

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIÓ PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL

3660

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu sector de Vigilància i socorrisme de les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears

Antecedents

1. El 23 de desembre de 2025, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu del sector de Vigilància i socorrisme de les Illes Balears.
2. El 13 de gener de 2026, José Vicente Planells Roig, 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 col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
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 del sector de Vigilància i socorrisme de les Illes Balears, en el Registre de Convenis Col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, signat electrònicament (26 de març de 2026)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Maria de la Luz Moreno Romero

Per delegació de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social
(BOIB 99 de 26 de juliol de 2025)





II 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 segon 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, CGT i UGT, i a l'efecte legal pertinent es designen 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, 07600 Palma de Mallorca.
- CCOO, Federació de Serveis a la Ciutadania de les Illes Balears, c. Francesc de Borja i Moll, 3, 07003 Palma de Mallorca.
- UGT, Federació de Serveis per a la Mobilitat i el Consum de les Illes Balears, amb domicili al carrer de Font i Monteros, 8, 3r, 07003 Palma de Mallorca.
- CGT, Camí de Son Rapinya, 46, 2n, 07013 Sa Vileta-Son Rapinya, Palma de Mallorca.

CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

Article 1r. Àmbit funcional

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

Article 2n. Àmbit territorial

L'àmbit territorial d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu és la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

De la mateixa manera, es regeixen per aquest Conveni aquelles 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 regeixen per aquest Conveni col·lectiu totes les empreses i persones treballadores que exerceixen les seves activitats a les empreses afectades per l'àmbit funcional d'aquest Conveni. Així mateix es regeixen per aquest Conveni aquelles persones treballadores d'empreses que, encara que la seu de l'empresa es troba fora de les Illes Balears, sigui quina sigui la denominació o forma jurídica que adopti, desenvolupen les seves activitats, de manera temporal o permanent, en aquesta Comunitat Autònoma.

Article 4t. Àmbit temporal

Aquest Conveni col·lectiu entra en vigor el dia 1 de gener de 2026, amb independència de la data de publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, i la seva vigència s'acaba el 31 de desembre de 2029, sens perjudici de l'aplicació, a l'efecte salarial exclusiu, del que estipula l'article 19 bis.

Article 5è. Denúncia del conveni

La denúncia del Conveni col·lectiu s'ha d'efectuar per escrit amb sis mesos d'antelació a la data de venciment inicial o qualsevol de les seves pròrrogues.

Una vegada denunciat el conveni, el termini màxim per iniciar la negociació és d'un mes.

Si no hi intervé cap denúncia, o si la denúncia no es fa en temps i forma, el Conveni es prorroga tàcitament d'any en any, i s'aplica un increment igual al percentatge de l'IPC real de l'any vençut a l'inici de la pròrroga, per a tots els conceptes salarials amb un límit màxim del 2 %, tot això fins que se substitueixi per un altre conveni del mateix àmbit i eficàcia.

No obstant l'anterior, i per evitar el buit normatiu que en un altre cas es produiria un cop acabada la vigència inicial, o la de qualsevol de les pròrrogues, continua regint en la seva totalitat, tant en el contingut normatiu com en l'obligacional, fins que sigui substituït per un altre.

**Article 6è. Vinculació a la totalitat**

Sens perjudici del que disposa l'article 19è ter per al règim retributiu, les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, han de ser considerades globalment i conjuntament, per la qual cosa, en el supòsit que l'autoritat o la jurisdicció laboral, en l'exercici de les seves facultats, no acceptin alguna de les clàusules, queden sense eficàcia les anomalies observades, i aleshores s'han de remetre a les parts negociadores perquè les esmenin, mentre la resta d'aquest Conveni queda vigent.

Article 7è. Compensació i absorció

Les condicions econòmiques pactades en aquest Conveni col·lectiu formen un tot orgànic i, en conseqüència, els salaris i altres retribucions que s'hi estableixen poden ser compensats i absorbits en el seu conjunt i en còmput anual per les percepcions econòmiques superiors que, quan entri en vigor el Conveni, ja percebessin les persones treballadores, amb independència de la seva naturalesa o origen.

De conformitat amb el que disposa l'article 26 de l'Estatut dels treballadors i en desenvolupament de l'autonomia de la voluntat de les parts, es pacta expressament que els increments salarials que es puguin establir en el futur en virtut de preceptes legals o de noves normes convencionals, així com els que deriven de l'aplicació d'aquest Conveni, poden ser absorbits i compensat per les millores voluntàries, complements ad personam o qualsevol altra percepció salarial superior al Conveni que les persones treballadores ja percebessin.

Aquesta compensació i absorció opera amb independència de la naturalesa, origen, denominació, forma o motiu d'aquestes millores, fins i tot quan no existeix homogeneïtat entre els conceptes salarials objecte de compensació.

Article 8è. Comissió Paritària

Es constitueix una Comissió Paritària per a la interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del compliment d'aquest Conveni, que es regeix per les estipulacions següents:

1. La Comissió Paritària ha d'estar formada per dotze vocals, sis en representació dels sindicats signants d'aquest Conveni (dos per cada un dels sindicats) i sis en representació de les organitzacions empresarials signants (tres per cada organització). En les reunions s'accepta la presència d'assessors de les respectives representacions amb veu, però sense vot.

Els i els titulars són nomenats per cadascuna de les organitzacions, sens perjudici de la seva substitució o suplència en cas de la seva absència. Els membres de cada part podran delegar per escrit entre si mateixos el vot en cas d'absència.

Els i les representants nomenats són els següents:

- Per SALVIB: Miguel Adrover Rigo, Álvaro Castarnado de la Fuente, José Antonio Escandell García
- Per AEBS: Bartolomé Llobera Cañellas, Matías Leonardo Ise, Antonio Sureda Cifre
- Per CCOO: Facundo Martín Rosati Soñora, Nuria Vallejo Bermúdez
- Per UGT: Sonia Morós Muñoz, Paz Pérez Cervera
- Per CGT: Christian Ezequiel Melogno, Julián Delgado Papis

La secretaria d'actes la porta el despatx professional Planells Asesores (José Vicente Planells Roig), assessor d'AEBS.

La persona que actuï com a secretari o secretària redactarà l'acta de cada reunió dins dels deu dies següents hàbils a la seva celebració i la circularà a les parts perquè la revisin. L'acta l'aprovarà i la signarà en la reunió següent de la Comissió un representant de cada organització juntament amb el secretari o la secretària d'actes, tret de la present, que la signaran tots els presents, inclosos els que hi assisteixin de manera telemàtica. Les actes recolliran els assistents, l'ordre del dia i els acords o desacords que s'adoptin, i s'hi adjuntaran els documents que s'acordi. Les manifestacions de part les dictarà el ponent que les vulgui dur a terme i, si són extenses, les farà aportant un escrit signat.

2. La Comissió Paritària té atribuïdes les funcions següents:

- a) Interpretació i vigilància: Interpretar la totalitat dels articles i les clàusules d'aquest Conveni, així com vigilar que s'apliquin i es compleixin correctament.
- b) Competències específiques del Conveni: exercir totes les funcions i competències que li són atribuïdes expressament en altres articles d'aquest Conveni, entre les quals s'inclouen, de manera enunciativa i no limitadora:

1. Resoldre les discrepàncies en els procediments d'inaplicació de les condicions de treball, en els termes de l'article 9è.
2. Conèixer i resoldre les controvèrsies en matèria de subrogació empresarial, així com vetlar per l'execució correcta dels processos esmentats, conforme al que disposa l'article 12è.



3. Rebre la comunicació de la Comissió Paritària d'Igualtat relativa al registre dels plans d'igualtat, segons el que preveu l'article 38è.

c) Adequació a la normativa vigent: Analitzar i debatre sobre les implicacions de normatives legals o reglamentàries d'entrada en vigor posterior que puguin afectar el marc de relacions laborals que regula aquest Conveni, i poder elaborar propostes d'adaptació o desenvolupament per a la negociació posterior.

d) Intervenció en conflictes i relació amb òrgans jurisdiccionals:

1. Mediar o conciliar en els conflictes col·lectius que li siguin sotmesos. Ambdues parts convenen expressament que qualsevol dubte o divergència de caràcter col·lectiu que pugui sorgir sobre la interpretació o aplicació d'aquest Conveni ha de ser sotmès a informe preceptiu de la Comissió abans d'entaular qualsevol reclamació contenciosa o administrativa.

2. Emetre informes o dictàmens no vinculants sobre la interpretació de clàusules del Conveni a sol·licitud dels òrgans jurisdiccionals de l'ordre social, quan aquests el considerin oportú per resoldre un litigi.

3. Derivar les discrepàncies no resoltes en el seu si als sistemes de solució extrajudicial de conflictes que preveu la disposició addicional primera.

3. La Comissió Paritària es reunirà amb caràcter ordinari semestralment i, de manera extraordinària, totes les vegades que calgui a sol·licitud de qualsevol de les parts. Les convocatòries s'han de fer per correu electrònic amb una antelació mínima de quinze dies.

4. Els acords requereixen, per tenir validesa, el vot favorable de la meitat més un dels vocals de cada una de les representacions, empresarial i sindical. De totes les reunions s'ha d'aixecar acta.

5. La Comissió Paritària té com a domicili, a l'efecte de notificació, la seu del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), al 07003 Palma (Mallorca, Illes Balears), av. Comte de Sallent, 11, 2a planta. Així mateix, s'habilita, als efectes de les comunicacions que preveu el Conveni col·lectiu, l'adreça electrònica següent:

cpsocorrismo@tamib.es

Article 9è. Inaplicació de les condicions de treball

De conformitat amb el 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 poden inaplicar, amb el desenvolupament previ d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 del mateix text legal, les condicions de treball que preveu aquest Conveni col·lectiu, en els termes que estableix el primer dels preceptes esmentat, quan es presentin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

En els supòsits d'absència de representació legal de les persones treballadores en l'empresa, s'actuarà conforme al que preveuen als articles de l'ET esmentats.

En el supòsit d'acord entre les parts, s'ha de notificar aquest acord a la Comissió Paritària del Conveni, així com a l'autoritat laboral a l'únic efecte 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 del plantejament de la discrepància. Si no s'ha sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària, si no es pronuncia en el termini indicat, o bé no si no s'assoleix cap acord en el seu si, en virtut del que estableix l'article 85.3.c) ET, les parts s'han d'ajustar 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 de novembre de 2013) i al que disposa l'article 82.3 ET.

Article 10è. Període de prova i cessament voluntari

El període de prova per al personal de nou ingrés és de quinze dies naturals per al personal enquadrat en els grups professionals IV i V i de trenta dies per a la resta de les persones treballadores, que s'interromp en cas d'incapacitat temporal. Queden exceptuats d'aquest pacte altres períodes de prova que estableix la llei.

La persona treballadora que vulgui cessar voluntàriament en el servei de l'empresa té l'obligació de posar-ho en el seu coneixement amb un termini de quinze dies naturals en els casos de les persones treballadores enquadrats en els grups professionals IV i V, mentre que en els casos dels empleats dels grups professionals I II i III és de trenta dies.

La falta de compliment d'aquest preavis comporta la pèrdua de tants dies de salari equivalents al període de preavis incomplert, incloses les quantitats corresponents a les parts proporcionals de salari del període incomplert esmentat.

El preavis s'ha d'exercir sempre per escrit i l'empresa està obligada a subscriure el justificant de recepció.

Article 11è. Modalitats de contractació

1. **CONTRACTE INDEFINIT.** El contracte indefinit és el que concerta l'empresa amb la persona treballadora, per a la prestació laboral de la segona a l'empresa, per temps indefinit.

Aquesta és la modalitat normal de contractació que han de fer les empreses i les persones treballadores, tant a temps complet com a temps parcial.

2. **CONTRACTE FIX DISCONTINU.** Quan es tracta de treballs fixos i periòdics de l'empresa, però de caràcter no permanent o discontinu, les persones treballadores que facin aquesta activitat han de ser cridades sempre que calguin els seus serveis i tenen la consideració de fixos de treballs discontinus.

Ateses les circumstàncies especials de durada irregular de la jornada sobre la base de l'època de l'any en la qual es presten els serveis, així com la varietat d'instal·lacions en les quals calen els serveis, es permet de manera expressa la contractació a temps parcial de les persones treballadores fixes discontinues.

La crida de les persones treballadores fixes discontinues s'ha de fer per rigorós ordre d'antiguitat generada al centre de treball, dins de cada lloc de treball. La interrupció de l'activitat s'ha de fer per l'ordre invers, i en primer lloc cal cessar la persona treballadora de menys antiguitat al centre de treball.

A l'efecte d'aquest article, s'entén per antiguitat al centre de treball el temps de serveis efectius prestats de manera continuada en aquest centre des de l'última adscripció. La data d'antiguitat global a l'empresa, entesa com la que correspon a la primera contractació, es manté als altres efectes legals i convencionals que corresponguin.

La crida s'ha de fer amb almenys quaranta-vuit hores d'antelació, tret que per raons de demanda imprevista de serveis l'empresa no pugui complir amb aquest termini, cas en què de la mateixa manera ha de preavisar la persona treballadora a qui correspongui sobre la base del que disposen els paràgrafs precedents i, si aquesta no s'hi pot incorporar, ha d'avisar de manera expressa l'empresa, la qual pot cridar la persona treballadora següent en l'escalafó sense que la persona treballadora precedida perdi el dret de ser convocada novament en la crida següent, sempre que així ho hagi manifestat de manera expressa en el moment de comunicar la seva impossibilitat d'incorporar-se immediatament.

La no-incorporació de la persona treballadora quan l'empresa té constància de la recepció correcta de la crida a l'activitat, sense haver manifestat de manera expressa la seva impossibilitat de reincorporar-se en la data proposada i sense haver manifestat la voluntat d'incorporar-se a la crida següent, es pot entendre per part de 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 tenguí coneixement que la seva plaça està sent ocupada per una altra persona treballadora amb menys dret, pot instar el procediment d'acomiadament davant la jurisdicció laboral i, en aquest sentit, s'inicia el termini des que aquesta té coneixement de la falta de convocatòria.

Els comunicats de crida i d'interrupció de l'execució dels contractes de treball de la plantilla fixa discontinua es podran efectuar per qualsevol mitjà que permeti acreditar de manera fefaent la comunicació correcta per part de l'empresa, i és responsabilitat de la persona treballadora mantenir constantment actualitzades les seves dades de contacte.

Les empreses han d'elaborar anualment un únic escalafó específic per al personal de treballs discontinus, on ha de figurar el nom i cognoms i l'antiguitat, a l'efecte de crida i d'interrupció dels períodes d'ocupació. Aquest escalafó s'entén sens perjudici dels altres escalafons per a la resta de les persones treballadores fixes discontinues de les altres funcions professionals.

La condició de treballador o treballadora fixa discontinua s'adquireix quan la relació laboral es concerta per fer treballs fixos i periòdics dins del volum normal d'activitat de l'empresa.

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

La durada màxima d'aquesta modalitat contractual pot 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 entre les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir la durada màxima esmentada.

Aquest tipus de contractació es produeix sense que això suposi una minva dels drets de crida, permanència i possibles prorroques de les persones treballadores fixes discontinues, i té 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 poden 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. **CONTRACTES A TEMPS PARCIAL I REGULACIÓ DE LES HORES COMPLEMENTÀRIES.**

El contracte de treball s'entén formalitzat a temps parcial quan s'ha acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'una persona treballadora a temps complet comparable. El seu règim s'ajusta al que disposa el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i les especificitats següents en matèria d'hores complementàries:

1. Àmbit d'aplicació. Es pot pactar la realització d'hores complementàries únicament als contractes a temps parcial la jornada dels quals no sigui inferior a deu hores setmanals en còmput anual, de conformitat amb el que preveu l'article 12 de l'Estatut dels treballadors.

2. Pacte d'hores complementàries:

- L'empresari o l'empresària només pot exigir la realització d'hores complementàries quan existeix un pacte exprés i escrit amb la persona treballadora, que té caràcter específic respecte del contracte a temps parcial.
- Al pacte s'ha de fer constar el nombre màxim d'hores complementàries la realització de les quals pot requerir l'empresa.
- En l'àmbit d'aquest Conveni, el nombre d'hores complementàries pactades pot assolir el seixanta per cent (60 %) de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.
- La persona treballadora ha de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades amb un preavís mínim de tres dies, tret que, si escau, una norma legal de caràcter necessari estableixi un altre termini.

3. Renúncia al pacte d'hores complementàries. La persona treballadora pot deixar sense efecte el pacte d'hores complementàries en els termes que preveu l'article 12 de l'Estatut dels treballadors, mitjançant preavís de quinze dies i una vegada transcorregut un any des de la seva celebració, quan es presentin les causes legalment establertes (responsabilitats familiars, necessitats formatives o incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial).

4. Hores complementàries d'acceptació voluntària:

- Sens perjudici de l'anterior, als contractes a temps parcial indefinits amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, l'empresa pot oferir a la persona treballadora la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària.
- En l'àmbit d'aquest Conveni, el nombre d'aquestes hores complementàries d'acceptació voluntària pot assolir el trenta per cent (30 %) de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.
- La negativa de la persona treballadora a la realització d'aquestes hores complementàries d'acceptació voluntària no constitueix una conducta sancionable.

6. **NORMES COMUNES.** Independentment de la contractació que s'exposa al paràgraf anterior, les empreses poden contractar persones 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 formalitzats d'acord amb el que estableix l'article 64.1.2n de l'Estatut dels treballadors.

La representació legal de les persones treballadores pot conèixer els models de contracte escrit que s'utilitzen a l'empresa, així com els documents relatius a l'acabament de la relació laboral.

Article 12è. Subrogació

Amb la finalitat de garantir i de contribuir al principi d'estabilitat en 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 que regula l'àmbit funcional d'aquest Conveni col·lectiu, s'ha de dur a terme en els termes que indica aquest article.

