treballadora romanguí en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador o la treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'empresari haurà de convocar, especialment amb ocasió de la seva reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. Això no obstant, quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins i tot un màxim de divuit mesos si es tracta de categoria especial.

Quan la persona exerceixi aquest dret amb la mateixa durada i el règim que l'altre progenitor, la reserva de lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de divuit mesos.

2. Excedència forçosa: Es concedirà per la designació o elecció per a càrrec públic o sindical, que impossibiliti l'assistència a la feina, o l'elecció per a càrrec electiu d'àmbit superior al de l'empresa i que exigeixi dedicació plena. La situació d'excedència es prolongarà pel temps que duri l'exercici del càrrec, i s'haurà de reincorporar al seu lloc de treball en el termini màxim de trenta dies naturals següents al del seu cessament, llevat dels casos en què, per imperatiu legal, se n'impossibiliti reincorporació. Aquesta excedència donarà dret a la reserva del lloc de treball i se'n computarà la durada com si l'excedent seguís en actiu a efectes d'antiguitat. En tot cas, aquest punt s'estarà al que disposa l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

Els treballadors o treballadores que estiguin gaudint d'una excedència, durant la seva vigència, no poden prestar els seus serveis a empreses del mateix sector d'activitat o de similar activitat a l'exercida per l'empresa.

L'incompliment del que estableix el paràgraf anterior per part de la persona treballadora s'entendrà com a renúncia a la seva futura reincorporació, i el contracte de treball queda extingit.

Art. 29º. Permisos i Llicències.

Les persones treballadores tindran dret al gaudi dels permisos retribuïts establerts a l'Estatut dels Treballadors i en particular en els casos i amb la durada que a continuació s'indica en dies consecutius:

- a) Per matrimoni realitzat sota qualsevol confessió religiosa que causi estat al Registre Civil, o contret de forma civil, quinze dies naturals.
- b) Dos dies laborables per la mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, ampliable segons quadre d'ampliació de dies.
- c) Durant un dia laborable per trasllat de domicili habitual.
- d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal d'acord amb la legislació que a aquest efecte hi hagi, incloent-hi en aquest temps el que correspongui a l'invertit en denúncies derivades del compliment del servei.
- e) Pel matrimoni de pares, fills o filles, germans o germanes, avis o àvies i néts o nétes d'un o altre cònjuge o parella de fet, i prèvia justificació, tenen dret a un dia natural de llicència, ampliable segons quadre d'ampliació en cas de desplaçament fora de la localitat.
- f) Per bateig d'un fill o filla i nét o neta, tindran dret a un dia natural ampliable segons quadre d'ampliació, per assistir-hi. El mateix permís es concedirà per la celebració d'actes de naturalesa anàloga amb independència de la confessió religiosa de què es tracti.
- g) Un dia natural de permís per Primera Comunió de fill o filla, germà o germana, nebot o neboda, nét o neta d'un cònjuge o parella de fet o altre. El mateix permís es concedirà per la celebració d'actes de naturalesa anàloga amb independència de la confessió religiosa de què es tracti.
- h) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, per a l'assistència a les sessions d'informació i preparació preceptives i per a la realització dels informes psicològics i socials preceptius previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.
- i) Cada empleat o empleada, amb un mínim d'un any d'antiguitat a l'empresa, té dret a jornades de llicència retribuïda per assumptes propis per any natural i en proporció al període de temps efectiu treballat.

Aquesta llicència, en tractar-se d'assumptes personals, no requereix justificació verbal ni documental. S'haurà de sol·licitar amb l'antelació màxima possible i com a mínim 96 hores abans del gaudi. Aquestes jornades de llicència s'han de gaudir, una vegada salvades les necessitats del servei, en les dates acordades entre la direcció de l'empresa i l'empleat que les hagi de gaudir.

Donades les especials característiques del treball a les platges, s'estableixen els dies següents d'assumptes propis disponibles en funció del lloc de prestació de serveis:

- 5 dies naturals per al personal de platges
- 2 dies naturals per a la resta de personal

A efectes del còmput de jornada anual previst a l'article 21, en els supòsits que les persones treballadores amb dret a gaudir-ne facin ús de la llicència esmentada, els dies d'assumptes propis computaran com a dia de treball efectiu; addicionalment, s'estableix que el dret a la utilització dels permisos esmentats s'esgotarà amb el termini de cada any natural.