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

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

I. L'absorció del personal és d'obligat compliment per a les empreses, sempre que tengui lloc algun dels supòsits següents:

a) Acabament 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, i es produeix la substitució per qualsevol altra empresa, pels motius següents:

- Per acabament total, és a dir, pel cessament o finalització de totes les activitats que feia l'empresa concessionària o contractada.
- Per acabament parcial, és a dir, pel cessament o finalització d'algunes de les activitats que feia l'empresa concessionària o contractada, però aquesta continua desenvolupant 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, i pot ser:

- Rescat, suspensió, rescissió, pèrdua o cessió total respecte de totes les activitats que feia l'empresa concessionària o contractada.
- Rescat, suspensió, rescissió, pèrdua o cessió parcial, és a dir respecte d'algunes de les activitats que feia l'empresa concessionària o contractada, però aquesta continua desenvolupant la resta o alguna de les activitats contractades o concedides fins aquell moment.

II. En tots els supòsits d'acabament, 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 que es tracti, la plantilla de l'empresa sortint passarà a estar adscrita a la nova titular de la contracta que hagi d'efectuar el servei, o bé a la titular de les instal·lacions, i aquesta ha de respectar els drets i les obligacions dels quals les persones treballadores gaudeixen a l'empresa subrogada.

No obstant el que indica aquest capítol, com a norma general, són vàlids i d'aplicació els pactes o acords, individuals o col·lectius, que afecten el centre de treball, degudament justificats, subscrits entre les empreses afectades i les persones treballadores, sempre que s'hagin acordat i s'hagin estat aplicant de manera regular durant els dotze mesos anteriors a la data certa de subrogació.

Es produeix la subrogació de personal sempre que es presenti 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 a les instal·lacions objecte de canvi de titularitat, dins dels dotze mesos immediatament anteriors a la data de subrogació.

A aquest efecte:

S'entén per ocupació efectiva el temps de treball efectivament prestat al centre o instal·lació, amb independència de la modalitat contractual (indefinit, temporal, fix discontinu o una altra), i se n'exclouen els períodes d'inactivitat, suspensió del contracte o falta de crida.

Els quatre mesos d'ocupació efectiva es poden haver acumulat en un o diversos períodes de prestació de serveis, continuats o no, sempre que s'assoleixi, en conjunt, el mínim de quatre mesos dins del període de referència indicat.

En el cas de les persones treballadores amb contracte fix discontinu, únicament computa el temps efectivament treballat als diferents períodes de crida.

b) Les persones treballadores amb contracte de treball vigent en el moment de la subrogació i que hagin prestat serveis en diferents centres de treball, i quan un d'aquests centres es veu afectat pel canvi de titularitat, han de ser objecte de subrogació parcial en la part de jornada que hagin estat desenvolupant al centre de treball esmentat, sempre que acreditin els requisits de permanència que s'exposen a l'apartat anterior.

c) Persones treballadores amb dret de reserva de lloc de treball que, en el moment de l'acabament efectiu de la contracta, acreditin haver prestat serveis de forma 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 que indica l'apartat a.

d) Persones treballadores amb contracte d'interinitat que substitueixen alguna de les persones treballadores que esmenta l'apartat c, amb independència de l'antiguitat i mentre duri la substitució.

III. Persones treballadores que ostenten càrrecs de representació, sigui unitària o sindical: Atès que els i les representants de les persones treballadores i els 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'aquestes persones treballadores s'ha de fer tenint en compte el següent:





a) Els representants unitaris de les persones treballadores que han estat elegits amb motiu d'un procés electoral que va afectar el centre de treball i es van mantenir els mínims legals per al manteniment de la figura de representant de les persones treballadores, i siguin objecte de subrogació conserven la seva condició i càrrec i els mateixos drets i garanties que tenien 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 que estableix aquest article no és d'aplicació en els supòsits següents:

1. Persones treballadores que han estat traslladades per l'empresa sortint des d'altres centres de treball dels quals fos titular aquesta empresa en els últims quatre mesos respecte de l'acabament d'una contractació, concessió o contracte d'arrendament o de qualsevol de les seves pròrrogues o prolongacions provisionals i fins a l'entrada de l'empresa nova. 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 trasllat, sense que siguin objecte de subrogació per l'empresa entrant.
2. En cap cas no opera la subrogació que preveu aquest quan a la instal·lació objecte de concessió, cessió o contracte d'arrendament de serveis es produeix el tancament o el cessament definitiu de les activitats que s'hi desenvolupaven, sense que per tant siguin dutes a terme per cap altra empresa, ni pel seu titular.
3. A l'efecte del que preveu aquest article no tenen la consideració de persones treballadores i, per tant, no són objecte de subrogació per la nova adjudicatària els socis cooperativistes i les persones treballadores autònomes encara que hagin estat prestant serveis directament i personalment al centre o contracta en què es produeixi el canvi de contractista.

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

VI. La Comissió Paritària d'aquest Conveni col·lectiu ha de vetlar per l'execució correcta dels processos de subrogació segons el que s'acorda aquí. Així mateix, ha de conèixer i emetre la 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 com les persones treballadores puguin fer arribar a aquesta, així com les irregularitats que la mateixa Comissió Paritària pugui considerar.

El termini de lliurament és 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 que l'empresa sortint té l'obligació de lliurar no pot ser motiu d'oposició per part d'aquella a l'hora d'aplicar el que disposa aquesta article. Tot això, amb independència de la indemnització per danys i perjudicis que l'empresa sortint pugui exigir a l'entrant com a conseqüència de l'incompliment.

VII. Liquidació de retribucions, parts proporcionals de pagues extraordinàries, vacances i descansos respecte de les persones treballadores entre l'empresa sortint i la que hagi de prestar 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 deu dies següents a la data d'acabament de la contracta de l'empresa sortint.
- b) Les persones treballadores que no han 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 tenen pendents en les dates que previstes, amb la nova adjudicatària del servei, tret de necessitats del servei.

Les persones treballadores que no han gaudit de les vacances reglamentàries en produir-se de la subrogació, les han de gaudir amb la nova adjudicatària del servei, que només ha d'abonar la part proporcional del període que hi correspongui, ja que l'abonament de l'altre període correspon a l'adjudicatari anterior, que l'ha d'efectuar en la liquidació corresponent.

A les persones treballadores que, en el moment de la subrogació, han gaudit amb l'empresa sortint d'un període de vacances superior a què els correspondria per la part d'any treballat en aquesta empresa, se'ls ha de descomptar de la liquidació que faci l'empresa cessant l'excés gaudit, d'acord amb la proporcionalitat que correspongui. L'empresa entrant ha de permetre el gaudi del període vacacional que a cada persona treballadora li queda pendent de gaudir i, en tot cas, ha d'abonar a la persona treballadora el que li correspondria proporcionalment percebre pel temps en què presti servei per a la mateixa, 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 fa la jornada a dos centres de treball diferents, i només afecta el canvi de titularitat de la contracta a un dels centres, aquesta última ha de gestionar el gaudi conjunt del



període vacacional, i l'empresa sortint ha d'abonar la liquidació de les parts proporcionals de les pagues corresponents.

VIII. L'aplicació d'aquest article és d'obligat compliment per a les parts que vincula: empresa cessant, nova adjudicatària i persona treballadora, i la subrogació opera tant en els supòsits de jornada completa com en els de jornada inferior, fins i tot quan la persona treballadora continua vinculada a l'empresa cessant per una part de la jornada. En aquest cas cal procedir tal com 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 suspendre l'activitat durant un temps no superior a un any. En aquest cas, la circumstància esmentada dona lloc a promoure un expedient de regulació d'ocupació pel qual s'autoritza la suspensió dels contractes de treball dels empleats que se'n veuen afectats.

En acabar el període de suspensió, aquestes persones treballadores tenen reservat el lloc de treball al centre en qüestió, encara que en aquesta data s'adjudiqui l'activitat a una altra empresa.

X. Documents que l'empresa sortint ha de facilitar a l'entrant:

- Certificat d'estar al corrent de pagament de la Seguretat Social.
- Còpia de les quatre últimes nòmines mensuals de les persones treballadores afectades.
- Còpia dels RNT i RLC de cotització a la Seguretat Social dels quatre últims mesos.

- Relació de personal en la qual cal especificar: nom i cognoms, domicili, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada, horari, vacances i qualsevol modificació d'aquestes dades que s'hagi produït en els quatre mesos anteriors juntament amb la seva justificació, modalitat de contractació, especificació del període de mandat si la persona treballadora és representant unitària de les persones treballadores, percepcions anuals de la persona treballadora per tots els conceptes i data de gaudi de les vacances.

- Informes d'IT o la seva confirmació 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 on es faci constar que ha rebut de l'empresa sortint la liquidació de les parts proporcionals dels seus havers fins al moment de la subrogació, i que no queda pendent cap quantitat.

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

Article 13è. Sistema de classificació professional

S'estableixen els grups professionals següents i les categories corresponents, a efecte enunciatiu i no limitador o d'obligatòria contractació.

Grup professional I: estan incloses en aquest grup les persones treballadores que exerceixen funcions que suposen la realització de tasques complexes i heterogènies, que impliquen el més alt nivell de competència professional, i que consisteixen a dirigir i coordinar les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Elaboren la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials.

Funcions: suposen les responsabilitats completes de la gestió d'una o de diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals que emanen directament de la mateixa 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.

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

Prenen decisions o participen en la seva elaboració, i exerceixen alts llocs de direcció o execució 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 que s'hi inclouen expressament són les següents:

Subgrup A)

- 1: responsable d'empresa d'activitats aquàtiques d'entorn natural (RESEM)
- 2: metge o metgessa



Subgrup B)

1: adjunt o adjunta al RESEM

S'inclouen en aquest grup les persones treballadores que es troben en possessió del títol oficial corresponent, i unides a l'empresa per una relació laboral concertada en virtut del títol que posseeixen, per exercir funcions específiques per a les quals el títol les habilita, i sempre que prestin els 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.

Atesa la redefinició de les seves funcions i la nova classificació professional, l'aplicació de les condicions retributives que aquest Conveni estableix per a aquesta categoria es regeix pel que disposa el Règim d'aplicació progressiva de l'article 19è bis.

Grup professional II: s'inclouen en aquest grup les persones treballadores que exerceixen funcions que suposen la responsabilitat completa de la gestió d'una àrea funcional o diverses de l'empresa, a partir de directrius generals que emanen directament del personal que pertany 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.

A més, duen a terme 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 una titulació universitària de grau superior o mitjà o a una titulació específica del lloc de treball, o bé a un període de pràctica o experiència dilatada que hagin adquirit en un treball anàleg o en el sector.

Les categories que s'hi inclouen expressament són les següents:

- 1: infermer o infermera
- 2: patró o patrona d'embarcacions

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 de la persona treballadora encarregada de l'execució. Així mateix, integren, coordinen i supervisen tasques amb contingut homogeni, efectuades per un grup de col·laboradors.

Formació: la formació requerida és l'equivalent a titulació acadèmica de grau mitjà, formació professional de primer grau o una titulació específica a les tasques que exerceix, o bé l'acreditació d'una dilatada experiència adquirida al sector.

Les categories que s'hi inclouen expressament són les següents:

- 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 incloses en aquest grup les persones treballadores que exerceixen tasques que consisteixen en l'execució d'operacions que, encara que es facin sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals o aptituds pràctiques. Fan treballs que consisteixen en l'execució de tasques concretes dins d'una activitat més àmplia. Exerceixen tasques que s'executen segons instruccions concretes, preestablertes, que normalment exigeixen coneixements no professionals de caràcter elemental i un període breu d'adaptació.

Formació: la formació bàsica requerida és l'equivalent a formació professional de primer grau, al graduat escolar o la titulació específica a la tasca que exerceix, encara que, si no es té, es pot suplir amb un període d'experiència acreditada en un lloc de treball de característiques similars.

Les categories que s'hi inclouen expressament són les següents:

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 fan funcions de caràcter administratiu, amb responsabilitat de comandament o sense i funcions de suport als parcs aquàtics. Així mateix, poden desenvolupar feines d'execució autònoma sota supervisió o ajudades per altres persones treballadores.

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

Article 14è. Definicions i funcions específiques**Responsable d'empresa (RESEM)**

El coordinador o coordinadora del servei de salvament / responsable d'empresa és la figura encarregada en última instància de dirigir i coordinar els equips de treball que tenguí al seu càrrec. D'aquesta manera, ha de fer les funcions concretes següents:

- Aplicar les directrius que exposen el Pla de salvament, el plec de condicions, el contracte, la normativa interna i el decret regulador del servei de platges.
- Organitzar l'obertura i el tancament de la temporada del servei.
- Organitzar l'inici i l'acabament del servei diari.
- Dirigir i supervisar el funcionament diari de les platges al seu càrrec.
- Coordinar els equips de treball al seu càrrec.
- Dur un control diari de l'estat de les platges i del personal al seu càrrec.
- Coordinar i supervisar diàriament el registre estadístic de tots els incidents del municipi assignat.
- Fer la comunicació i documentació ordinària de tot l'operatiu que requereix la coordinació municipal i l'empresa.
- Activar els recursos tant materials com humans pertinents per a qualsevol incidència.
- Donar per acabada una intervenció o anul·lar-la quan ho considera justificat.
- Donar suport al personal en cas d'incidència.
- Controlar i comunicar qualsevol anomalia en el servei.
- Organitzar, col·laborar o participar en el simulacre o simulacres obligatoris.
- Atendre possibles reclamacions, qüestions i suggeriments dels usuaris.
- Elaborar l'informe anual del servei de salvament en acabar la temporada.
- Anar a les reunions organitzatives de l'empresa o l'ajuntament.
- Ha de saber i desenvolupar les funcions pròpies del o la socorrista d'activitats aquàtiques en un entorn natural, patró o patrona i supervisor o supervisora si l'operativitat del servei així ho requereix.
- Ha de tenir coneixements globals de totes les platges i de les activitats que s'hi duen a terme.
- Dirigir, coordinar i supervisar les funcions de l'equip humà integrat al servei de salvament del municipi assignat.
- Fer la selecció del personal que ja de formar l'equip de treball al municipi assignat.
- Coordinar la comunicació entre l'empresa i la persona treballadora.
- Gestionar la documentació laboral relativa al personal al seu càrrec.
- Emplenar els comunicats d'altres i baixes del personal.
- Fer el quadrant de llocs diaris.
- Informar el personal dels llocs que cal cobrir.
- Donar a conèixer a tot el personal al seu càrrec el funcionament del lloc de treball i les directrius que exposen el Pla de salvament, el plec de condicions, el contracte, la normativa interna i el decret regulador del servei de platges.
- Organitzar simulacres interns i reunions formatives de manera periòdica per assegurar el funcionament correcte del servei de salvament.
- Supervisar i controlar totes les tasques dutes a terme pel personal al seu càrrec: patrons i patrones, supervisors i supervisoras i socorristes.
- La mobilitat del personal és responsabilitat seva, i pot 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 al seu càrrec, de:
 - a. Informar sobre l'obligació o recomanació de l'ús de l'equip de protecció individual.
 - b. Fer el lliurament del material.



- c. Supervisar-ne l'ús correcte.
- d. Elaborar i mantenir actualitzats els registres corresponents sobre els elements de protecció entregats i utilitzats.
- e. Revisar-ne l'estat.

- Portar un control exhaustiu de les hores extres del personal setmanalment si es produeixen, que s'ha de lliurar a l'empresa obligatòriament a final de mes.
- Fer el lliurament de les nòmines, els contractes i les liquidacions signades mensualment, de manera obligatòria.
- Enviar per correu electrònic, al principi de cada mes, el quadrant de platja.
- Comunicar a l'empresa qualsevol dia extra que ha de fer el personal i exposar-ne el motiu.
- Vetlar 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 l'ús correcte de les infraestructures, vehicles, embarcacions i material de l'operatiu.
- Revisar l'estat de les infraestructures, els vehicles, les embarcacions i el material de l'operatiu.
- Coordinar l'esmena dels possibles desperfectes en les infraestructures, els vehicles, les embarcacions i el material de l'operatiu.
- Revisar la presència diària dels recursos materials del servei i coordinar-ne l'esmena en cas que calgui.

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

- Ha d'estar en possessió del carnet professional de socorrisme en espais aquàtics naturals expedit per la Direcció General d'Emergències de les Illes Balears i dur-lo a sobre durant la jornada laboral, o normativa en vigor.
- La titulació exigida segons la legislació vigent per al maneig d'embarcacions de rescat.
- La titulació de coordinació de serveis de socorrisme en instal·lacions i espais naturals aquàtics o qualificació professional.
- Cal que compleixi les condicions físiques i tècniques imprescindibles, segons especifica la Llei 2/1998, de 13 de març, d'ordenació d'emergències.

Adjunt o adjunta al RESEM

L'adjunt o l'adjunta al RESEM té com a funció principal donar suport tècnic, operatiu i organitzatiu al o la responsable d'empresa durant l'exercici de les seves funcions, i ha d'actuar sempre sota la seva dependència jeràrquica i seguint les seves directrius.

En particular, i sense caràcter limitador, corresponen a l'adjunt o adjunta al RESEM les funcions següents:

- a) Col·laborar en la planificació operativa diària del servei de salvament, socorrisme i vigilància, d'acord amb les instruccions del o la RESEM.
- b) Donar suport en l'organització i seguiment de torns, quadrants, substitucions i cobertures, vetlant per l'execució correcta d'acord amb la planificació aprovada.
- c) Fer el seguiment operatiu de l'estat de les platges, instal·lacions i llocs de treball, i n'ha d'informar el o la RESEM de qualsevol incidència rellevant.
- d) Col·laborar en la coordinació operativa del personal.
- e) Donar suport a l'hora de controlar el compliment dels procediments operatius, protocols de seguretat, plans d'emergència i normativa aplicable, i ha d'eleva les incidències detectades.
- f) Participar en la recopilació de dades, elaboració de comunicats de servei, informes tècnics i registres operatius, sense caràcter resolutori.
- g) Col·laborar en el seguiment de l'estat i l'ús del material, equipament i mitjans operatius, i n'ha de comunicar les necessitats de reposició, manteniment o millora.
- h) Donar suport a la coordinació operativa amb altres serveis municipals o externs, quan així ho indiqui el o la RESEM.
- i) Col·laborar en les accions formatives internes, informatives o de supervisió operativa del personal, d'acord amb les directrius del o la responsable d'empresa.
- j) Substituir el o la responsable d'empresa quan existeixi una designació expressa per planificació operativa.