L'empresa podrà denegar per raons organitzatives i productives el gaudiment de les jornades de llicències retribuïdes per assumptes propis.

Tots els permisos relacionats a les lletres b) a h) del present article s'entendran extensibles a les parelles de fet, inscrites com a tal davant dels registres públics existents a aquest efecte,

Quadre d'ampliació de dies:

Quan el desplaçament fora de la localitat superi els 150 km. (anada i tornada),	1 dia mes
Quan el desplaçament fora de la localitat superi els 250 km. (anada i tornada)	2 dies mes

Article 30è. Graduació de faltes.

Les faltes comeses per les persones treballadores sotmeses a l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni es qualificaran atenent la seva importància i, si escau, la seva reincidència, en lleus, greus i molt greus.

1. Seran faltes lleus:

- a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida del treball fins a tres vegades en un període de 60 dies i per un temps total inferior a vint minuts.
- b) La no comunicació amb l'antelació deguda d'una falta a la feina per causa justificada, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- c) El retard en el compliment, sense causa justificada, de les tasques diàries establertes al funcionament diari del seu lloc de treball.

- d) Manca de neteja i neteja personals.
- e) Discussions que repercuteixin en la bona marxa dels serveis i la imatge tant de l'empresa com de les instal·lacions o municipis (platges) on es realitzi l'activitat.
- f) Manca d'atenció o diligència amb l'usuari, així com en el desenvolupament del treball encomanat.
- g) Petits descuits en la conservació del material.
- h) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o de domicili.
- i) Manca lleu de respecte i consideració cap als subordinats o subordinades, companys o companyes, comandaments, personal i públic, així com la discussió amb aquests dins de la jornada de treball.
- j) Manca d'higiene amb el material de treball. (farmaciola, maletí equip de reanimació)
- k) Extralimitar-se amb l'horari establert per dinar.
- l) Portar de manera incorrecta/no professional la uniformitat obligatòria, afectant la correcta identificació del personal del servei (samarreta i/o pantalons arremangats, gorra enrere, etc.)

2. Seran faltes greus:

- a) Faltar a la feina un dia sense causa justificada i sense avís previ.
- b) Fumar en qualsevol dependència diferent de les habilitades amb aquesta finalitat i/o durant el temps efectiu de treball o vestint la uniformitat del servei.
- c) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida del treball fins a tres vegades en un període de 30 dies i per un temps total inferior a vint minuts.
- d) Simular la presència d'un altre treballador o treballadora, valent-se de la signatura, fitxa o targeta de control.
- e) La negligència greu en la conservació i la utilització de materials, eines i màquines que el treballador tingui a càrrec seu.
- f) Els maltractaments de paraula o obra o faltes de respecte molt greus cap als companys o companyes, tercers o públic en general.
- g) Realitzar sense el permís oportú, treballs particulars o ús d'elements de l'empresa per a fins personals, durant la jornada de treball, i en benefici propi.
- h) L'incompliment de les disposicions en matèria de protecció de dades de caràcter personal a què tingui accés per raó de la seva comesa.
- i) L'ús inadequat i l'incompliment de la normativa en matèria d'utilització d'equips de protecció individual.
- j) L'acumulació de tres faltes lleus tot i ser per diferent motiu en un període de sis mesos.
- k) Manca de neteja i neteja personals quan sigui de tal índole que puguin afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.
- l) La negativa del treballador o treballadora a participar en els simulacres d'actuació sense causa mèdica que ho justifiqui.
- m) La negativa del treballador a assistir als cursets de posada al dia sense causa mèdica que ho justifiqui. Tot el personal i amb una freqüència mensual haurà, de manera inexcusable, assistir i participar activament en aquelles actuacions simulades que plantegi la direcció d'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 qualifica com a falta molt greu.
- n) No portar l'uniforme complet i/o alterar l'uniforme lliurat (mànigues o pantalons retallats, etc.)
- ñ) La desobediència o indisciplina en el compliment de les tasques i funcions establertes en el present conveni i/o en les directrius de funcionament diari establertes als Plans de salvament, plecs, contracte i funcionament diari establerts per al seu lloc de treball.
- o) La impuntualitat no justificada a l'entrada o sortida del treball superior a 15 minuts.
- p) L'ús de dispositius mòbils, com ara telèfons, tablet, o similars si el seu ús suposa una desatenció important de les obligacions laborals.
- q) Absentar-se sense justificació del lloc de treball durant la realització del mateix, per temps breu i sense més conseqüències.

3. Seran faltes molt greus:

- a) Realitzar qualsevol activitat aliena a les seves funcions que pugui disminuir l'atenció a la feina i la vigilància del lloc (fer ús del telèfon mòbil personal durant la jornada efectiva de treball, d'algun dispositiu electrònic o de lectura, atendre visites...)
- b) Faltar un dia sense justificació.
- c) L'abandonament del lloc o del treball sense justificació, especialment en llocs de comandament o responsabilitat, o quan això ocasioni un perjudici evident per a l'empresa o pugui arribar a ser causa d'accident per al treballador, els seus companys o tercers.
- d) Acudir al centre de treball en estat d'embriaguesa o toxicomania.
- e) Canviar, regirar els armaris o les taquilles dels companys o del públic sense la deguda autorització.
- f) La impuntualitat reiterada no justificada a l'entrada o sortida del treball. S'entendrà reiterada més de tres faltes en un mes o cinc en un període de tres mesos.
- g) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades.
- h) El furt, el robatori i l'apropiació indeguda, tant als altres treballadors de l'empresa, com al públic o als usuaris, com a qualsevol persona que estigui dins de la zona de vigilància o del recinte de treball.
- i) La simulació comprovada d'accident o malaltia.
- j) Fer desaparèixer, inutilitzar o destrossar màquines o causar-hi desperfectes o en aparells, instal·lacions, edificis, estris, documents i departaments de l'empresa.



- k) La revelació a tercers de qualsevol informació de reserva obligada, quan se'n puguin derivar perjudicis de qualsevol ordre a l'empresa.
- l) Els maltractaments de paraula o obra, o faltes de respecte molt greus cap als companys, tercers o usuaris en general.
- m) L'abús greu d'autoritat.
- n) La desobediència o indisciplina continuada a la feina o quan una desobediència o indisciplina hagi motivat greus conseqüències.
- ñ) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal del treball.
- o) Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti al respecte a la intimitat i la dignitat de la dona o de l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal de caràcter sexual. Si aquesta conducta es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella.
- p) L'incompliment de les disposicions en matèria de protecció de dades de caràcter personal a què tingui accés per raó de la seva comesa, quan recaigui sobre dades de nivell alt.
- q) L'acumulació de dues faltes greus tot i ser per diferents motius en un període de sis mesos.
- r) La desobediència a la Direcció de l'empresa, a qui es trobin amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball, sempre que l'ordre no impliqui una condició vexatòria per al treballador o suposi un risc per a la vida, integritat, salut tant d'ell com dels seus companys.
- s) Les discussions amb altres treballadors en presència de l'usuari, el client, el contractista, o qualsevol persona aliena a l'empresa i que transcendeixi a aquest.
- t) La situació d'assetjament moral, quan una persona o més (la víctima pot ser assetjada per un grup) en sotmet una altra a una violència psicològica per sistema, durant un període de temps més o menys prolongat.
L'assetjament moral pretén i s'encamina a ofendre, ridiculitzar i portar la víctima a l'aïllament del grup, resultant-ne, si es manté en el temps, la desestabilització emocional i psicològica de la persona assetjada.
- u) La repetició en el temps de la negativa del treballador a assistir als cursos de posada al dia sense causa mèdica que ho justifiqui.
Tot el personal i amb una freqüència mensual haurà, de manera inexcusable, assistir i participar activament en aquelles actuacions simulades que es plantegin per mantenir tant l'alerta com els protocols d'actuació sobre els usuaris que així ho requereixin.
- v) Quedar-se adormit al lloc de treball.

Article 31 - Sancions

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

1. Faltes lleus: amonestació escrita.
2. Faltes greus: suspensió de sou i feina d'un a quinze dies.
3. Faltes molt greus: suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies o acomiadament.

El termini de prescripció de les faltes serà l'establert per l'Estatut dels treballadors, i s'iniciarà el còmput a partir del coneixement d'aquelles per l'empresa i, en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL VI Representació Sindical

Art. 32º. Drets de Representació Col·lectiva.

A les empreses del Sector afectades per aquest Conveni, es poden acumular les hores sindicals en un o diversos representants dels treballadors/ores.