L'acompliment d'aquestes funcions no implica una autonomia decisòria, ni facultats de direcció, representació institucional o assumpció de responsabilitat disciplinària, administrativa o legal, que corresponen en tot moment al o a la responsable d'empresa.

Patró o patrona d'embarcacions

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

- És la persona responsable i única de l'embarcació o embarcacions assignades, tret de la designació d'una nova figura responsable designada pel responsable d'empresa.

- Ha de mantenir les normes de navegació i seguretat al mar, que descriu la Direcció General de la Marina Mercant.
- Es responsabilitza de mantenir en perfecte estat l'embarcació al seu càrrec.
- Ha de comunicar immediatament, sense excepció, qualsevol falta de neteja, de seguretat, anomalia, deficiència, desperfecte o novetat que afecti l'embarcació o el punt d'ancoratge o amarratge.
- Ha de dur a terme els treballs de manteniment, neteja diària i petites reparacions del material al seu càrrec necessaris per garantir en tot moment la seva operativitat.
- S'encarrega de carregar el combustible necessari per al funcionament correcte.
- Ha d'emplenar la documentació ordinària diària relativa a l'embarcació.
- Ha de dur a terme les patrulles dinàmiques amb embarcació de salvament que es puguin establir per part de la persona responsable del servei.
- Ha d'informar de les incidències o anomalies de les quals tengui coneixement en el compliment de la seva tasca, tant a la platja com al medi marítim.
- Ha de proporcionar suport immediat en cas d'incident o accident per al qual sigui requerit.

En els serveis de salvament i socorrisme en què una mateixa persona exerceix la funció de patró o patrona i la de supervisor o supervisora, el patró o la patrona és el responsable de fer ambdues funcions i, en aquest cas, es respecta la categoria superior a ambdues.

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

- Ha d'estar en possessió del carnet professional de socorrisme en espais aquàtics naturals expedit per la Direcció General d'Emergències de les Illes Balears i dur-lo a sobre durant la jornada laboral, o normativa en vigor.
- La titulació exigida segons la legislació vigent per al maneig d'embarcacions de rescat.
- Cal que compleixi les condicions físiques i tècniques imprescindibles, segons especifica la Llei 2/1998, de 13 de març, d'ordenació d'emergències.

Supervisor o supervisora

El supervisor o supervisora és la persona que, amb caràcter general, a més de les funcions pròpies de socorrista d'activitats aquàtiques en entorn natural, ha de desenvolupar 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 platja o platges que se li hagin assignat.
- Aplicar les directrius que exposa la figura de responsable d'empresa i que estableixen el Pla de salvament, el plec de condicions, el contracte, la normativa interna i el decret regulador del servei de platges.
- Organitzar l'inici i el final de les tasques específiques de la platja o platges assignades.
- Obrir i tancar els llocs de primers auxilis
- Supervisar el funcionament diari de la platja o platges assignades.
- Coordinar l'equip de treball al seu càrrec.
- Dur un control diari de l'estat de la platja o plates assignades i dels socorristes al seu càrrec.
- Supervisar diàriament el registre estadístic de tots els incidents de la platja o platges assignades.
- Fer la comunicació i la documentació ordinària de la platja o platges assignades.
- Informar la persona responsable d'empresa (RESEM) de qualsevol anomalia que tengui lloc a la platja o platges assignades.
- Activar els recursos tant materials com humans pertinents per a qualsevol incidència a la platja o platges assignades.
- Donar per acabada una intervenció o anul·lar-la quan ho considera justificat.
- Atendre i derivar a la persona responsable d'empresa (RESEM) les possibles reclamacions, qüestions i suggeriments dels usuaris i de les usuàries.
- Supervisar que el personal al seu càrrec cobreix els llocs assignats.
- Comprovar que les torres de vigilància estiguin ocupades pels i per les socorristes de manera permanent.
- Donar a conèixer al personal al seu càrrec el funcionament del lloc de treball i les directrius d'aplicació a la platja o platges assignades..
- Supervisar i controlar les tasques efectuades pels i per les socorristes al seu càrrec.
- Anar a les reunions organitzatives de l'empresa o l'ajuntament.
- Vetlar pel benestar dels recursos humans adscrits a la platja o platges assignades.
- Supervisar l'ús correcte de les infraestructures, els vehicles, les embarcacions i el material de la platja o platges assignades.
- Revisar l'estat de les infraestructures, els vehicles, les embarcacions i el material de la platja o platges assignades.
- Comunicar immediatament qualsevol desperfecte en les infraestructures, els vehicles, les embarcacions i el material de la platja o platges assignades.
- Revisar la presència diària dels recursos materials del servei i comunicar immediatament la necessitat de reposició.





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

- Ha d'estar en possessió del carnet professional de socorrisme en espais aquàtics naturals expedit per la Direcció General d'Emergències de les Illes Balears i dur-lo a sobre durant la jornada laboral, o normativa en vigor.
- Cal que compleixi les condicions físiques i tècniques imprescindibles, segons especifica la Llei 2/1998, de 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 les que amb caràcter general s'assignen 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 li correspongui segons el quadrant elaborat per la persona responsable.
- Inspeccionar l'estat de la seva zona de vigilància.
- Atendre inicialment els incidents i els conflictes derivats de l'entorn.
- Conèixer i aplicar el funcionament diari establert per al seu lloc de treball segons les directrius que estableix el Pla de salvament, el plec de condicions, el contracte, la normativa interna i el decret regulador del servei de platges.
- La torre de vigilància únicament pot ser ocupada per un o una socorrista alhora. Això és així sempre que el Pla de salvament del municipi no expressi el contrari.
- El temps dels canvis de torn no ha d'excedir els deu minuts, temps durant el qual el o la socorrista que abandona la torre ha de transmetre la informació rellevant al o la socorrista que l'ha d'ocupar.
- S'ha de mantenir en tot moment al lloc assignat i comunicar al seu superior immediat en cas que se n'hagi d'absentar temporalment.
- Dur a terme les accions i mesures preventives necessàries per garantir la seguretat dels banyistes i la prevenció d'accidents i incidents a les platges.
- Atendre els usuaris i usuàries banyistes.
- Protegir i auxiliar els usuaris i usuàries banyistes.
- Informar i donar instruccions als usuaris i usuàries de les platges en matèria de seguretat i medi ambient i pel que fa al compliment de les normatives vigents.
- Atendre els usuaris i usuàries amb el respecte i la consideració pròpia del servei públic.
- Actuar immediatament al més mínim símptoma de dificultat per part d'un banyista.
- Ha de donar prioritat a la integritat física dels usuaris i usuàries, dels seus companys i companyes, i a la seva pròpia, en qualsevol tipus de maniobra o intervenció.
- Comunicar al seu supervisor o supervisora immediat qualsevol incident o anomalia a la seva zona de vigilància.
- Comunicar al seu supervisor o supervisora immediat qualsevol irregularitat que es produeixi a la seva zona de vigilància que incompleixi les normes de la platja.
- S'ha de mantenir degudament uniformat o uniformada durant la seva jornada de treball i en correctes condicions d'higiene i polidesa.
- Emplenar la documentació ordinària que calgui.
- Fer-se càrrec de la neteja, la bona cura i l'ús del material de treball i infraestructures posats a la seva disposició, que ha de mantenir en condicions higièniques i sanitàries i en bon estat d'ús.
- Revisar diàriament l'estat del material de treball, i ha de comunicar al seu superior o superiora immediata qualsevol falta, anomalia o desperfecte.
- Participar en els simulacres establerts.

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

- Ha d'estar en possessió del carnet professional de socorrisme en espais aquàtics naturals expedit per la Direcció General d'Emergències de les Illes Balears i dur-lo a sobre durant la jornada laboral, o normativa en vigor.
- Cal que compleixi les condicions físiques i tècniques imprescindibles, segons especifica la Llei 2/1998, de 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 al sector d'activitats de tipus burocràtic, i té a la seva responsabilitat el personal administratiu.

Infermer o infermera

És la persona que assisteix o que atén persones malaltes, ferides o lesionades sota les prescripcions d'un metge o metgessa.

Auxiliar administratiu o administrativa

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

Recepcionista / telefonista

És el treballador o treballadora que fa funcions com ara atendre trucades mitjançant centraleta, recepció i distribució de correu i fax, arxivament i moviment de documentació, atenció al client, tasques de suport a l'auxiliar administratiu que no requereixen qualificació especial.

Personal de manteniment de piscines

És el personal que es dedica al manteniment i la neteja del vas de la piscina, i té prou coneixements per utilitzar perfectament els productes químics.

Personal de manteniment de serveis generals

És el personal que fa les tasques de muntatge, ajust i posada al 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, banyistes i que actua sobre les condicions sanitàries del seu entorn sota la supervisió del diplomad o diplomada en infermeria o el facultatiu o facultativa mèdic.

Tècnic o tècnica en emergències sanitàries

La competència general d'aquest títol consisteix a traslladar el pacient al centre sanitari, fer atenció bàsica sanitària i psicològica a l'entorn prehospitalari, dur a terme activitats de teleoperació 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 en el següent:

- Evacuar el pacient o víctima utilitzant les tècniques de mobilització i immobilització i adequant la conducció a les seves condicions per fer un trasllat segur al centre sanitari de referència.
- Aplicar tècniques de suport vital bàsic ventilatori 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 a l'hora de prestar el suport vital avançat al pacient en situacions d'emergència sanitària.
- Donar suport psicològic bàsic al pacient, als familiars i afectats en situacions de crisi i emergències sanitàries.
- Atendre la demanda d'assistència sanitària rebuda als centres gestors de teleoperació i teleassistència.
- Netejar i desinfectar l'habitable del vehicle sanitari i la seva 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, prevenció, seguretat i qualitat.
- Aplicar els procediments logístics que assegurin el transport, la distribució i el proveïment dels recursos al lloc de l'esdeveniment, 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 en col·laboració 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 i garantir-ne la privacitat i llibertat.



- Adaptar-se a diferents llocs de treball i noves situacions laborals originats per canvis tecnològics i organitzatius en la prestació dels serveis.
- Resoldre problemes i prendre decisions individuals seguint les normes i procediments establerts, definits dins de l'àmbit de la seva competència.
- Participar en el treball en equip, respectant la jerarquia en 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 seva 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 que indica l'article 12, s'ha de comptar amb els requisits específics següents:

- 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 seu desenvolupament al servei de platges.

Socorrista de piscines

- Atendre, protegir i auxiliar els usuaris, usuàries i banyistes.
- Vigilar i controlar tots els banyistes.
- Complir els horaris d'obertura i de tancament dels establiments.
- Conèixer i acatar les prohibicions i exigències que marca la llei sobre el reglament de piscines.
- Mantenir ordenat i en perfecte estat la cambra on hi ha la farmaciola, així com tenir cura del maletí de primers auxilis i l'estoig analitzador del control de l'aigua, facilitat per l'empresa.
- En acabar el servei de vigilància, dins de la jornada laboral, ha de deixar tot l'equip revisat, net i en ordre per a l'endemà, així com recollir els para-sols, les hamaques i les tovalloles.
- Fer els canvis de torn i de menjar amb puntualitat.

A banda de les funcions de vigilància i socors, el socorrista té l'obligació de comunicar al supervisor qualsevol irregularitat que es produeixi a la seva zona de vigilància que incompleixi les normes de la platja.

Per a aquest lloc, a més dels requisits generals que indica l'article 13, s'ha de comptar amb els requisits específics següents:

- Titulació mínima exigida per l'Ordre de 5 de març de 1996, per la qual es regulen els coneixements que ha d'acreditar el personal encarregat de les piscines en establiments turístics i en les d'ús col·lectiu.

Socorrista de parc aquàtic

És la persona que es troba en possessió del títol de socorrista homologat pels organismes competents. Ha de fer les tasques pròpies de la seva categoria professional, i prestar la seva col·laboració, si així cal, als serveis mèdics. El socorrista:

- No ha d'abandonar el lloc de vigilància sota cap pretext, excepte en cas d'atendre una persona accidentada o si és rellevat per un altre tècnic o tècnica de salvament, però sempre cal comunicar-ho a l'encarregat anomenat per l'empresa.
- Ha de complir els horaris establerts d'obertura, quan ho requereixin les instal·lacions i segons el criteri de l'encarregat o encarregada de la instal·lació.
- Ha de passar el netejafons i netejar els pediluvís, quan ho requereixin les instal·lacions i segons el criteri de l'encarregat de la instal·lació.
- Ha de netejar la superfície amb material adequat quan ho requereixin les instal·lacions i segons el criteri de l'encarregat de la instal·lació.
- No pot fer durant les hores de bany cap altra tasca que no sigui la de les seves funcions de tècnic de salvament.
- Ha de vigilar, controlar i atendre tots els banyistes que requereixin els seus serveis.
- No pot abandonar el lloc de vigilància en cas d'inclemències meteorològiques sense permís exprés de la persona amb l'autoritat suficient.
- Ha de conèixer i acatar les prohibicions i exigències que marca la llei sobre el reglament de piscines.
- Ha de dur en tot moment mentre treballa un distintiu que l'acrediti com a tal.
- Ha de fer la presa de mostres d'aigua del vas de la piscina corresponent, que ha d'anotar al llibre corresponent de registre sanitari, facilitat per l'empresa, i deixar el llibre de registre sanitari a la instal·lació.
- Ha de mantenir ordenat i en perfecte ordre la cambra on hi ha la farmaciola, així com tenir cura del 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 que indica l'article 12, s'ha de comptar amb els requisits específics següents:

- Titulació mínima exigida per l'Ordre de 5 de març de 1996, per la qual es regulen els coneixements que ha d'acreditar el personal encarregat de les piscines en establiments turístics i en les d'ús col·lectiu.
- Certificat de capacitació en el salvament i socorrisme aquàtic expedit per la Federació Balear de Salvament i Socorrisme de les Balears.

Auxiliar de socorrista de parc aquàtic

- Revisar l'atracció abans de l'obertura per veure que està en perfecte estat.
- No ha de permetre l'ús de l'atracció a persones:
 - En estat de nerviosisme / por excessiu.
 - En evident estat d'intoxicació per alcohol o drogues.
 - Persones amb problemes cardíacs o amb malalties contagioses.
 - En general, a totes aquelles persones amb un comportament i actitud que suposi un risc per a la seva seguretat personal i la 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 es trobi 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 ha de permetre que un client accedeixi a l'atracció fins que l'anterior no hagi abandonat la zona de seguretat i el socorrista d'arribada li ho indiqui mitjançant el senyal corresponent.
- Situar els clients d'atenció especial (persones amb discapacitat i infants) al lliscador més pròxim al socorrista d'arribada o al que s'ha establert prèviament.
- Animar que s'ocupin tots els lliscadors en una mateixa sortida.
- Donar la sortida simultània a tots els lliscadors. En cas que l'usuari d'un lliscador no prengui la sortida conjunta, ha de fer que esperi un nou torn.
- Avisar el socorrista d'arribada en cas que algun client hagi sortit abans del senyal de sortida o quedi frenat al lliscador.
- En cas d'accident o de rescat a la zona d'arribada, ha d'interrompre l'ús de l'atracció fins que es doni l'ordre.
- Ajudar els clients a col·locar-se als flotadors o a les basses per evitar possibles accidents.

CAPÍTOL II RETRIBUCIONS

Article 15è. Estructura salarial

S'estableixen els conceptes salarials següents:

- a. Salari base
- b. Plus de transport
- c. Gratificacions extraordinàries
- d. Complementos de lloc de treball: s'estableixen els complementos salarials de caràcter no consolidable següents, destinats a retribuir les condicions particulars o la responsabilitat especial de determinats llocs:
 - Complement de lloc de treball de penositat per serveis de platja
 - Complement de lloc de treball de penositat per serveis a piscines exteriors
 - Complement de lloc de treball per funcions específiques de RESEM
 - Complement de lloc de treball per funcions específiques d'adjunt o adjunta al RESEM
 - Complement de lloc de treball per funcions específiques de supervisor en piscines





e. Nocturnitat

Article 16è. Salari base i plus de transport per a l'any 2026

Els salaris base i el plus transport, per a cada grup professional per a l'any 2026, són els següents:

a) Salaris base:

Grup I A):	2.143,20 euros mensuals
Grup I B):	1.906,83 euros mensuals
Grup II:	1.670,45 euros mensuals
Grup III:	1.563,46 euros mensuals
Grup IV A):	1.457,55 euros mensuals
Grup IV B):	1.239,19 euros mensuals
Grup V:	1.147,01 euros mensuals

Les persones treballadores a temps parcial han de percebre el salari en proporció amb el nombre d'hores de treball.

b) Plus de transport: Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu acorden expressament que el plus de transport té naturalesa salarial a tots els efectes.

Aquest complement s'abona mensualment, però la seva meritació es genera per dia de treball efectiu. En conseqüència, no es merita durant els períodes de vacances, incapacitat temporal, permisos no retribuïts, absències injustificades o qualsevol altra situació de suspensió del contracte de treball en la qual no hi hagi prestació efectiva de serveis.

Per calcular-lo cal seguir el mètode següent:

- Personal a jornada completa: el personal que presta serveis a jornada completa percep per aquest concepte la quantitat de 70,97 euros bruts mensuals.
- Personal a temps parcial: el personal amb contracte a temps parcial percep aquest plus de manera proporcional als dies efectivament treballats el mes, amb independència del nombre d'hores de la seva jornada diària. Per calcular-lo, s'utilitza la fórmula següent:

- Es determina el valor diari del plus dividint l'import mensual establert per a un treballador a jornada completa entre el nombre de dies feiners del mes corresponent.
- El resultat es multiplica pel nombre de dies efectivament treballats per la persona treballadora a temps parcial durant aquest mes.

L'abonament dels retards salarials generats des de l'1 de gener de 2026 s'ha d'abonar com a màxim dins dels trenta dies següents a la publicació d'aquest Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Article 17è. Complement de lloc de treball de penositat per serveis de platja

S'estableix un complement salarial, denominat plus de penositat per serveis de platja, destinat a compensar les condicions particulars de treball que, per la seva naturalesa, impliquen una penositat més gran, més esforç o exposició a factors ambientals adversos per al personal que presta serveis de manera habitual a les platges.

Aquest plus reconeix l'impacte de l'exposició a condicions climàtiques (sol, vent, sorra), l'esforç físic constant en terrenys irregulars, la necessitat d'atenció i vigilància contínues en un entorn dinàmic i amb alta afluència de públic, així com l'exposició a soroll i a altres factors ambientals inherents a aquest entorn.

Aquest plus s'aplica a tot el personal que presti serveis de manera habitual i permanent a les platges, incloent-hi, a títol enunciatiu, les categories professionals de socorrista d'activitats aquàtiques, patró d'embarcacions, RESEM, adjunt al RESEM i supervisor, sempre que el lloc de treball estigui adscrit de forma permanent a aquest entorn.

La quantia del plus de penositat per serveis de platja, que es manté fixa durant la vigència del Conveni, és de DOS-CENTS DISSET EUROS (217 €) bruts mensuals. Per als contractes a temps parcial, la quantia s'abona de forma proporcional a la jornada efectivament realitzada.

Aquest complement s'inclou a la base de càlcul per a la retribució de vacances.

La seva percepció està vinculada a la prestació efectiva de serveis a la platja. En cas de trasllat temporal o definitiu a un lloc de treball que no impliqui la prestació de serveis a la platja, la percepció d'aquest plus cessa o s'ajusta proporcionalment al temps de prestació en aquest entorn.

L'abonament d'aquest plus de penositat per serveis de platja en cap cas no exigeix l'ocupador de l'obligació legal d'implantar, mantenir i revisar totes les mesures preventives aplicables en matèria de seguretat i salut a la feina, conforme a la normativa vigent, a fi d'eliminar o reduir al màxim els riscos laborals associats a la prestació de serveis en aquest entorn.

Article 17è bis. Complement de lloc de treball de penositat per serveis a piscines exteriors

A l'efecte d'aquest Conveni, es considera piscina exterior tota instal·lació el vas principal de la qual s'ubica a l'aire lliure o en un recinte no tancat per complet, de manera que el personal de socorrisme exerceix la vigilància habitual en condicions d'exposició a la intempèrie (radiació solar, temperatura, vent i precipitacions), amb independència que hi hagi elements d'ombra o cobertures parcials. - Es considera piscina interior la que s'ubica en un recinte tancat i climatitzat, sense exposició directa a la intempèrie.

No és procedent aquest complement a les piscines interiors (recinte tancat i climatitzat, sense exposició directa a la intempèrie).

S'estableix un complement salarial per penositat per al personal de socorrisme que presta serveis a les piscines exteriors, en compensació per la penositat residual derivada de l'exposició a l'aire lliure (radiació solar, estrès tèrmic, variabilitat meteorològica, enlluernament, més soroll ambiental i conflictivitat estacional), que no es pot eliminar per complet mitjançant mesures preventives raonables, conforme a la LPRL.

1. Quantia i meritació:

Quanties:

- Any 2026: 35,00 € al mes
- Any 2027: 55,60 € al mes
- Any 2028: 65,41 € al mes
- Any 2029: 75,80 € al mes

Meritació: es merita com a quantia mensual prorratejada durant el període d'obertura al públic de la instal·lació.

Alternativament, es meritirà per dia efectiu de servei a la piscina exterior, en una quantia equivalent al prorrateig de la quantitat mensual pels dies efectivament treballats en aquestes condicions.

A l'efecte del càlcul diari, l'import per dia és el resultat de dividir la quantia mensual entre 30.

Per als contractes a temps parcial, la quantia s'abona de forma proporcional a la jornada efectivament realitzada.

L'existència d'aquest complement és compatible, en termes de coexistència normativa, amb el plus específic de socorrista de platja; tanmateix, ambdós complements no es meritèn simultàniament en la mateixa jornada o període horari. Es meritirà el que correspongui segons el servei efectivament prestat cada dia.

No és procedent la seva percepció en serveis prestats en piscines interiors.

El complement no exigeix l'ocupador d'implantar i de mantenir totes les mesures preventives aplicables: pla de calor, ombra suficient del lloc de treball, rotacions i pauses, hidratació, equips de protecció (fotoprotecció i ulleres amb filtre UV), protocols contra meteorologia adversa i gestió del soroll, entre d'altres.

En els supòsits excepcionals de suspensió total de l'activitat a l'aire lliure durant tota la jornada (per exemple, per alerta meteorològica) i sempre que no es faci un servei efectiu a l'exterior, no es merita el complement aquell dia.

Article 18è. Complement de lloc de treball per funcions específiques

A fi de retribuir l'especial responsabilitat, dificultat tècnica, dedicació i les condicions particulars que exigeixen determinats llocs de treball, s'estableixen els complements salarials de lloc de treball següents, de caràcter no consolidable, que es percebran exclusivament mentre s'exerceixen les funcions o es presenten les circumstàncies que hi donen dret.

1. Complement de lloc de treball per funcions específiques de RESEM (responsable d'empresa d'activitats aquàtiques d'entorn natural)

- Naturalesa i finalitat: Aquest complement té per objecte compensar la gran complexitat en la gestió, coordinació d'equips i responsabilitat operativa que assumeix el RESEM en funció de la mida de l'equip de treball al seu càrrec. Les funcions de direcció, supervisió, organització de quadrants i gestió de recursos humans i materials, que es descriuen a l'article 13è, varien significativament en funció del nombre d'efectius diaris que cal coordinar.

- Meritació i quantia: s'abona un complement mensual, calculat en funció de la mitjana de llocs de treball diaris que integren l'equip gestionat pel RESEM durant el mes, conforme a l'escala següent:

Llocs diaris que integren l'equip	Import mensual del complement
De 0 a 19 llocs	0,00 €
De 20 a 29 llocs	56,00 €
De 30 a 39 llocs	84,01 €
De 40 a 49 llocs	112,01 €
50 o més llocs	140,01 €

A l'efecte d'aquest càlcul, s'entén per lloc de treball diari cada posició individual (socorrista, patró, etcètera) que el RESEM ha d'organitzar i supervisar cada dia per a prestar correctament el servei.

2. Complement de lloc de treball per funcions específiques d'adjunt o adjunta al RESEM

- Naturalesa i finalitat: aquest complement retribueix les funcions de suport tècnic, operatiu i organitzatiu al responsable d'empresa (RESEM), així com la responsabilitat de substituir-lo en les seves funcions quan calgui, en assumir temporalment un nivell superior de coordinació i decisió.
- Meritació i quantia: el personal que ostenta aquesta categoria i exerceix efectivament aquestes funcions percep un complement d'acord amb l'escala següent:

Llocs diaris que integren l'equip	Import mensual del complement
De 0 a 19 llocs	0,00 €
De 20 a 29 llocs	28,00 €
De 30 a 39 llocs	42,00 €
De 40 a 49 llocs	56,00 €
50 o més llocs	70,00 €

3. Complement de lloc de treball per funcions específiques de supervisor (piscines)

- Naturalesa i finalitat: aquest complement té per objecte retribuir les funcions específiques de coordinació i supervisió directa en el servei que exerceix el personal amb categoria de supervisor en instal·lacions de piscines. Tal com es defineix a l'article 13è, aquestes funcions impliquen una responsabilitat afegida sobre l'equip humà i els recursos materials assignats.
- Meritació i quantia: el personal que ostenta la categoria de supervisor i exerceix efectivament aquestes funcions en piscines percep un complement mensual de 50,00 euros.

4. Complement de lloc de treball per supervisió d'equip (platges)

- Naturalesa i finalitat: aquest complement té per objecte retribuir la responsabilitat i càrrega de treball addicional que assumeix el personal de supervisió que gestiona de manera directa i permanent un equip de quatre (4) o més operadors en l'àmbit de platges.
- Meritació i quantia: el personal de supervisió que compleix el requisit anterior percep un complement mensual de 124,83 euros bruts.

5. Disposicions comunes als complements de lloc de treball per funcions específiques

- Tots els complements que regula aquest article tenen naturalesa salarial i s'inclouen en la base de càlcul per a la retribució de les vacances.
- La seva percepció està vinculada a la prestació efectiva de serveis al lloc o a les condicions que hi donen dret, per la qual cosa l'abonament cessa en cas de trasllat o canvi de funcions que no comporten la responsabilitat o condició esmentades.
- Per a les persones treballadores a temps parcial, aquests complements s'abonen en proporció amb la jornada de treball pactada.

Article 19è. Incrementos salarials per als anys de vigència següents

- Del dia 1 de gener i fins al dia 31 de desembre 2027, un 3 per 100 d'increment sobre els salaris vigents el dia 31 de desembre de 2026, tret del complement de lloc de treball per penositat de serveis a la platja i piscines exteriors.
- Del dia 1 de gener i fins al dia 31 de desembre de 2028, un 3 per 100 d'increment sobre els salaris vigents el 31 de desembre de 2027, tret del complement de lloc de treball per penositat de serveis a la platja i piscines exteriors.
- Del dia 1 de gener i fins al dia 31 de desembre de 2029, un 3 per 100 d'increment sobre els salaris vigents el 31 de desembre de 2028, tret del complement de lloc de treball per penositat de serveis a la platja i piscines exteriors.



Article 19è bis. Règim d'aplicació progressiva en contractes públics

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, en reconeixement de la singularitat del sector de la vigilància aquàtica i el socorrisme, constaten que un percentatge elevat de persones treballadores i empreses es troben adscrits a l'execució de contractes de serveis amb les administracions públiques. Aquestes contractes es regeixen per la normativa de contractació pública (en particular, la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic i la Llei 2/2015 de desindexació de l'economia espanyola), que estableix preus certs i tancats, calculats sobre la base de les condicions laborals i salarials vigents en el moment de la licitació.

A fi de preservar l'equilibri econòmic d'aquests contractes, garantir la viabilitat de les empreses adjudicatàries i, en aquest sentit, l'estabilitat de l'ocupació al sector, s'estableix un règim d'aplicació progressiva de les condicions econòmiques d'aquest Conveni. Aquesta mesura respon a una causa objectiva, raonable i proporcionada, és de caràcter estrictament conjuntural, causal i temporal i es fa necessària per permetre una transició ordenada cap al nou marc retributiu sense menyscar la seguretat jurídica ni la continuïtat dels serveis públics essencials.

El règim d'aplicació és el següent:

1. Règim general d'aplicació immediata. Les condicions econòmiques que conté aquest Conveni col·lectiu són de plena i obligatòria aplicació des que entren en vigor en els supòsits següents:

- a) Per a totes les noves licitacions de contractes de serveis que s'iniciïn o que s'adjudiquin posteriorment a la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni. Les empreses licitadores han d'incloure els costos laborals que deriven d'aquest Conveni en els estudis econòmics per preparar les seves ofertes.
- b) Per a tot el personal amb un lloc de treball no adscrit a una contracta específica amb l'Administració pública.

2. Règim transitori per a contractes vigents. Per a les contractes de serveis que es trobin vigents en la data d'entrada en vigor del Conveni, es mantenen les condicions econòmiques del Conveni col·lectiu que s'estigués aplicant anteriorment, i que es recullen, a efecte merament informatiu, a l'annex II d'aquest Conveni. Les noves condicions d'aquest Conveni s'apliquen a partir de la primera de les circumstàncies següents que ocorri:

- a) L'acabament de la vigència del contracte actual, incloent-hi les possibles pròrrogues.
- b) La formalització d'una nova licitació per al servei.
- c) La primera revisió de preus del contracte que permeti legalment la repercussió íntegra dels nous costos laborals.

En qualsevol cas, el període màxim d'aplicació d'aquest règim transitori per a una contracta específica no pot excedir els tres anys des de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, moment a partir del qual les noves condicions econòmiques són de plena aplicació.

3. Possibilitat d'aplicació anticipada voluntària. No obstant el que disposa l'apartat anterior, les parts signants reconeixen l'interès públic en la ràpida actualització de les condicions retributives per garantir la prestació adequada del servei i la protecció laboral de les persones treballadores.

En conseqüència, les entitats públiques contractants poden promoure, de comú acord amb l'empresa adjudicatària, l'aplicació anticipada de les condicions econòmiques d'aquest Conveni a les contractes vigents, per mitjà dels mecanismes que preveu la Llei 9/2017 de contractes del sector públic. Aquesta aplicació anticipada es pot articular, entre d'altres, mitjançant la modificació contractual per circumstàncies sobrevingudes i imprevisibles (article 205 LCSP) o els procediments de revisió de preus o reequilibri econòmic del contracte, sempre que conflueixin els requisits legalment exigits en aquest sentit.

4. Naturalesa del Règim transitori i successió d'empreses. Aquest règim transitori és inherent a la contracta administrativa i a la seva estructura de costos. Per tant, és d'aplicació a l'empresa que executi el servei en cada moment, independentment que es produeixi un canvi d'adjudicatària per subrogació, cessió o qualsevol altra forma de successió, fins que es compleixi alguna de les condicions resolutòries que descriu l'apartat 2 d'aquest article.

Article 19è ter. Vinculació a la totalitat del règim retributiu

Les condicions econòmiques pactades en aquest capítol II, incloent-hi l'estructura salarial, les quanties, els increments i el règim d'aplicació progressiva, formen un tot orgànic, indivisible i no separable, atès que responen a l'equilibri de les concessions recíproques assolides per les parts negociadores.

En conseqüència, en el supòsit que l'autoritat o la jurisdicció competent declari la nul·litat, anul·lació o ineficàcia de qualsevol dels articles o apartats que conté aquest capítol, especialment el règim transitori que preveu l'article 19è bis, es considera que s'ha trencat l'equilibri que va fonamentar l'acord i, per tant, la totalitat d'aquest capítol II queda sense efecte.



En aquest cas, les parts signants es comprometen a iniciar, en un termini no superior a quinze dies des de la fermesa de la resolució, les negociacions per restablir l'equilibri d'interessos. Si en el termini de trenta dies no s'assoleix un acord, ambdues parts s'han de sotmetre obligatòriament als procediments de mediació i, si escau, als arbitratges que preveu el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

Durant el transcurs del procés de renegociació i els procediments de mediació o arbitratge, l'aplicació de les noves taules salarials pactades en aquest Conveni queda en suspens, i es mantenen vigents les del Conveni anterior fins que s'assoleixi un acord o es dicti el laude arbitral que posi fi a la controvèrsia.

Article 20è. Clàusula de garantia salarial

Per tal de dotar de determinades garanties de manera que l'increment salarial pactat en aquest Conveni col·lectiu respongui les expectatives de la situació econòmica de les empreses del sector, i de la revisió salarial de les retribucions de les seves persones treballadores, es pacta una clàusula de garantia salarial basada en l'evolució de la dada de variació de l'índex de preus de consum (IPC) durant la seva vigència.

Així, si la dada de l'IPC durant el període 2026 a 2029, publicat oficialment per l'Institut Nacional d'Estadística (INE), o l'òrgan que, si escau, el substitueixi, calculat des del 31 de desembre de 2025 fins al 31 de desembre de 2029, és superior a la variació percentual acumulada que hagin experimentat les taules salarials d'aquest Conveni per al mateix període, calculada en funció dels llocs de treball, s'aplica una revisió automàtica dels salaris vigents a l'exercici 2029, amb efecte el dia 1 de gener de 2030, i es pren el percentatge puntual d'excés, com a màxim de l'1%, i calculat sobre els salaris vigents el dia 31 de desembre de 2029, que s'ha de meritir i abonar amb efecte aquest dia 1 de gener de 2030, si es dona la contingència revisable prevista.

A l'efecte anteriorment esmentat, la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu s'ha de reunir una vegada publicada la dada final de l'IPC de l'any 2029 per l'INE, si es donen les circumstàncies i contingències abans referides, en el termini màxim de set dies, amb la finalitat de confeccionar de forma acordada la taula salarial que sigui d'aplicació amb efecte el dia 1 de gener de 2030, i cal aixecar acta a l'efecte per al seu registre davant de l'autoritat laboral i publicació en el BOIB.

Article 21è. Liquidació i pagament de salaris

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

Article 22è. Gratificacions extraordinàries

Tot el personal afectat per aquest Conveni col·lectiu percep anualment dues gratificacions extraordinàries, denominades d'estiu i de Nadal.

La quantia de cada una d'aquestes gratificacions s'estableix en trenta dies de salari base i el plus transport que correspon a la persona treballadora en el moment de la meritació.

Atesa la naturalesa dels complements de lloc de treball que regulen els articles 17è i 18è d'aquest Conveni, vinculats a la prestació efectiva de serveis en condicions específiques i de caràcter no consolidable, aquests no s'han d'incloure en el càlcul de les gratificacions extraordinàries.

De conformitat amb el que estableix l'article 31 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, l'abonament d'ambdues gratificacions extraordinàries es pot prorratejar mensualment en les dotze mensualitats de l'any.

Article 23è. Nocturnitat

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

Per que fa al personal que té un horari permanent en aquest tram nocturn, ha de percebre mensualment un complement equivalent al 10 % del salari base vigent en cada moment.

Per a aquella plantilla que no tenguí la consideració de personal nocturn permanent, però la jornada de la qual s'acabi després de les 22 hores o s'iniciï abans de les 6 del matí, ha de percebre a la nòmina un complement per cada hora de treball efectiu que faci i que estigui compresa en l'horari abans esmentat, que ascendeix a la quantia següent:

- Grup I A):1,48 euros
- Grup I A):1,39 euros
- Grup II: 1,35 euros
- Grup III: 1,19 euros
- Grup IV A):1,07 euros
- Grup IV B):1,07 euros

- Grup V:1,07 euros

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

Article 24è. Hores extraordinàries

En el supòsit de que es facin hores extraordinàries, han de ser compensades mitjançant un descans equivalent en els quatre mesos següents a la seva realització o, en cas que no es pugui fer, mitjançant l'abonament salarial amb la fórmula següent:

Salari base, plus de transport, complements de lloc de treball més la part proporcional de les pagues extraordinàries en còmput anual dividit pel nombre d'hores anuals, i 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 efectuades en aquest període.