En cas de cessió d'hores sindicals d'un delegat/da a un altre/a, caldrà preavisar l'empresa amb 3 dies hàbils d'antelació. En cas que un delegat/ada no consumeixi totes les hores sindicals en un determinat mes, es podran acumular les no consumides el mes següent.

L'empresa reconeix els sindicats degudament implantats en aquesta, amb elements bàsics i consubstancials per afrontar a través d'ells les relacions necessàries entre treballadors/ores i empresa.

Els representants dels treballadors/ores (Comitè d'Empresa) gaudiran de les garanties que en cada moment siguin aplicables per la legislació general vigent.

Les hores sindicals es poden acumular per trimestres i es poden cedir aquestes hores entre delegats i membres del comitè.

A les reunions que els membres del Comitè d'Empresa mantinguin amb l'Empresa, seran a compte de l'Empresa, i en cap moment se li imputaran al crèdit horari que tinguin pels seus drets de representació.

Els Delegats sindicals tindran reconeguts a l'Empresa els drets i funcions recollits a la Llei Orgànica 11/1985 de 2 d'agost.

Els treballadors/ores que afecti el present Conveni tenen dret a celebrar assemblees o reunions. Aquest dret s'exercirà a proposta del Comitè d'Empresa i tindrà lloc a l'interior dels locals de l'Empresa, sempre que sigui possible.

L'Empresa està obligada a facilitar al Comitè d'Empresa la informació que aquests sol·licitin d'acord amb el que estableixen els articles 64 i 65 de l'Estatut dels Treballadors, així com el que disposa l'Art. 81 de la mateixa Llei, referit al local i tauler d'anuncis.

CAPÍTOL VII

Art. 33è. Salut Laboral

Les parts signants del present Conveni, es comprometen al desenvolupament de la Protecció de la Salut i Seguretat a la feina, a l'empara de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, el Reglament dels Serveis de Prevenció, les disposicions mínimes de Seguretat i Salut relatives qualsevol activitat realitzada per les empreses afectades per l'àmbit funcional d'aquest conveni, així com qualsevol altra disposició o norma que es pugui publicar durant la vigència del present Conveni.

Avaluació de riscos de l'empresa.

Informació a les persones treballadores sobre els riscos.

Formació de les persones treballadores sobre mesures preventives.

Formació de les delegades i delegats de Prevenció.

Determinar la periodicitat i els agents formadors.

Formació dels components dels Equips de Primera Intervenció, Equips de Primers Auxilis per a les mesures contra incendis, evacuació i primers auxilis.

Vigilància de la Salut, protocol·litzada per a lloc de treball.

Mitjans correctors dels cingles detectats i els mitjans de protecció tant col·lectius com individuals.

Serà deure de les empreses garantir que els treballadors/es elegits com a Delegats de Prevenció rebin la formació teòrica i pràctica en matèria preventiva, tant a l'inici del mandat, com quan es produeixin canvis en la legislació o sorgeixin noves tecnologies en la matèria.

El pla de formació dels delegats serà acordat al si del Comitè de Seguretat i Salut. Tindrà consideració de formació per a la prevenció la que les organitzacions sindicals imparteixin per als seus delegats de prevenció, i com a tal serà inclosa als plans.

Les empreses prestaran especial atenció a la protecció de treballadors/es sensibles a determinats riscos, com són els treballadors/es minusvàlids, els treballadors embarassades (es tractaran els casos individualment per establir mesures oportunes per facilitar l'exercici de la seva feina: ampliació de períodes de descans, assignació de zones més properes al seu domicili, etc.) o en període de lactàncies.

El Comitè de Seguretat i Salut s'ha de reunir de conformitat amb el Reglament del Comitè de Seguretat i Salut. Les reunions del Comitè de Seguretat i Salut no són d'imputació al crèdit horari que els Delegats de Prevenció tenen per ser membres del Comitè d'Empresa.

Art. 34è. Vigilància de la salut.

L'empresa facilitarà al personal la possibilitat de sotmetre's al reconeixement mèdic corresponent, el qual s'efectuarà anualment i en la data acordada. Els reconeixements es faran en horari de treball o serà remunerat el temps invertit.