CAPÍTOL IV

JORNADA, DESCANSOS, VACANCES I PERMISOS

Article 25è. Jornada laboral ordinària

1. La jornada laboral ordinària és de 1.792 hores anuals de treball efectiu, i aquest còmput constitueix el límit màxim de jornada per a les persones treballadores que prestin serveis durant la totalitat de l'any natural.

Quan la prestació de serveis no comprèn la totalitat de l'any natural, com en els supòsits de contractes fixos discontinus o de durada determinada, la jornada exigible s'ha de determinar en proporció amb el temps de treball efectivament exigible durant el període d'activitat, de conformitat amb el calendari laboral efectiu aplicable durant aquest període.

A aquest efecte, el càlcul de la jornada s'ha de fer atenent al nombre de jornades de treball efectiu que resultin del calendari laboral corresponent al període d'activitat, incloent-hi els descansos setmanals, dies festius i altres dies no feiners segons correspongui.

En queda expressament exclosa l'aplicació de sistemes de prorrateig de la jornada anual en funció dels dies naturals d'alta durant l'any, atès que no reflecteix el temps de treball real corresponent al període d'activitat.

La compensació i liquidació de les diferències de jornada que es poden produir es regeixen pel que disposa l'apartat 7 d'aquest article.

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

3. Quan els plans de salvament i protecció de platges —o la normativa i documentació complementària aplicable que els desenvolupi o concreti— estableixin que el servei s'ha de trobar plenament operatiu des de l'hora oficial d'inici i fins a l'hora oficial d'acabament de l'horari de vigilància, el personal adscrit al servei de salvament i socorrisme en platges ha de fer, dins de la seva jornada, les tasques necessàries de posada en marxa i tancament operatiu.

A aquest efecte, els plans de salvament o la documentació tècnica aplicable han de definir expressament les tasques prèvies de posada en marxa i les tasques posteriors de tancament, i han d'identificar quines es fan fora de l'horari de vigilància i quines queden integrades a l'organització ordinària durant aquest horari.

Aquestes tasques poden incloure, entre d'altres, l'hissat i l'arriat de la bandera de vigilància, la comprovació i l'allistament del material i l'equipament de rescat i primers auxilis, així com l'obertura, el tancament i el condicionament de mòduls, torres, vehicles, embarcacions i altres mitjans logístics necessaris, de manera que es garanteixi el compliment de les mesures mínimes de seguretat del Decret 2/2005, de 14 de gener, del Govern de les Illes Balears, i altra normativa aplicable.

La incorporació d'aquestes tasques com a exigència dels plans de salvament o normativa aplicable comporta la seva integració en l'organització del servei (torns, jornada i dotació) per assegurar que el dispositiu compleix l'horari oficial amb plena capacitat de resposta.

En absència de previsió o exigència expressa en els plans de salvament o documentació tècnica aplicable, aquestes tasques s'han de fer conforme a l'organització ordinària del servei, dins de l'horari que s'estableix de vigilància i prevenció.

4. Les persones treballadores que prestin serveis a les platges i que fan una jornada diària continuada superior a sis hores tenen dret a una pausa d'almenys quinze minuts, que són retribuïts. Aquesta pausa no computa com a temps de treball efectiu a l'efecte de la jornada anual.



S'han de respectar, en tot cas, les regulacions diferents en aquesta matèria que hi ha als centres de treball.

5. La jornada màxima diària no pot excedir les nou hores i trenta minuts de treball efectiu durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre i de nou hores de treball efectiu la resta de l'any. A aquests límits es pot sumar el temps que assenyala el segon paràgraf de l'apartat 2 d'aquest article sempre que conflueixi el requisit que s'hi preveu.

En tot cas, cal respectar el descans mínim de dotze hores entre jornades.

Excepcionalment, es poden fixar jornades superiors mitjançant l'acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.

6. L'organització del treball, d'acord amb el que prescriu aquest Conveni i la legislació vigent, és facultat de la direcció de l'empresa, que ha d'establir els horaris i torns que considera necessaris per al bon funcionament del servei, tot respectant els drets de les persones treballadores.

En els serveis de salvament i protecció de platges, l'horari de les persones treballadores que hi presten serveis està determinat per les necessitats d'obertura i tancament de les platges que estableix la normativa vigent i l'administració competent.

7. L'empresa ha de garantir el registre diari de la jornada de cada persona treballadora.

Les diferències, per excés o per defecte, entre la jornada efectuada i la jornada que correspon conforme al còmput que preveu aquest article s'han de compensar dins de l'any natural en el cas de les persones treballadores amb contracte indefinit.

En el cas de les persones treballadores amb contractes temporals o fixos discontinus, aquestes diferències es gestionen d'acord amb les regles següents:

a) Compensació de les diferències de jornada durant el període d'activitat

Les diferències entre la jornada efectuada i la que correspon conforme al còmput de jornada aplicable durant el període d'activitat, d'acord amb el que preveu l'apartat 1 d'aquest article, es compensen durant aquest període d'activitat.

La compensació de les hores d'excés s'ha de fer, prioritàriament, mitjançant la reducció de la jornada diària de treball, i cal ajustar els horaris d'acabament per equilibrar el saldo d'hores.

Quan aquesta compensació no és possible per raons organitzatives, les hores d'excés es poden compensar mitjançant la seva acumulació per gaudir-ne en dies complets de descans.

b) Regularització de les diferències de jornada

Quan es produeix l'extinció, la suspensió o l'acabament del contracte de treball conforme a la legislació laboral, i no ha estat possible compensar prèviament les diferències de jornada d'acord amb el sistema que preveu l'apartat anterior, s'ha de fer la regularització corresponent.

A aquest efecte, la jornada que correspon conforme al còmput que preveu l'apartat 1 per al període d'activitat efectivament prestat s'ha de comparar amb les hores de treball efectiu realment efectuades i registrades fins a la data de referència.

Si d'aquesta comparació resulta un excés d'hores a favor de la persona treballadora, les hores s'han d'abonar en la liquidació al valor corresponent.

Si resulta un defecte d'hores a favor de l'empresa, les hores s'han de descomptar de la liquidació al valor corresponent.

8. Les persones treballadores han d'atendre els usuaris que han arribat abans de l'hora de tancar el servei, amb un límit màxim de quinze minuts després d'aquesta hora, excepte en els casos excepcionals de força major, com l'espera d'una ambulància.

9. En el supòsit que una norma de rang superior modifica la regulació legal en matèria de jornada de treball, qualsevol de les parts signants d'aquest Conveni pot sol·licitar la convocatòria de la Comissió Paritària o de la Comissió Negociadora, segons correspongui, a fi d'analitzar i, si escau, adaptar les previsions d'aquest Conveni a la nova legalitat.

La convocatòria s'ha de fer en un termini màxim de quinze dies des de la sol·licitud i, en la reunió esmentada s'ha d'analitzar l'impacte de la modificació i determinar l'òrgan i el procediment adequats per dur a terme l'adaptació del text.

Article 26è. Descans setmanal

Es convé un descans setmanal de dos dies, que es poden acumular per períodes de dues setmanes a fi que una setmana es pugui fer festa un



dia i la següent tres, o viceversa.

Per acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, es pot regular un altre règim o modalitat de descans setmanal, que en tot cas ha de respectar els mínims establerts amb caràcter de dret necessari en la legislació vigent.

Atesa la característica dels serveis que cal prestar, els dies lliures poden ser qualssevol de la setmana.

Ateses les característiques especials del treball que s'ha de fer, es convé que els dies festius són de prestació de servei laboral, si bé el treballador o la treballadora que exerceixi efectivament la seva feina en aquesta festivitat ha de gaudir de descans compensatori d'una durada equivalent a les hores efectivament treballades el dia festiu, de comú acord amb l'empresa, o bé s'han d'acumular en les seves vacances anuals en cas de desacord.

Article 27è. Vacances

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

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

Al període anual de vacances es poden afegir els dies festius efectivament treballats si no han estat compensats anteriorment.

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu d'empresa acorden que el període vacacional per a totes les persones treballadores afectades per aquest Conveni es pot gaudir al llarg de tot l'any, i el seu gaudi es pot fraccionar conforme al calendari laboral fixat.

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

Les circumstàncies que aquest article no preveu s'han d'ajustar al que legisla l'Estatut dels treballadors, article 38.

Article 28è. Permisos i llicències

Les persones treballadores tenen dret a gaudir dels permisos retribuïts que estableix 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 dut a terme sota qualsevol confessió religiosa que causi estat en el Registre Civil, o contret de forma civil, quinze dies naturals.
- b) Cinc dies feiners per la defunció, 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 el quadre d'ampliació de dies.
- c) Durant un dia feiner per trasllat de domicili habitual.
- d) Pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal d'acord amb la legislació que a l'efecte existeixi, en aquest temps s'inclou 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 nets o netes d'un o un altre cònjuge o parella de fet, i prèvia justificació, tenen dret a un dia natural de llicència, ampliable segons el quadre d'ampliació en cas de desplaçament fora de la localitat.
- f) Per bateig d'un fill o filla i net o neta, tenen dret a un dia natural, ampliable segons el quadre d'ampliació, per assistir-hi. Es concedeix el mateix permís per celebrar actes de naturalesa anàloga amb independència de la confessió religiosa que es tracti.
- g) Un dia natural de permís per primera comunió de fill o filla, germà o germana, nebot o neboda i net o neta d'un o un altre cònjuge o semblant de fet. Es concedeix el mateix permís per celebrar actes de naturalesa anàloga amb independència de la confessió religiosa que es tracti.
- h) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats 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 preceptives d'informació i preparació per a la realització dels informes preceptius psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre que, en tots els casos, hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.
- i) Cada empleat, 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 amb el període de temps efectiu treballat.

Aquesta llicència, en tractar-se d'assumptes personals, no requereix justificació verbal ni documental. S'ha 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 s'hagin salvat les necessitats del servei, en les dates acordades entre la direcció de l'empresa i l'empleat que les hagi de gaudir.

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

- Vuit, nou i deu dies naturals per al personal de platges per als anys 2026, 2027 i següents, respectivament.
- Dos dies naturals per a la resta de personal.

L'empresa pot denegar la sol·licitud per raons organitzatives o productives degudament justificades.

Si l'empresa denega per tercera vegada en un any natural una sol·licitud de gaudi de dies d'assumptes propis a una mateixa persona treballadora, la mateixa empresa ha de designar diverses dates entre les quals s'ha de gaudir el dia pendent.

A l'efecte del còmput de jornada anual que preveu l'article 21, en els supòsits que les persones treballadores amb dret al seu gaudi facin ús d'aquesta llicència, els dies d'assumptes propis computen com a dia de treball efectiu; adicionalment, s'estableix que el dret a la utilització d'aquests permisos s'esgota quan acaba cada any natural.

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

Tots els permisos relacionats en les lletres b) a h) d'aquest article s'entenen extensibles a les parelles de fet, inscrites d'aquesta manera davant els registres públics existents a l'efecte,

Quadre d'ampliació de dies:

- Quan el desplaçament fora de la localitat superi els 150 km (anada i tornada), un dia més
- Quan el desplaçament fora de la localitat superi els 250 km (anada i tornada), dos dies més

CAPÍTOL V ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 29è. Mobilitat funcional

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

Article 30è. Mobilitat geogràfica

Les persones treballadores incloses dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni poden 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, en la mateixa jornada laboral, a diversos centres de treball en funció de l'organització empresarial dels serveis contractats que cal prestar als seus clients.

Article 31è. Modificació substancial de les condicions de treball

Es convé que la prestació del contracte de treball pot 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 pel que fa a horari, torns, durada de la jornada i lloc de la prestació del servei. A aquest efecte s'han de seguir els tràmits legals i reglamentaris que preveu l'Estatut dels treballadors.

Article 32è. Formació i entrenament continuat, personal de platges / espais aquàtics naturals

1. Àmbit d'aplicació (exclusiu platges). Aquest article és d'aplicació únicament al personal adscrit a serveis de salvament i socorrisme a les platges, sigui quina sigui la seva modalitat de contractació, quan presti servei efectiu en aquest àmbit.

2. Categories incloses. Queden compreses, a títol enunciatiu, les categories de responsable d'empresa (RESEM), patró o patrona d'embarcacions, adjunt o adjunta al RESEM, supervisor o supervisora i socorrista d'activitats aquàtiques en espais aquàtics naturals, així com qualssevol figures operatives equivalents que, d'acord amb la classificació professional del Conveni, exerceixin funcions de salvament i socorrisme a les platges / espais aquàtics naturals.

3. Mínim anual obligatori. L'empresa ha de garantir a cada persona treballadora inclosa en els apartats anteriors un mínim de SETZE (16) hores anuals de formació, entrenament o pràctiques vinculades a les competències del lloc a les platges / entorn natural.



4. Organització a càrrec de l'empresa. L'empresa és responsable de la planificació, distribució, convocatòria i execució d'aquestes hores, incloent-hi, com a mínim:

- Calendari i distribució d'hores al llarg de l'any o de la temporada, i es poden fraccionar-se en sessions.
- Continguts i objectius formatius, amb un enfocament pràctic i adaptat als riscos i a l'operativa del servei (prevenció, vigilància, rescat, primers auxilis, ús de material, comunicacions, coordinació operativa, simulacres, etcètera).
- Mitjans materials i humans, mitjans i lloc. L'empresa ha de garantir els mitjans materials i humans necessaris i el lloc adequat per fer la formació / entrenament, inclosa la mateixa platja o altres emplaçaments habilitats.
- Criteris d'assistència i aprofitament, compatibles amb la continuïtat del servei.

5. Naturalesa i retribució. Aquestes setze hores tenen caràcter obligatori, es consideren temps de treball efectiu i es retribueixen com a hora ordinària, sense cost per a la persona treballadora.

6. Compatibilitat amb l'operativa del servei. L'execució de les hores s'ha d'organitzar de manera que garanteixi la prestació del servei, i cal permetre la seva realització dins o fora de la temporada, en funció de les necessitats operatives, la disponibilitat d'instal·lacions i la planificació empresarial.

7. Registre i acreditació. L'empresa ha de documentar l'acció (programa, dates, durada, modalitat, assistència i avaluació, si n'hi hagués) i lliurar un justificant a la persona treballadora, a més ha de mantenir un registre a disposició de la representació legal de les persones treballadores i de la Comissió Paritària.

8. Aquestes hores de formació en computen per complir el dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació professional per a l'ocupació que recull l'article 23.3 de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL VI

SUSPENSIONS I EXCEDÈNCIES

Article 33è. Suspensió del contracte de treball

El contracte de treball pot ser suspès, a banda de per força major, pel tancament de les instal·lacions ordenat per l'autoritat competent o per la no-superació per part de la persona treballadora de les proves de reciclatge reglamentàries. A aquest efecte s'han de seguir els tràmits legals i reglamentaris que preveu a l'Estatut dels treballadors.

Article 34è. Excedències

Les persones treballadores amb una antiguitat a l'empresa d'un any com a mínim tenen dret al reconeixement de la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys.

Aquest dret només el pot exercir una altra vegada el mateix treballador o la mateixa treballadora si han transcorregut quatre anys des de la fi 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, ha de ser resolta per l'empresa, en el termini màxim de quinze dies, a partir de la data de la sol·licitud.

El treballador o la treballadora excedent té dret al reingrés, amb preferència sobre qualsevol altre treballador aliè a l'empresa. Si la contractació nova 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 categoria.

La sol·licitud de reingrés s'ha de fer dins del període d'excedència, amb una antelació mínima d'un mes respecte a la data en què acabi. Quan aquesta sol·licitud no es formula, o la seva formulació s'efectua fora del termini assenyalat, queda nul i sense efecte el dret preferent del treballador 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 bé en els casos de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment permanent, a comptar des 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, 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 pugui valer per si mateix, i no desenvolupi cap activitat retribuïda.



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

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

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. No obstant això, quan la persona treballadora formi part d'una família que tenguí 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 a un màxim de divuit mesos si es tracta de categoria especial.

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

2. Excedència forçosa: es concedeix 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 plena dedicació. La situació d'excedència es prolongarà pel temps que duri l'exercici del càrrec, i s'ha de reincorporar al lloc de treball en el termini màxim dels trenta dies naturals següents al del cessament, tret dels casos en què, per imperatiu legal, s'impossibiliti la seva reincorporació.

Aquesta excedència dona dret a la reserva del lloc de treball i se'n computa la durada com si l'excedent continua en actiu a l'efecte de l'antiguitat. En tot cas, aquest punt s'ha d'ajustar al que disposa l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

Les persones treballadores que estiguin gaudint d'una excedència no poden, durant la seva vigència, prestar serveis en empreses del mateix sector d'activitat o d'una activitat similar a la que exerceix l'empresa.

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

CAPÍTOL VII RÈGIM DISCIPLINARI

Article 35è. Graduació de faltes

Les faltes comeses per les persones treballadores sotmeses a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni es qualifiquen pel que fa a la seva importància i, si escau, a la reincidència en lleus, greus i molt greus.

1. Són faltes lleus:

- a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida de la feina fins a tres ocasions 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 demostrí la impossibilitat de fer-ho.
- c) El retard en el compliment, sense causa justificada, de les tasques diàries que s'estableixen en el funcionament diari del seu lloc de treball.
- d) Petites distraccions en la conservació de material.
- e) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
- f) Falta lleu de respecte i consideració cap als subordinats, companys, comandaments, personal i públic, així com la discussió amb els mateixos dins de la jornada de treball.
- g) Falta d'higiene amb el material de treball (farmaciola, maletí, equip de reanimació).
- h) Les manifestacions, expressions o comportaments que es produeixin espontàniament, sense cap premeditació i que comportin una agressió no intencionada basada en prejudicis contra la comunitat LGTBIQ+. Si la persona agressora abusa d'una posició jeràrquica superior per dur a terme la falta, aquesta falta té la consideració de greu.