CAPÍTOL VIII

IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A L'ÀMBIT LABORAL

Article 35è. Marc contextual

De conformitat amb el que disposa l'Art. 45.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb la representació social de les seves persones treballadores en la forma que determini la legislació aplicable al cas.

Article 36è. Comissió Paritària d'Igualtat

A fi de contribuir a la consecució de la igualtat de gènere, s'acorda constituir una Comissió Paritària d'Igualtat entre les parts signants del

present Conveni que estarà formada per una representació proporcionada de cadascuna d'aquestes parts, a fi de vigilar l'aplicació, la interpretació, el seguiment i l'evolució dels acords relatius als plans i les mesures d'igualtat entre dones i homes al si de les diferents empreses que es trobin sota l'àmbit d'aplicació del present conveni.

Per fer-ho i, per garantir una tasca adequada sobre la base d'aquesta, aquesta Comissió es reunirà de forma ordinària semestralment i, de forma extraordinària, tantes vegades com sigui requerida per qualsevol dels seus membres, sempre que aquest requeriment es produeixi amb una antelació mínima de 7 dies respecte a la data de la sessió corresponent.

Aquesta Comissió tindrà, entre altres, les següents competències:

- Entendre en termes de consulta sobre les dubtes d'interpretació i/o aplicació que puguin sorgir a les empreses en relació amb les disposicions sobre plans d'igualtat establerts als articles posteriors.
- Seguiment de l'evolució dels plans d'igualtat acordats a les empreses del sector.
- Mediació i intervenció, si durant el procés de negociació i implantació d'un pla d'igualtat sorgissin problemes que retardessin o paralitzessin la realització del diagnòstic i/o l'acord en els objectius i les mesures que hauria de contemplar el pla d'igualtat i com a pas previ a la tramitació d'un expedient davant dels organismes de solució extrajudicial de conflictes laborals o a la interposició d'un conflicte col·lectiu o de demanda judicial.
- Elevació a la Comissió Paritària del Conveni sobre l'inici i el resultat de la negociació. Aquesta comunicació es farà mitjançant fax o correu electrònic.
- Vigilància de les mesures contemplades al present conveni, així com la possibilitat d'incorporació de noves mesures davant la Comissió de Seguiment del corresponent Pla d'Igualtat

Article 37è. Plans d'igualtat.

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenant de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat han de fixar els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per aconseguir-los, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Tal com s'estableix a l'Art. 2.2 del R.D. 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els Plans d'Igualtat i el seu registre, a les empreses de 50 o més persones en plantilla, tinguin un o més centres de treball, les mesures d'Igualtat s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació del Pla d'Igualtat corresponent.

L'elaboració i la implantació de Plans d'Igualtat serà voluntària per a les empreses de menys de 50 persones treballadores, prèvia consulta i negociació amb la representació legal de les persones treballadores, i els serà aplicable el que regula la normativa legal a aquests efectes.

Alhora i, d'acord amb el que disposa l'Art. 45. 4 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses, sigui quina sigui la seva grandària, també elaboraran i aplicaran un Pla d'Igualtat, prèvia negociació o consulta, amb la representació social de les persones treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació del Pla esmentat, en els termes que es fixin en l'acord indicat. Si no hi ha representació social al si de l'empresa, aquesta haurà de negociar i acordar l'esmentat Pla amb els sindicats més representatius del sector en què s'enquadri la seva activitat principal.

Article 38è. Comissió d'Igualtat per a l'elaboració del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa.

Per a les empreses que es vegin afectades pel que disposa la Llei Orgànica 3/2007, s'acorda la constitució de la Comissió d'Igualtat d'acord amb la regulació establerta a aquests efectes al R.D. 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre.

Amb caràcter general, la Comissió esmentada s'ocuparà de promocionar la Igualtat d'Oportunitats, establint les bases d'una nova cultura en l'organització del treball que afavoreixi la igualtat efectiva entre dones i homes, i que possibiliti la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Una vegada constituïda la Comissió d'Igualtat, aquesta enviarà la notificació corresponent a la Comissió Paritària d'Igualtat de l'inici i del resultat de la negociació del Pla d'Igualtat corresponent. Aquesta comunicació es farà mitjançant fax o correu electrònic.

La composició de la Comissió esmentada serà paritària, quant a gènere, entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores comptant, en els supòsits en què s'estimi necessari, amb la figura d'assessores i/o assessors en matèria d'igualtat de gènere.