2. Són faltes greus:

- a) Faltar a la feina un dia sense causa justificada i sense previ avís.





- b) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida de la feina fins a tres ocasions en un període de trenta dies i per un temps total inferior a vint minuts.
- c) Simular la presència d'un altre treballador, valent-se de la seva signatura, fitxa o targeta de control.
- d) La negligència greu en la conservació i utilització de materials, eines i màquines que el treballador tengui a càrrec seu.
- e) Els maltractaments de paraula o obra o les faltes de respecte molt greus cap als companys, tercers o públic en general.
- f) Fer, sense el permís oportú, treballs particulars o ocupació d'elements de l'empresa per a finalitats personals, durant la jornada de treball i en benefici propi.
- g) L'incompliment de les disposicions en matèria de protecció de dades de caràcter personal als quals tengui accés per raó de la seva comesa.
- h) L'ús inadequat i l'incompliment de la normativa en matèria d'utilització d'equips de protecció individual.
- i) L'acumulació de tres faltes lleus, encara que sigui per un motiu diferent, en un període de sis mesos.
- j) La negativa del treballador o la treballadora a participar en els simulacres d'actuació sense causa mèdica que ho justifiqui.
- k) 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 i de manera inexcusable, ha d'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.
- l) No portar l'uniforme complet o alterar l'uniforme lliurat (mànigues o pantalons retallats, etcètera).
- m) La desobediència o indisciplina en el compliment de les tasques i funcions que estableix aquest Conveni o les directrius de funcionament diari que estableixen els plans de salvament, els plecs, el contracte i el funcionament diari establerts per al lloc de treball.
- n) La impuntualitat no justificada a l'entrada o sortida de la feina superior a quinze minuts.
- o) L'ús de dispositius mòbils, com telèfons, tauletes o similars, sense autorització.
- p) Absentar-se sense justificació del lloc de treball durant la seva realització, per un temps breu.
- q) 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 desenvolupa l'activitat.
- r) Falta d'atenció o diligència amb l'usuari, així com en el desenvolupament de la feina encomanada.
- s) Falta greu de respecte i consideració cap als subordinats, companys, comandaments, personal i públic, així com la discussió amb els mateixos dins de la jornada de treball.
- t) Extralimitar-se amb l'horari establert per menjar.
- u) Portar de manera incorrecta o no professional la uniformitat obligatòria, de manera que afecti la identificació correcta del personal del servei (samarreta o pantalons arromangats, gorra cap enrere, etcètera).
- v) La falta d'higiene i de neteja personal.
- w) L'omissió total o parcial del deure de registrar diàriament la jornada laboral, consistent a no anotar l'hora d'inici o d'acabament de la jornada en el sistema oficial de control horari, així com l'alteració o manipulació de dades, o bé la falta de conservació i disponibilitat per a la Inspecció de Treball o representants sindicals.
- x) Les manifestacions, expressions o comportaments que, basats en prejudicis o estereotips, atemptin contra la dignitat i el dret a la no-discriminació de les persones per raó de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals, quan es presenti almenys una de les circumstàncies següents:
- a) La conducta no és un fet aïllat i es reitera en el temps.
 - b) Els efectes intimidatoris, hostils, degradants o ofensius de la conducta es prolonguen durant més d'un mes.
 - c) La conducta causa un perjudici objectiu o crea un obstacle demostrable per a l'accés de la persona afectada a la promoció professional o a l'ascens en condicions d'igualtat.

Aquestes conductes són sancionables amb independència del rang jeràrquic de la persona infractora i de la víctima, i suposen un incompliment de les obligacions de respecte i consideració deguda que regeixen en l'entorn laboral.

3. Són faltes molt greus:

- a) Efectuar qualsevol activitat aliena a les seves funcions que pugui disminuir l'atenció durant 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 a la feina dos dies sense causa justificada i sense previ avís.
- c) L'abandonament del lloc o de la feina sense cap justificació, o bé quan això ocasioni un perjudici evident per a l'empresa o pugui arribar a ser causa d'accident per al treballador, els companys o tercers.
- d) Anar al centre de treball en estat d'embriaguesa o toxicomania.
- e) Canviar, regirar els armaris o les taquilles dels companys o del públic sense l'autorització deguda.
- f) La impuntualitat reiterada no justificada a l'entrada o sortida de la feina. S'entén 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, robatori i l'apropiació indeguda, tant a les altres persones treballadores de l'empresa i al públic o els usuaris com a qualsevol persona que hi hagi 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 desperfectes en les màquines 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 per a l'empresa.
- l) Els maltractaments de paraula o obra, o bé les 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) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal del treball.
- p) Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti contra el respecte de la intimitat i la dignitat de la dona o de l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal de caràcter sexual. Si aquesta conducta es duu a terme amb la prevalença d'una posició jeràrquica, en suposa una circumstància agreujant.
- q) L'incompliment de les disposicions en matèria de protecció de dades de caràcter personal a les quals tengui accés per raó de la seva comesa, quan recaigui sobre dades de nivell alt.
- r) L'acumulació de dues faltes greus, encara que sigui per diferents motius, en un període de sis mesos.
- s) La desobediència a la direcció de l'empresa o a les persones que tinguin les 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, la integritat o la salut tant d'ell o la dels seus companys.
- t) Les discussions amb altres persones treballadores en presència de l'usuari, client, contractista o de qualsevol persona aliena a l'empresa i que en transcendeixi.
- u) La situació d'assetjament moral, quan una persona o més (la víctima pot ser assetjada per un grup) sotmet una altra a una violència psicològica per sistema, durant un període de temps més o menys prolongat. L'assetjament moral pretén i s'encamina a ofendre, ridiculitzar i portar la víctima a l'aïllament del grup i de tot això resulta, si es manté en el temps, la desestabilització emocional i psicològica de la persona assetjada.
- v) La repetició en el temps de 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 i de manera inexcusable, ha d'assistir i participar activament en aquelles actuacions simulades que es plantegen per mantenir tant l'alerta com els protocols d'actuació sobre els usuaris que així ho requereixin.
- w) Quedar-se adormit al lloc de treball.
- x) Fumar a qualsevol dependència diferent de les habilitades per a aquesta finalitat o durant el temps efectiu de treball o vestint la uniformitat del servei.
- y) La falta d'higiene i neteja personals quan sigui de tal índole que puguin afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
- x) El furt, robatori i l'apropiació indeguda en habitatges facilitats per l'empresa.

Constitueix falta molt greu el furt, robatori o apropiació indeguda, així com la sostracció, retenció o apoderament il·legítim de diners, estris o altres béns, propietat d'altres persones treballadores, quan aquests fets es cometen en habitatges, allotjaments, residències o immobles que l'empresa posa a disposició de les persones treballadores per raó de la prestació laboral, amb independència que aquests habitatges siguin compartits o utilitzats en règim de convivència entre persones treballadores.

- aa) La creació d'ambients hostils a la diversitat de l'orientació sexual; a les persones amb un gènere o expressió de gènere que no coincideix amb la convenció comunament acceptada i a qualsevol altre grau de diversitat de sexe genèrica o familiar.
- ab) Totes les actituds, accions, manifestacions, expressions, burles o comportaments que tinguin la intenció de degradar, humiliar, ofendre, ridiculitzar o discriminar de manera reiterada integrants del col·lectiu LGTBIQ+ o els seus familiars i persones pròximes.
- ac) Les agressions físiques o verbals dins o fora del lloc de la feina als membres del col·lectiu LGTBIQ+ o als seus familiars i persones pròximes.

La fustigació, el xantatge o la coacció sota amenaça de revelar la pertinença al col·lectiu LGTBIQ+.

- ad) La promoció de la ideologia de l'odi al col·lectiu LGTBIQ+ entre les persones treballadores o en l'entorn de la víctima, així com dels seus familiars i persones pròximes.
- ae) La divulgació d'imatges, vídeos o missatges que contenen contingut LGTBIQ+-fòbic o que atempten contra la intimitat de les persones.

Si aquestes conductes que es descriuen als apartats y) a ae) es duen a terme fent ús d'una posició jeràrquica superior o si no s'actua davant de qualsevol tipus de situació discriminatòria, es considera una circumstància agreujant.

Article 36è. Sancions

Les sancions que l'empresa pot aplicar als treballadores o a les treballadores, segons la gravetat i circumstàncies del cas concret, són les



següents:

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

En les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe les sancions són agreujades per la naturalesa de l'acció.

El termini de prescripció de les faltes és el que estableix l'Estatut dels treballadors, i se n'inicia el còmput a partir del coneixement de les faltes per part de l'empresa i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL VIII REPRESENTACIÓ SINDICAL

Article 37è. Drets de representació col·lectiva

En les empreses del sector afectades per aquest Conveni, es poden acumular les hores sindicals en un o diversos representants de les persones treballadores. En cas de cessió d'hores sindicals entre delegades o delegats, s'ha de preavisar l'empresa amb tres dies hàbils d'antelació. En el cas que un delegat o una delegada no consumeixi totes les hores sindicals en un determinat mes, es poden acumular les no consumides el mes següent.

L'empresa reconeix els sindicats que té degudament implantats, amb elements bàsics i consubstancials per afrontar gràcies a ells les relacions necessàries entre persones treballadores i empresa. Els i les representants de les persones treballadores (el Comitè d'Empresa) gaudiran de les garanties que en cada moment siguin d'aplicació per la legislació general vigent.

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

En les reunions que els membres del Comitè d'Empresa mantinguin amb l'empresa, són per compte de l'empresa, i en cap moment no s'han d'imputar al crèdit horari que pels seus drets de representació tenguin.

Els delegats i delegades sindicals tenen reconeguts a l'empresa els drets i funcions que recull la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost.

Les persones treballadores que es veuen afectades per aquest Conveni tenen dret a celebrar assemblees o reunions. Aquest dret s'ha d'exercir a proposta del Comitè d'Empresa i ha de tenir 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 sol·liciti d'acord amb el que estableixen els articles 64 i 65 de l'Estatut dels treballadors, així com el que disposa l'article 81 de la mateixa llei, que al·ludeix al local i al tauler d'anuncis.

CAPÍTOL IX Article 38è. Salut laboral

Les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a desenvolupar 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, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com les disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a qualsevol activitat que duguin a terme les empreses afectades per l'àmbit funcional d'aquest Conveni, i també qualsevol altra disposició o norma que es pugui publicar durant la vigència d'aquest Conveni.

Les parts signants es comprometen a analitzar i a incorporar pràctiques en matèria de salut laboral conformes a la perspectiva de gènere i la diversitat com un eix transversal que tenguin en compte els riscos associats a l'activitat des d'una perspectiva d'inclusió.

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.

Determinació de la periodicitat i dels agents formadors.



Formació dels components dels equips de primera intervenció, equips de primers auxilis per a les mesures contra incendis, d'evacuació i de primers auxilis.

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

Mesures correctores dels riscos detectats i els mitjans de protecció tant col·lectius com individuals.

Les empreses han de garantir que les persones treballadores elegides com a delegades i 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 de les delegades i delegats ha de ser acordat al si del Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa i s'ha de fer atenent una perspectiva de gènere. Té consideració de formació per a la prevenció la que les organitzacions sindicals imparteixen per als seus delegats de prevenció, i com a tal ha de ser inclosa en els plans formatius corresponents.

Les empreses han de prestar una atenció especial a la protecció de les persones treballadores sensibles a determinats riscos i en funció del seu gènere, com són les persones treballadores minusvàlides, les treballadores embarassades (es tractaran els casos individualment per establir mesures oportunes per facilitar l'acompliment de la seva feina: ampliació de períodes de descans, assignació de zones més pròximes al seu domicili, etcètera) 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.

En el marc d'aquest Conveni les parts acorden la creació d'una comissió paritària en matèria de salut laboral. Aquesta comissió s'ha de constituir en el termini màxim d'un mes des de la publicació del Conveni en el BOIB i, com a màxim, dins dels tres primers mesos de l'any 2026.

La comissió ha d'estar constituïda per sis membres, tres per part del banc sindical (un per cada sindicat) i tres per part del banc empresarial. En la primera reunió de la comissió s'han d'establir les normes internes de funcionament.

Entre les competències d'aquesta comissió es troba la valoració i adequació de les peces de treball, així com els equips de protecció individual necessaris per desenvolupar les funcions pròpies de cada lloc de treball.

Article 39è. Vigilància de la salut

L'empresa ha de facilitar al personal la possibilitat de sotmetre's al reconeixement mèdic corresponent, el qual s'ha d'efectuar anualment i en la data acordada. Els reconeixements s'han de fer en horari de treball o el temps invertit s'ha de remunerar.

CAPÍTOL X

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

Article 40è. Marc contextual

De conformitat amb el que disposa l'article 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 en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han 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 41è. Comissió Paritària d'Igualtat

Amb objecte de contribuir a la consecució de la igualtat de gènere, s'acorda constituir una Comissió Paritària d'Igualtat entre les parts signants d'aquest Conveni, que ha d'estar formada per una representació proporcionada de cadascuna de les parts esmentades, 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 en el si de les diferents empreses que estiguin sota l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

Per a això i per garantir una tasca adequada a partir de l'objecte d'aquesta, aquesta Comissió s'ha de reunir de manera ordinària semestralment i, de manera extraordinària, tantes vegades com sigui requerida per qualsevol dels seus membres, sempre que el requeriment esmentat es produeixi amb una antelació mínima de set dies respecte de la data de la sessió corresponent.

Aquesta Comissió té les funcions següents:

- a) Entendre en termes de consulta sobre els dubtes d'interpretació i/o aplicació que puguin sorgir en les empreses en relació amb les disposicions sobre els plans d'igualtat que estableixen els articles posteriors.
- b) Seguir l'evolució dels plans d'igualtat acordats en les empreses del sector.
- c) Mediació si durant el procés de negociació i implantació d'un pla d'igualtat sorgeixen problemes que alenteixin o paralitzin la realització del diagnòstic o l'acord en els objectius i les mesures que hagi de preveure 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 demanda judicial.
- d) Elevació a la Comissió Paritària del Conveni relativa al registre dels plans d'igualtat. Aquesta comunicació s'ha de fer mitjançant fax o correu electrònic.
- e) Vigilància de les mesures que preveu aquest Conveni, així com la possibilitat de proposta de noves mesures davant la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat corresponent.

Article 42è. Plans d'igualtat

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

Els plans d'igualtat fixen els objectius d'igualtat concrets que cal aconseguir, les estratègies i pràctiques que cal adoptar per a la seva consecució, i també estableixen sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Tal com estableix l'article 2.2 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, en les empreses de 50 persones o més en plantilla, tinguin un centre de treball o més, les mesures d'igualtat s'han de dirigir a elaborar i aplicar el Pla d'Igualtat corresponent.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat és voluntària per a les empreses de menys de 50 persones treballadores, prèvia consulta i negociació amb la representació legal de les persones treballadores, i se'ls aplica el que regula la normativa legal a aquests efectes.

Al seu torn i d'acord amb el que disposa l'article 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 en sigui la mida, també han d'elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat, prèvia negociació o consulta, amb la representació social de les persones treballadores, quan l'autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació del Pla esmentat, en els termes que es fixin en l'acord indicat. Si no hi ha representació social en el si de l'empresa, aquesta ha de negociar i acordar el Pla esmentat amb els sindicats més representatius del sector en el qual s'enquadri la seva activitat principal.

Article 43è. Comissió d'Igualtat per elaborar el Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes en 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 que estableix a aquest efecte el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

Amb caràcter general, aquesta Comissió s'ha d'ocupar 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 ha d'enviar 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 s'ha de fer mitjançant fax o correu electrònic.

La composició de la Comissió esmentada ha de ser paritària, quant a gènere, entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, i ha de disposar, en els supòsits en què es consideri necessari, de la figura d'assessores i assessors en matèria d'igualtat de gènere.

En les constitucions de les comissions d'igualtat, també s'ha d'aprovar el reglament de funcionament de l'òrgan esmentat en què cal regular, entre altres qüestions, els seus procediments d'actuació.

S'estableix que la Comissió d'Igualtat s'ha de reunir, de manera ordinària, les vegades que calguin; les parts queden autoconvocades d'una reunió a una altra i, de manera extraordinària, quan ho sol·liciti qualsevol de les parts amb un preavis d'almenys cinc dies.

De les reunions cal aixecar l'acta corresponent, que ha de recollir els temes tractats, els acords assolits, els documents presentats i la data proposada per a la reunió següent.

En cas de desacord entre la representació empresarial i la social, cada part ha de fer constar en el document d'acta les posicions definitives.

Si durant el procés de negociació o implantació del Pla d'Igualtat corresponent sorgeixen desavinences entre les persones integrants de la Comissió esmentada, que alenteixin o obstaculitzin la realització del diagnòstic o l'adopció d'acords relatius als objectius i les accions que s'han d'incloure en el Pla d'Igualtat corresponent es preveu, 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 demanda judicial, la notificació d'aquesta circumstància a la Comissió Paritària d'Igualtat per a la seva tasca de mediació oportuna.

Article 44è. Diagnòstic d'igualtat

Prèviament a la fixació dels objectius del Pla d'Igualtat de cada empresa, s'ha de dur a terme el diagnòstic d'igualtat corresponent, la finalitat del qual és proporcionar dades desagregades per sexe en relació amb les qüestions següents:

Accés a l'empresa: evolució de la plantilla en els últims cinc anys (nova incorporació, persones que han estat baixa en l'empresa amb especificació de la causa de la baixa), noves incorporacions en 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 taula salarial corresponent de l'any en qüestió, incloent-hi les remuneracions percebudes pel total de la plantilla en concepte de complements salarials, atesa la seva 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 l'últim 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 o grups professionals.