A les constitucions de les comissions d'igualtat, també s'aprovarà el reglament de funcionament del dit òrgan on es regularan, entre altres qüestions, els procediments d'actuació d'aquest.

S'estableix que la Comissió d'Igualtat es reunirà, de manera ordinària, les vegades que siguin necessàries, quedant interlocutòria convocades les parts d'una reunió a una altra i, de manera extraordinària, quan ho sol·liciti qualsevol de les parts amb un preavís d'almenys 5 dies.

De les reunions s'aixecarà la corresponent Acta que recollirà els temes tractats, els acords aconseguits, els documents presentats i la data proposada per a la reunió següent.

En cas de desacord entre la representació empresarial i la social, es faran constar al document d'Acta les posicions definitives per cada part.

Si durant el procés de negociació o implantació del corresponent Pla d'Igualtat, sorgissin desavinences entre les persones integrants de la dita Comissió, que alentissin o obstaculitzessin la realització del Diagnòstic i/o l'adopció d'acords relatius als Objectius i Accions a incloure en el corresponent Pla d'Igualtat es preveu, com a pas previ a la tramitació d'un expedient davant els organismes de solució extrajudicial de conflictes laborals o a la interposició d'un conflicte col·lectiu o demanda judicial, la notificació de tal circumstància a la Comissió Paritària d'Igualtat per a la tasca oportuna de mediació.

Article 39è. Diagnòstic d'Igualtat

Prèviament a la fixació dels Objectius del Pla d'Igualtat de cada empresa, es durà a terme el corresponent Diagnòstic d'Igualtat, la finalitat del qual serà la de proporcionar dades desagregades per sexe en relació amb les qüestions següents:

Accés a l'empresa: evolució de la plantilla en els darrers cinc anys (nova incorporació, persones que han estat baixa a l'empresa amb especificació de la causa de la baixa), noves incorporacions a l'últim any amb indicació del tipus de contracte, categoria o grup professional i lloc de treball.

Característiques de la plantilla: distribució de la plantilla per grups d'edat, tipus de contracte, categoria o grup professional i antiguitat.

Condicions retributives: distribució de la plantilla per hores setmanals de treball i categoria o grup professional, distribució de la plantilla en relació amb grups professionals, així com les dades relatives a la corresponent taula salarial de l'any en qüestió, incloent-hi les remuneracions percebudes pel total de la plantilla en concepte de complements salarials, atenent-ne la tipologia.

Aquest registre també ha d'incloure informació relativa a les percepcions extrasalarials a què hagi tingut accés la plantilla de l'empresa.

Formació: nombre total d'homes i dones que han rebut formació el darrer any per matèria formativa. Totes les accions formatives que han estat a iniciativa de l'empresa o a iniciativa del treballador o treballadora. Modalitat de la formació (presencial en horari laboral o fora, en línia). Durada de la formació. Persones que han sol·licitat i obtingut permisos individuals i adaptació de la jornada laboral per fer estudis reglats per categories i/o grups professionals.

Classificació i promoció professional: promocions en el darrer any especificant categories o grups professionals i llocs a què s'ha promocionat, així com promocions vinculades a mobilitat geogràfica.

Conciliació de la vida laboral, familiar i personal: distribució de la plantilla en relació amb la utilització durant el darrer any de les diferents suspensions temporals, permisos retribuïts i permisos o drets no retribuïts (IT, maternitat, paternitat, permís de lactància, reducció de jornada, excedències, etc.)

Igualment s'han de diagnosticar els criteris i els canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció, formació i promoció, els mètodes utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball, el llenguatge i el contingut de les ofertes d'ocupació i dels formularis de sol·licitud per participar en processos de selecció, formació i promoció.

Article 40è. Fases del Pla d'Igualtat

El Pla d'Igualtat haurà de contenir les fases següents:

Programació: desenvolupament de les mesures concretes necessàries per resoldre les mancances detectades en relació amb cadascuna de les matèries analitzades.

S'hauran de fixar prioritats i establir un programa d'actuació, un calendari, especificant per a cadascuna de les mesures que inclou el pla, quin és la situació de partida, quin és l'objectiu a què s'aspira i en quant de temps pretenem assolir-lo. De la mateixa manera caldrà que en totes les fases, i per a cadascuna de les mesures a desenvolupar, quedi clarament determinada la persona o grup de persones responsables de dur-la a terme.