Classificació i promoció professional: promocions l'últim any especificant categories o grups professionals i llocs als quals 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 l'últim any de les diferents suspensions temporals, permisos retribuïts i permisos o drets no retribuïts (IT, maternitat, paternitat, permís de lactància, reducció de jornada, excedències, etcètera).

Igualment, s'han de diagnosticar els criteris i canals d'informació 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 contingut de les ofertes d'ocupació i dels formularis de sol·licitud per participar en processos de selecció, formació i promoció.

Article 45è. Fases del Pla d'Igualtat

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

Programació: desenvolupament de les mesures concretes necessàries per resoldre les carències detectades en relació amb cada una de les matèries analitzades. S'han de fixar prioritats i establir un programa d'actuació, un calendari, especificant, per a cada una de les mesures que inclou el pla, quina 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, és necessari que en totes les fases, i per a cada una de les mesures que s'han de desenvolupar, quedi clarament determinada la persona o grup de persones responsables de dur-la a terme.

Implantació: una vegada dissenyat el pla d'igualtat, l'han de ratificar i acordar les parts legitimades per negociar en l'àmbit corresponent, s'ha d'informar tot el personal de l'empresa del contingut del pla d'igualtat i posar en marxa les diferents actuacions d'acord amb el calendari aprovat.

Seguiment i avaluació: cal definir els indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació per avaluar el grau de compliment del pla i dels objectius assolits. Abans de l'avaluació final, la Comissió d'Igualtat o un òrgan anàleg ha d'elaborar informes diaris d'avaluació en relació amb cada un dels objectius fixats en el Pla d'Igualtat, a fi de comprovar l'efectivitat de les mesures posades en marxa i que permetin, en cas necessari, introduir actuacions correctores per assolir el fi perseguit en el termini de temps fixat.

Article 46è. Mesures d'acció positiva

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

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

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

Partint d'això i en aplicació del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació, les comissions d'igualtat estan legitimades per promoure mesures encaminades a reduir o a neutralitzar la desigualtat de gènere existent entre les persones que integren la plantilla de cada empresa o organització acollides a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

Aquestes mesures van 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 d'altres, i poden consistir en:

1. Promoció dels processos de selecció i promoció de les persones treballadores que evitin l'existència de l'anomenada segregació vertical i horitzontal, així com la utilització del llenguatge sexista o de tipus inclusiu. Sobre aquesta base, s'ha d'afavorir la implantació de procediments de selecció transparent per a l'ingrés a l'empresa mitjançant la redacció i difusió no discriminatòria d'ofertes de feina 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 els quals estan subrepresentats.
3. Disseny i aplicació de plans de formació a les empreses a fi 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, etcètera.

Article 47è. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

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

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament efectuat 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 curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.

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

La representació sindical ha de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització de les persones treballadores davant d'aquest i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments dels quals tenguin coneixement i que el puguin propiciar.

Les empreses afectades per aquest Conveni han de negociar amb la representació sindical esmentada un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Aquest protocol ha de comprendre, almenys, els principis següents:

1. Compromís de l'empresa de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
2. Instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
3. El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
4. 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 dur a terme la prevenció oportuna d'aquest tipus de delictes mitjançant el canvi de comportaments i actituds sexistes que generen un ambient procliu vers aquestes actuacions.

Article 48è. Violència de gènere

Les empreses vinculades a aquest Conveni han de tenir una cura especial, sempre sota total confidencialitat, a l'hora d'aplicar, a petició de les treballadores que la pateixin, els drets que recull 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 i treballadors 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 d'accident no laboral.
2. Dret a la reordenació del temps de treball, a través de la seva adequació corresponent a les necessitats de la treballadora, l'aplicació de l'horari flexible o qualssevol formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.
3. Dret que es faci efectiu un canvi de centre de treball amb reserva del lloc de treball, en els termes que estableix la llei a aquest efecte.
4. Dret a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball, en els termes que estableix la llei a aquest efecte.
5. Dret a l'extinció voluntària del contracte de treball amb dret a la prestació contributiva per atur o subsidi per insuficiència de cotització.

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

Per exercir aquests drets les treballadores i els treballadors han d'acreditar la situació de víctimes de violència de gènere, bé mitjançant sentència per la qual es condemna l'agressor o agressora, a través de l'ordre de protecció corresponent o mitjançant informe del ministeri fiscal.

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

CAPÍTOL XI

MESURES PER A LA IGUALTAT I NO-DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTBI EN L'EMPRESA

Article 49è. Mesures per a la igualtat i no-discriminació

En compliment de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI ha suposat un gran avenç en la consecució dels drets de les persones LGTBIQ+, la prevenció i protecció de la discriminació i l'assetjament a les persones LGTBIQ+ i la diversitat familiar al si de les empreses privades del nostre àmbit.

Es recullen clàusules dirigides a la negociació col·lectiva de les mesures planificades i un model de protocol contra l'assetjament i la violència, que emanen de la publicació del Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desplega el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI a les empreses.

Article 50è. Mesures

1. Igualtat de tracte i no-discriminació

1.1. Les empreses assumeixen com a propis els principis de no-discriminació i igualtat de tracte a les persones LGTBIQ+ i a la diversitat familiar, i han d'evitar tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti contra el respecte i la dignitat personal.

1.2. Les persones treballadores afectades per aquest Conveni tenen dret a no ser discriminades directament o indirectament.

1.3. Així mateix, les parts signants d'aquest Conveni manifesten estar en contra de tota conducta que atempti contra el respecte i la dignitat personal mitjançant l'ofensa verbal, física o sexual, per motiu de sexe, edat, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, expressió o identitat de gènere, característiques sexuals, diversitat familiar, discapacitat, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua. Si aquesta conducta es duu a terme amb la prevalença d'una posició jeràrquica, en suposa una circumstància agreujant.



1.4. Les empreses han de fer periòdicament una comunicació a la plantilla en què s'expressi el compromís amb la diversitat entre les persones treballadores i amb l'erradicació total de qualsevol mena de discriminació o assetjament per motius d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals. La primera comunicació s'ha d'efectuar en un termini de tres mesos des de la publicació d'aquest Conveni.

1.5. S'ha de promoure una cultura empresarial inclusiva, que fomenti el respecte a la diversitat i que inclogui expressament aquella relativa al respecte a l'orientació o identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals i l'eliminació de tota forma de discriminació de les persones LGTBIQ+.

2. Accés a l'ocupació

Les empreses han de contribuir, per mitjà de les mesures que estableix aquest Conveni, a erradicar estereotips a l'hora d'accedir a l'ocupació de les persones LGTBIQ+, en especial amb la formació adequada de les persones que participen en els processos de selecció. Per fer-ho, cal establir criteris clars i concrets per garantir un procés de selecció i contractació adequat que prioritzi la formació o idoneïtat per al lloc de treball, independentment de la seva orientació o identitat sexual o de la seva expressió de gènere, amb particular atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.

2.1. L'empresa ha d'implantar mesures positives per a l'accés a l'ocupació dirigides a aquells segments vulnerables del col·lectiu LGTBIQ+, en col·laboració amb organitzacions i entitats socials i amb el SEPE, amb especial atenció a les persones trans.

2.2. L'empresa ha de garantir el tracte igualitari a les persones LGTBIQ+ i a la diversitat familiar en els processos d'accés, selecció, provisió i promoció en l'ocupació.

2.3. L'empresa no ha de fer ofertes d'ocupació de caràcter no inclusiu, que responguin a estereotips de gènere o que incloguin imatges que hi incorrin.

2.4. S'ha d'utilitzar un sistema per a la selecció de personal amb un procediment específic, fent servir currículums cecs que permetin identificar i avaluar les candidatures exclusivament en funció dels coneixements, les actituds, les habilitats o les competències requerides per als diferents llocs de treball.

2.5. Aquelles empreses que de manera directa o a través d'una empresa externa utilitzin algorismes per seleccionar i reclutar persones, els han d'analitzar i revisar juntament amb la RLPT per identificar possibles biaixos i corregir-los.

2.6. Les persones encarregades del reclutament i que participin en els processos de selecció han de rebre una formació específica i adequada per evitar biaixos.

2.7. Cal establir acords de col·laboració amb entitats sense ànim de lucre que estiguin desenvolupant projectes d'inserció laboral per impulsar la contractació de persones trans. Se n'ha de donar compte a la RLPT, que en pot emetre un informe.

3. Classificació i promoció professional

Aquest Conveni regula els criteris per a la classificació, promoció professional i els ascensos:

3.1. El sistema de classificació professional ha de garantir que no es produeixi una discriminació directa o indirecta de les persones LGTBIQ+, basant-se en elements objectius, entre d'altres, la qualificació i la capacitat, i ha de garantir el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions.

3.2. L'empresa ha d'utilitzar, en els procediments d'ascens o promoció professionals, criteris objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable cap a la diversitat sexogenèrica, afectiva i familiar.

3.3. Els criteris per als procediments d'ascens han de ser objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat, discapacitat, gènere, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, diversitat sexogenèrica o familiar, afiliació sindical, condició social o llengua.

3.4. Les persones treballadores han de tenir igualtat d'oportunitats per poder presentar-se a cobrir els llocs de treball vacants que hi pugui haver al centre de treball, amb independència del sexe, orientació sexual, expressió o identitat de gènere, diversitat sexogenèrica i familiar, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o relació de parentiu amb altres persones treballadores del centre de treball.

4. Formació, sensibilització i llenguatge

Les empreses han d'integrar als seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBIQ+ en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no-discriminació. La formació ha d'anar adreçada a tota la plantilla, incloent-hi

els comandaments intermedis, els directius i les persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de personal i recursos humans.

Els aspectes mínims que han de contenir són els següents:

- Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBIQ+ que recull el conveni o convenis col·lectius d'aplicació o els acords d'empresa, si escau, així com el seu abast i contingut.
- Coneixement de les definicions i els conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere que conté la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en el treball, en cas que se'n disposi.
- Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.
- S'han de fomentar mesures per garantir l'ús d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.

a) L'empresa ha de sensibilitzar i formar en igualtat de tracte i no-discriminació de les persones LGTBIQ+ i la diversitat familiar amb accions adreçades al conjunt de la plantilla; així mateix, en diversitat sexogenèrica i sexoafectiva i en llenguatge inclusiu i tracte correcte de les persones LGTBIQ+.

b) L'empresa, en col·laboració amb associacions LGTBIQ+ especialitzades, prèvia consulta i participació de la RLPT, ha de planificar una formació adreçada a tota la plantilla, amb els criteris mínims següents:

- Definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere que conté la Llei 4/2023.
- Sensibilització de les realitats de les persones LGTBIQ+.
- Tipus de conductes discriminatòries i d'assetjament.
- Coneixement de les mesures incloses al conveni sectorial o acord empresarial.
- Coneixement del protocol d'actuació davant l'assetjament, discriminació o violència cap a les persones LGTBIQ+.

c) Aquesta formació ha de tenir un reciclatge, que s'ha d'incloure en el pla de formació anual de les empreses.

d) A més de la sensibilització abans esmentada, les persones que s'encarreguen del reclutament o que participen en processos de selecció, comandaments intermedis, quadres de direcció o qualsevol que tinguin persones al seu càrrec, han de rebre una formació específica que inclogui com a mínim el contingut següent:

1. Capacitació en diversitat i inclusió.
2. Foment de l'empatia i de l'escolta activa.
3. Gestió de la diversitat en entorns laborals.
4. Lideratge inclusiu en la gestió d'equips.
5. Prevenció i abordatge d'assetjament i discriminació per orientació sexual, identitat o expressió de gènere i diversitat sexogenèrica o familiar.

e) Aquesta formació ha de tenir un reciclatge que s'ha d'incloure en el pla de formació anual de les empreses.

f) L'empresa ha de formar la totalitat de la plantilla en llenguatge inclusiu i respectuós cap a les persones LGTBIQ+ i la diversitat familiar.

g) L'empresa ha de difondre i formar el conjunt de la plantilla sobre les mesures planificades i els protocols contra la discriminació i l'assetjament de les persones per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.

h) L'empresa ha de fer formació adreçada a la totalitat de la plantilla sobre les definicions i els conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere que conté la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

i) L'empresa ha de revisar el compliment escrupolós del llenguatge inclusiu en la seva comunicació i, així mateix, en la comunicació externa per qualsevol de les vies i mitjans pels quals s'expressi.

j) L'empresa ha d'activar als seus formularis una tercera casella per determinar les realitats de gènere no binàries.

k) S'han d'establir dins dels plans de formació de l'empresa accions formatives concretes i específiques per impulsar la cultura de la diversitat, la sensibilització cap a les persones LGTBIQ+, l'ús del llenguatge inclusiu oral i escrit, el coneixement de les mesures i protocols LGTBIQ+ actius en l'empresa.

l) L'empresa ha d'introduir als seus plans formació en sensibilització i transversal i específica en diversitat sexogenèrica i afectiva adreçada a la totalitat de la plantilla.

m) La direcció de l'empresa, així com tota la plantilla, s'han d'adreçar a la persona trans, intersexual, no binària o fluida amb el nom sentit en qualsevol tipus de comunicació, tant oral com escrita (exemples: quadrants, targetes d'accés identificatives, correu electrònic, etcètera), amb independència que no s'hagi produït el canvi registral, a excepció de la documentació oficial (exemples: contracte de treball, nòmina, assegurances socials, etcètera).

n) L'empresa ha de dur a terme la sensibilització i formació en col·laboració amb associacions LGTBIQ+.



5. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

Les empreses han de promoure l'heterogeneïtat de les plantilles per aconseguir entorns laborals diversos, inclusius i segurs.

Les empreses han de crear, amb la participació de la RLPT, entorns i espais de treball segurs.

- Cal garantir la protecció contra comportaments LGTBIQ+-fòbics, especialment per mitjà dels protocols d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.
- Cal impulsar i realitzar estudis sobre la situació de les persones LGTBIQ+ mitjançant enquestes de clima laboral, que atenguin la protecció de dades obligatòria, i relacionats amb les mesures planificades i els protocols amb perspectiva cap a la diversitat sexogenèrica, afectiva i familiar a l'empresa
- Cal fomentar l'organització d'esdeveniments o altres accions per commemorar els dies significatius per al col·lectiu LGTBIQ+ i la diversitat familiar.
- L'empresa ha de garantir, prèvia negociació amb la RLPT, la protecció contra comportaments LGTBIQ+-fòbics amb un protocol específic davant l'assetjament i la violència a la feina per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.
- L'empresa ha de designar una persona responsable de gestionar la diversitat. Les seves funcions són, entre d'altres, rebre i respondre a sol·licituds de canvi de lavabo i vestuari, ús de l'uniforme, gestió de tràmits a l'empresa (exemples: canvi de targetes, correu electrònic...) o atendre aquells tràmits administratius derivats del canvi registral de la persona treballadora. La persona designada ha de comptar amb formació específica i adequada.
- Cal promoure mecanismes de participació efectiva de les persones LGTBIQ+ en aquells àmbits de presa de decisions que els incumbeixin.

Aquelles empreses que utilitzen uniformes han de garantir que són de gènere neutre o, si no n'hi ha, facilitar-ne un de conforme al gènere sentit o expressat, segons les indicacions de la persona treballadora.

- L'empresa ha de disposar de cabines i dutxes individuals en ambdós vestuaris per salvaguardar la intimitat de totes les persones treballadores que així ho desitgen.
- L'empresa ha de publicar, prèvia negociació amb la RLPT, un protocol amb mesures específiques per a la prevenció de la transfòbia i la protecció de les persones trans en l'empresa.

6. Permisos i beneficis socials

El Conveni col·lectiu ha d'atendre la realitat de les famílies diverses, cònjuges i parelles de fet LGTBIQ+, garantint l'accés als permisos, beneficis socials i drets sense discriminació per raó d'orientació sexual, expressió o identitat de gènere.

En aquest sentit, cal garantir a totes les persones treballadores el gaudi en condicions d'igualtat dels permisos que, si escau, estableixen els convenis o acords col·lectius per a l'assistència a consultes mèdiques o tràmits legals, amb especial atenció a les persones trans.

L'empresa ha de garantir els drets de les persones treballadores LGTBIQ+ relacionats amb les seves parelles o famílies amb independència de la identitat de gènere i orientació sexual en matèria de permisos, embaràs, filiació i d'altres que s'estableixin.

L'empresa ha de garantir el permís per matrimoni o parella de fet de les persones treballadores amb independència de la seva identitat de gènere i orientació sexual.

S'han de garantir els permisos per requeriments o procediments administratius relacionats amb el canvi registral de la menció del nom, sexe o gènere.

Cal garantir que en els permisos d'assistència a consulta mèdica o proves de salut també s'incloguin els relacionats amb procediments d'afirmació de gènere.

Les persones treballadores que decideixen iniciar els tractaments hormonals d'afirmació de gènere han de tenir dret a un període d'excedència de durada no superior a dos anys, amb reserva del lloc de treball. El període d'excedència, conforme al que estableix aquest article, ha de ser computable a efecte d'antiguitat i la persona treballadora té dret, després de la reincorporació, a la formació professional que l'empresa ha impartit durant el temps d'excedència i que no hagi pogut desenvolupar.

Les empreses han d'evitar l'exclusió de les persones trans de les campanyes mèdiques que desenvolupi cap al conjunt del personal, tenint en compte les seves necessitats i corporalitats (exemples: reconeixements mèdics, campanyes de detecció precoç de càncer de mama, úter / còlon, pròstata, etcètera).



Quan les persones trans decideixin iniciar els processos d'afirmació de gènere que considerin, per ser aquests els supòsits de més exposició i vulnerabilitat i, per tant, de més risc de patir discriminació, assetjament o violència, l'empresa ha de garantir la seva seguretat i salut mitjançant mesures específiques (adaptació del lloc de treball, funcions o de jornada durant el període d'afirmació de gènere).

Les persones treballadores que requereixin l'assistència a consultes mèdiques per motius d'afirmació de gènere de si mateixes, de les seves parelles, els seus convivents i els seus parents de primer grau han de disposar del temps indispensable retribuït per assistir a les consultes mèdiques, sense que comptin per als percentatges d'índex d'absentisme i sense que es tenguin en compte per disminuir el pagament de primes, bonificació, incentius o similars existents a l'empresa.