Implantació: una vegada dissenyat el pla d'igualtat, les parts legitimades han de ser ratificades per negociar i acordar en l'àmbit corresponent, s'informarà tot el personal de l'empresa del contingut del pla d'igualtat i es posaran en marxa les diferents actuacions de acord al calendari aprovat.

Seguiment i Avaluació: caldrà definir els indicadors de mesura i els instruments de recollida d'informació per avaluar el grau de compliment del pla i dels objectius assolits. Previ a l'avaluació final, la comissió d'igualtat o òrgan anàleg elaborarà informes periòdics d'avaluació en relació amb cadascun dels objectius fixats al pla d'igualtat, per tal de comprovar l'efectivitat de les mesures posades en marxa i que permetin, en cas necessari, introduir actuacions correctores per assolir la fi perseguida en el termini de temps fixat.

Article 41è. Mesures d'acció positiva

Com s'assenyala a l'exposició de motius de la Llei orgànica 3/2007, les accions positives són considerades com a instruments per assolir la igualtat real efectiva entre dones i homes que no han pogut ser corregides en aplicació del principi d'igualtat jurídica o formal.

Aquestes mesures es poden aplicar mentre subsisteixin situacions de desigualtat en l'àmbit d'empreses a les quals sigui aplicable aquest conveni i, en qualsevol cas, per respectar el dret a la igualtat i la no discriminació reconegut a l'article 14 de la Constitució.

Les accions que es pretenen en aquest sentit, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas, que no pot ser altre que superar les situacions de desigualtat de les dones en relació amb els homes en cadascun dels supòsits que es pretenguin corregir amb l'aplicació d'una acció positiva.

En base a això i, en aplicació del principi d'igualtat de tracte i no discriminació, les comissions d'igualtat estaran legitimades per promoure mesures encaminades a reduir i/o neutralitzar la desigualtat de gènere existent entre les persones que integrin la plantilla de cada empresa o organització acollides a l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni.

Aquestes mesures aniran destinades, preferentment, a les àrees d'accés a l'ocupació, formació, classificació i promoció professional, condicions retributives, conciliació de la vida laboral, familiar i personal, entre altres, i podran consistir en:

1. Promoció dels processos de selecció i promoció de les persones treballadores que evitin l'existència de la denominada segregació vertical i horitzontal, així com la utilització del llenguatge sexista i/o de tipus inclusiu. En base a això, s'afavorirà la implantació de procediments de selecció transparents per a l'ingrés a l'empresa, mitjançant la redacció i la difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació i l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc ofert, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.
2. Establiment de programes específics per a la selecció/promoció de dones o homes en llocs en què estan sub-representades.
3. Disseny i aplicació de plans de formació a les empreses per tal de garantir el desenvolupament del nivell formatiu i d'adaptabilitat de cada persona treballadora als requisits del lloc de treball.
4. Adopció d'accions específiques en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral d'homes i dones, mitjançant campanyes de sensibilització i difusió dels permisos retribuïts i no retribuïts, excedències legals existents, etc.

Article 42è. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són actes discriminatoris i estan expressament prohibits per la Llei orgànica 3/2007.

En aplicació de la norma esmentada, les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte del mateix.

Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb la representació legal de les persones treballadores i les treballadores, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

La representació sindical haurà de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització de les persones treballadores i de les treballadores davant seu i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-ho.

Les empreses afectades pel present conveni negociaran amb la representació sindical esmentada un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Aquest protocol haurà de comprendre, almenys, els principis següents:

Compromís de l'empresa de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.



Instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.

El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia.

L'existència obligatòria per a les empreses, independentment del nombre de persones en plantilla, del denominat Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, no ha de ser l'única estratègia per enfrontar-se a aquest problema, sinó que constitueix un objectiu primordial el fet de portar a l'oportuna prevenció d'aquest tipus de delictes mitjançant el canvi de comportaments i actituds sexistes que generen un ambient procliu cap a aquestes actuacions.

Article 43è. Violència de Gènere

Les empreses vinculades a aquest conveni tindran especial cura, sempre sota total confidencialitat, d'aplicar, a petició de les treballadores que la pateixin, els drets recollits a la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

Els drets que es reconeixen a les treballadores víctimes de la violència de gènere són, entre d'altres, els següents:

1. Dret a una reducció de la jornada de treball, que comporti una reducció del salari en la mateixa proporció. Es pot subscriure un conveni especial amb la Seguretat Social per mantenir les mateixes bases de cotització i que no es vegin afectades les futures prestacions de jubilació, incapacitat permanent i mort i supervivència, derivades de malaltia comuna o accident no laboral.
2. Dret a la reordenació del temps de treball, a través de la corresponent adequació del mateix a les necessitats de la treballadora, l'aplicació de l'horari flexible, i/o qualssevol formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.
3. Dret que es faci efectiu un canvi de centre de treball amb reserva del lloc de treball, en els termes que la llei estableix a aquests efectes.
4. Dret a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball, en els termes que estableix la llei a aquests efectes.
5. Dret a l'extinció voluntària del contracte de treball amb dret a la prestació contributiva per desocupació o subsidi per insuficiència de cotització.

L'acomiadament o extinció del contracte de treball per l'empresari serà nul si es produeix amb ocasió de l'exercici per part de la treballadora víctima de violència de gènere dels drets de reducció o reordenació del temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o suspensió de la relació laboral.

Per exercir aquests drets les treballadores/ores hauran d'acreditar la situació de víctimes de violència de gènere, bé mitjançant Sentència per la qual es condemni l'agressor/a, a través de la corresponent Ordre de protecció o mitjançant informe del Ministeri Fiscal.

Telèfon d'ajuda a les dones maltractades: 016 (24 hores)

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Les parts signants del present Conveni acorden:

1. Les discrepàncies que no siguin resoltes al si de la Comissió Paritària que preveu aquest Conveni s'han de resoldre d'acord amb els procediments regulats a l'Acord Interprofessional pel qual es precedeix a la creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), aplicant el Reglament d'actuació d'aquest Tribunal.
2. La solució dels conflictes col·lectius, així com els d'aplicació i interpretació d'aquest Conveni col·lectiu i qualsevol altre conflicte individual que afecti els treballadors/ores inclosos és el seu àmbit d'aplicació, es pot efectuar d'acord amb els procediments regulats a l'Acord Interprofessional sobre creació del TAMIB, aplicant-ne el Reglament d'actuació.

Segona. Es crea una comissió de seguiment del conveni col·lectiu conformada de forma paritària pels signants, de vigilància del compliment d'aquest conveni col·lectiu per part de totes les empreses que estiguin sota el seu àmbit d'aplicació. Les parts es comprometen en el cas d'advertir incompliments a denunciar-ho conjuntament davant les autoritats competents en funció de la matèria i, si escau, els organismes inspectors amb competència en aquestes.

Tercera. Llenguatge no sexista.

Totes les referències en el text del conveni a «treballador» o «empleat», «treballadors» o «empleats», s'entenen efectuades indistintament a les persones, home o dona, que treballen a les empreses compreses en l'àmbit funcional expressat en el Article 1r.

**DISPOSICIO TRANSITORIA UNICA**

En els supòsits de licitacions públiques vigents, l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu coincidirà amb la data d'inici efectiu de les noves contractes, havent-se inclòs el mateix en el procés de licitació, per la qual cosa l'aplicació del que estipula aquest conveni es posposarà fins que es dugui a terme la nova licitació.

En els casos de contractes administratius pendents d'adjudicació en què ja s'hagi iniciat el procés de licitació sense haver inclòs el que disposa el present conveni autonòmic, es mantindran les condicions establertes en el procés de licitació i s'endarrerirà l'entrada en vigor del conveni fins que sigui procedent una nova licitació.

En aquelles contractes en vigor, es mantindrà l'aplicació del conveni col·lectiu que fins a la data es vengui aplicant, fins al moment en què es produeixi l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu coincidint amb la data d'inici efectiu de les noves contractes, per haver-se inclòs el mateix en el corresponent procés de licitació.

No obstant això, per a les persones treballadores el lloc de treball de les quals no estigui supeditat a cap contracta, l'entrada en vigor del present conveni es produirà d'acord amb el que estableix l'article 4t.

A conseqüència del que estableixen els paràgrafs precedents, en els casos de contractes administratius, l'entrada en vigor del conveni col·lectiu es produirà de forma progressiva, segons que s'hi incorpori en els futurs processos de licitació.