7. Règim disciplinari

Són causa de sanció les infraccions que actuen davant comportaments que atempten contra la llibertat sexual de les persones treballadores, amb especial menció als atacs discriminatoris per orientació sexual, expressió o identitat de gènere en els termes que regulen els convenis o normes d'aplicació.

8. Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI al sector de la vigilància aquàtica i el socorrisme a les Illes Balears

De conformitat amb el que estableix l'annex II del Reial decret 1026/2024, s'aprova el protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI que s'inclou a l'annex I. Tanmateix, les empreses poden comptar amb un protocol general davant l'assetjament i la violència que prevegi mesures per a les persones LGTBI i que s'ajusti, com a mínim, al que estableix l'annex I.

CAPÍTOL XII

PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT DE CATÀSTROFES I FENÒMENS METEOROLÒGICS ADVERSOS

1. Objecte

Aquest protocol té per objecte establir un marc d'actuació homogeni, preventiu i obligatori per a tot el personal de vigilància aquàtica i socorrisme davant de situacions derivades de catàstrofes naturals o fenòmens meteorològics adversos (d'ara endavant, FMA), que garanteixi la protecció de la seguretat i la salut tant de les persones treballadores com dels usuaris de les instal·lacions o espais naturals.

2. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol és d'aplicació a tot el personal inclòs en l'àmbit funcional del Conveni col·lectiu que presti serveis en a) platges i espais aquàtics naturals; b) piscines exteriors, i c) piscines interiors.

És igualment aplicable als responsables d'equip, supervisors i supervidores i responsables d'empresa (RESEM).

3. Fonamentació jurídica

Aquest protocol es desplega en compliment del deure de protecció de l'empresari, que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals, i en particular l'article 20 (Mesures d'emergència), així com a l'hora de desplegar les disposicions següents del Conveni col·lectiu:

- Article 14è. Definicions i funcions específiques: aplicació de directrius dels plans de salvament.
- Article 25è. Jornada laboral ordinària: referència als plans de salvament i protecció com a marc regulador.
- Article 32è. Formació i entrenament continuat: obligació de formació en matèries de prevenció, rescat i coordinació.
- Article 38è. Salut laboral: compromís amb la protecció de la salut i la seguretat, incloent-hi l'avaluació de riscos i l'adopció de mesures.

4. Principis generals d'actuació

L'aplicació d'aquest protocol es regeix pels principis següents:

- 4.1. Principi de prevenció: l'anticipació i l'adopció de mesures preventives davant la previsió d'un FMA són prioritàries sobre l'actuació reactiva.
- 4.2. Principi de seguretat prioritària i autoprotecció: en cas de conflicte entre la continuïtat del servei i la seguretat, ha prevaler sempre la protecció de la vida i de la salut. En cap circumstància no s'ha d'exposar el personal a un risc greu i imminent per a la seva mateixa vida o integritat física.
- 4.3. Principi d'actuació davant de risc greu i imminent: quan existeixi un risc greu i imminent, qualsevol socorrista pot ordenar l'evacuació preventiva de l'aigua o de la zona afectada, i ho ha de comunicar immediatament al seu superior jeràrquic, sense que





aquesta actuació pugui donar lloc a cap sanció o perjudici.

- 4.4. Principi de coordinació i comunicació: tota actuació s'ha de fer mantenint una comunicació fluida i constant amb la cadena de comandament establerta i, si escau, amb els serveis públics d'emergència.

5. Activació del protocol i identificació de riscos

5.1. Activació: el Protocol es pot activar en qualsevol de les situacions següents:

- a) Emissió d'avisos oficials per fenòmens meteorològics adversos (AEMET, 112).
- b) Activació de plans municipals o territorials d'emergència.
- c) Observació directa de condicions que suposin un risc objectiu.
- d) Ordre expressa de l'autoritat competent o de la cadena de comandament de l'empresa.

5.2. Fases d'actuació. L'activació s'ha de desenvolupar en tres fases:

- Fase d'alerta (preemergència)
- Fase d'emergència (fenomen en curs)
- Fase de normalització (postemergència)

5.3. Fenòmens meteorològics adversos (FMA). Es consideren FMA, entre d'altres, els següents:

- Tempestes elèctriques
- Vents forts, temporals marítics, galernes o mànegues marines
- Onatge perillós i corrents intensos
- Onades de calor extrem
- Plugues torrencials o inundacions
- Boira densa que impedeixi una vigilància correcta

6. Procediments d'actuació per entorn

A) Actuació a les platges i espais aquàtics naturals

Fase d'alerta:

- Seguiment actiu dels avisos meteorològics oficials per part del RESEM o del supervisor o la supervisora.
- Comunicació immediata a l'equip sobre l'alerta i les mesures que cal adoptar.
- Revisió del funcionament correcte dels mitjans materials (emissores, megafonia, etcètera).
- Informació preventiva als usuaris mitjançant megafonia i cartelleria.

Fase d'emergència:

- Hissat immediat de la bandera vermella i prohibició del bany.
- Evacuació de tots els usuaris de l'aigua mitjançant senyals acústics (xiulet) i verbals (megafonia).
- Si el risc ho requereix (per exemple una tempesta elèctrica), evacuació de la zona de sorra.
- Assegurament de tot material susceptible de desplaçament (torres, embarcacions, para-sols).
- No es permet la permanència a les torres de vigilància que no estiguin degudament condicionades, especialment durant les tempestes elèctriques. El personal s'ha de protegir en un lloc segur (lloc de socors, vehicle, edificació).
- No s'han de fer rescats que suposin un risc greu i imminent per a la vida del socorrista. En aquest cas, s'han d'activar immediatament els serveis d'emergència externs (112).

Fase de normalització:

- Inspecció prèvia de la zona per avaluar nous riscos (ressaca, objectes, danys).
- Reobertura del servei únicament quan existeixin condicions objectives de seguretat i prèvia autorització del superior jeràrquic.

B) Actuació a les piscines exteriors

Fase d'emergència:

- Tempesta elèctrica: evacuació immediata del vas de la piscina i de les zones humides. El personal i els usuaris s'han de refugiar en una edificació tancada.



- Vent fort: tancament de para-sols i assegurament del mobiliari. S'ha de valorar el tancament de la instal·lació si el risc és elevat.
- Pluja torrencial: evacuació del vas si la pluja impedeix la visibilitat completa del fons.
- Onada de calor: s'ha d'intensificar la vigilància sobre els usuaris vulnerables. El personal ha de disposar d'accés a hidratació, zones d'ombra i cal planificar pauses addicionals per evitar l'estrès tèrmic.

Fase de normalització:

- Inspecció de la instal·lació (qualitat de l'aigua, possibles danys) abans de reprendre l'activitat.

C) Actuació a les piscines interiors:

- Talls de subministrament elèctric: cal activar la il·luminació d'emergència i valorar el tancament temporal si afecta sistemes essencials (depuració, ventilació).
- Inundacions o danys estructurals: cal activar el pla d'evacuació del centre i guiar els usuaris cap a les sortides i punts de reunió segurs.

7. Coordinació i cadena de comandament

L'aplicació d'aquest protocol s'ha de fer en coordinació amb la direcció de l'empresa, la cadena de comandament, els plans de salvament del centre i els serveis públics d'emergència (112, Policia Local, etcètera) quan escaigui.

Cadena de comandament i successió de responsabilitat: la responsabilitat de l'activació i gestió del protocol recau en el o la responsable d'empresa (RESEM) o en el supervisor o supervisora.

- En la seva absència, aquesta responsabilitat ha de ser assumida per l'adjunt o l'adjunta al RESEM.
- En absència d'ambdós, el o la socorrista de torn ha d'assumir la responsabilitat d'iniciar les mesures d'evacuació i protecció, que ha de comunicar immediatament a la cadena de comandament quan sigui possible.

8. Mitjans, equips i registre

8.1. Mitjans i equips: L'empresa ha de garantir la disponibilitat de sistemes de comunicació operatius, megàfons, senyalització reglamentària (banderes, cartelleria) i els EPI adequats per a condicions adverses. L'absència de mitjans essencials pot justificar la suspensió preventiva del servei.

8.2. Registre i documentació. Tota activació d'aquest protocol ha de:

- a) Quedar reflectida a l'informe d'incidència diari.
- b) Comunicar-se formalment al responsable jeràrquic.
- c) Integrar-se al sistema de prevenció de riscos laborals de l'empresa per a la seva anàlisi i millora contínua.

9. Formació i simulacres

El personal ha de rebre formació específica sobre la identificació de FMA i l'aplicació d'aquest protocol. S'han de fer simulacres periòdics, els quals han de quedar degudament documentats.

10. Revisió i actualització

Aquest protocol ha de ser revisat amb caràcter anual o sempre que es produeixi un incident rellevant, un canvi normatiu o modificacions substancials en el servei. La Comissió Paritària del Conveni hi pot proposar millores.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA. SOLUCIÓ EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTES I SUBMISSIÓ AL TAMIB

Les parts signants d'aquest Conveni acorden el següent:

1. Les discrepàncies que no es resolguin en el si de la Comissió Paritària que preveu aquest Conveni s'han de resoldre d'acord amb els procediments que regula l'Acord interprofessional pel qual es procedeix a la creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), i s'aplicarà el Reglament d'actuació del Tribunal esmentat.

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 les persones treballadores incloses en el seu àmbit d'aplicació, es pot efectuar d'acord amb els procediments que regula l'Acord interprofessional sobre creació del TAMIB, i amb l'aplicació del seu Reglament d'actuació.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA. COMISSIÓ DE LLUITA CONTRA L'INTRUSISME PROFESSIONAL I PROTOCOL D'ACTUACIÓ

Amb l'objectiu de promoure la competència lleial, garantir el compliment de les condicions laborals i de la Seguretat Social que estableix aquest Conveni, protegir la qualitat del servei i erradicar les pràctiques d'intrusisme professional i economia submergida al sector, les parts signants acorden la creació de la Comissió Sectorial de Seguiment i Lluita contra l'Intrusisme Professional (d'ara endavant, la Comissió).

La Comissió té caràcter paritari i ha d'estar formada per un total de sis membres:

- Tres representants designats per la representació empresarial signant del Conveni.
- Tres representants designats per les organitzacions sindicals signants del Conveni, en proporció amb la seva representativitat.

La Comissió té les funcions principals següents:

- a) Vigilància: fa un seguiment general del sector per detectar pràctiques irregulars o d'intrusisme professional.
- b) Recepció i anàlisi: rep, analitza i documenta les denúncies o comunicacions sobre presumptes casos d'intrusisme, competència deslleial o incompliment greu de la normativa sectorial.
- c) Mediació: intenta intervenir en els conflictes que se li presentin, sempre que sigui possible i dins del seu àmbit de competència.
- d) Col·laboració amb l'Administració: actua com a interlocutor amb les administracions i organismes públics competents, promovent actuacions coordinades.
- e) Propostes: elabora informes i propostes de millora normativa o d'actuació per elevar a les parts negociadores o a les administracions competents.

La Comissió ha d'establir el seu propi reglament de funcionament intern. Com a mínim, s'ha de regir per les normes següents:

- Reunions: s'ha de reunir amb caràcter ordinari almenys semestralment i amb caràcter extraordinari sempre que ho sol·liciti una de les parts, amb un preavís mínim de quinze dies naturals.
- Convocatòria: la convocatòria ha d'incloure l'ordre del dia detallat dels assumptes que s'hi tractaran.
- Acords: per constituir vàlidament la Comissió, cal la presència de, com a mínim, la meitat més un dels membres de cada una de les representacions. Els acords s'adopten per majoria de cadascuna de les parts.

El temps invertit pels i per les representants de les persones treballadores en les reunions oficials d'aquesta Comissió, degudament convocades, és considerat com un temps d'exercici de funcions de representació.

De conformitat amb el que disposa l'article 68.e) del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, el temps dedicat a aquestes reunions no es computa dins del crèdit horari mensual legalment establert, i és retribuït i no pot ser objecte de sanció ni de cap descompte.

Per a l'exercici de les seves funcions, la Comissió ha de seguir el protocol següent:

- a) Legitimació per denunciar: poden presentar denúncies o comunicacions davant de la Comissió les persones treballadores del sector, els seus representants legals, les organitzacions sindicals i empresarials signants d'aquest Conveni, o bé qualsevol persona o entitat amb un interès legítim.
- b) Forma i contingut de la denúncia: la denúncia s'ha de presentar mitjançant un escrit formal adreçat a la seu de la Comissió, i ha de contenir, com a mínim:

1. La identificació de la persona o entitat denunciante.
2. La identificació de l'empresa, persona o entitat denunciada.
3. La descripció clara i detallada dels fets que es consideren constitutius d'intrusisme o pràctica irregular.
4. La data i lloc dels fets.
5. L'aportació de tots indicis o proves dels quals es disposi (documents, fotografies, testimonis, etcètera).
6. La Comissió ha de garantir la confidencialitat del denunciante si així ho sol·licita expressament.

- c) Tramitació per la Comissió: una vegada rebuda una denúncia, la Comissió ha de:

1. Obrir expedient: Registrar la denúncia i obrir un expedient intern.
2. Fer una anàlisi prèvia: ha d'analitzar la documentació i, si ho considera necessari, pot sol·licitar al denunciante informació addicional.

3. Fer el tràmit d'audiència: ha de donar trasllat del contingut de la denúncia a la part denunciada, a qui concedeix un termini de deu dies hàbils perquè formuli les al·legacions que consideri oportunes.
4. Elaborar l'informe o el dictamen: després d'analitzar els fets, les proves i les al·legacions, la Comissió emet un informe motivat que ha de concloure si existeixen o no indicis fundats de la pràctica irregular denunciada.

Si de l'informe o el dictamen es desprenen indicis racionals i fundats d'intrusisme professional, competència deslleial o incompliment greu de la normativa laboral i de la Seguretat Social, la Comissió, per acord dels seus membres, està facultada per:

- a) Comunicar a la Inspecció de Treball i Seguretat Social: dona trasllat formal de l'expedient complet a la Inspecció de Treball i Seguretat Social perquè iniciï les actuacions d'investigació i sancionadores que corresponguin.
- b) Denunciar davant d'altres autoritats competents: en funció de la naturalesa dels fets, ha de comunicar la situació a altres autoritats, com ara:
 - L'Agència Tributària, en cas d'indisidències de frau fiscal o d'economia submergida.
 - Les conselleries de la Comunitat Autònoma amb competències en la matèria (per exemple, Turisme, Sanitat, etcètera).
 - Els cossos i forces de seguretat de l'Estat, si els fets poden ser constitutius de delictes.
- c) Personar-se: ha de valorar la possibilitat de personar-se com a part interessada en els procediments administratius o judicials que s'iniciïn, si la legislació aplicable ho permet.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA. LLENGUATGE NO SEXISTA

Totes les referències al text del Conveni a treballador o empleat, persones treballadores o empleats s'entenen efectuades indistintament a les persones, home o dona, que treballen a les empreses compreses en l'àmbit funcional que expressa l'article 1r.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA. SOBRE LA INCLUSIÓ DE COSTS DE FORMACIÓ ALS PLECS DE CONTRACTACIÓ PÚBLICA

Les parts signants insten que, a l'hora de redactar i d'aprovar els plans de salvament, així com d'elaborar les memòries tècniques i econòmiques i dels plecs de contractació de serveis de salvament i socorrisme a les platges i zones de bany d'entorn natural, cal tenir en compte els costos que deriven de les obligacions d'aquest Conveni, incloent-hi els que preveu l'article 32 i l'apartat 9 del capítol XII.

Així mateix, les empreses licitadores han d'incorporar expressament a les ofertes el cost de compliment d'aquest article.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

ÚNICA. SOBRE EL RÈGIM D'IMPLANTACIÓ PROGRESSIVA DE L'OBLIGACIÓ DE FORMACIÓ

L'obligació que preveu l'article 32 (16 hores anuals) és exigible des de la temporada 2026 als serveis de platges que s'inicien mitjançant noves adjudicacions o nous contractes, així com en les renovacions, pròrrogues o modificacions que suposen un nou marc de prestació.

1. Als serveis de platges prestats a l'empara de contractes vigents anteriors a la temporada 2026, l'aplicació es produeix des del nou procediment de contractació que sigui aplicable.
2. En tot cas, el compliment de l'article X és de plena aplicació a la totalitat de serveis de platges a tot tardar durant la temporada 2028.

ANNEX I

PROTOCOL CONTRA LA DISCRIMINACIÓ I L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE, EXPRESSIÓ DE GÈNERE, CARACTERÍSTIQUES SEXUALS I DIVERSITAT FAMILIAR

ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol s'aplicarà a les persones que treballen a l'empresa, independentment del vincle jurídic que les uneix a aquesta, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa. També s'aplicarà a les persones que sol·liciten un lloc de treball, al personal de posada a disposició, a proveïdors, clients i visites, entre d'altres.

El protocol és d'aplicació quan es produeixin situacions de discriminació i assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar a l'empresa durant la feina, en relació amb la feina o com el seu resultat, en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb la feina, i també en aquelles que es facin per mitjà de les tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament). Així mateix, ha d'incloure els esdeveniments que es produeixen en





els trajectes entre el domicili i el lloc de treball i a l'allotjament proporcionat per l'empresa en cas de desplaçaments de la persona treballadora relacionats amb el lloc de treball i les responsabilitats.

A més, l'empresa ha de vetlar i estendre a les companyies, entitats i associacions que llicitin, contractin, subcontractin, concertin o conciliïn amb ella el compliment dels principis que recull aquest protocol i ha de valorar positivament que comptin amb protocols propis o que assumeixin el de l'empresa contra la discriminació i l'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.

PRINCIPIS RECTORS I CARACTERÍSTIQUES

Principi de respecte a la dignitat personal

Les actuacions han de guardar la discreció necessària, encaminada a protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades, i el màxim respecte a totes les persones implicades.

Principi de confidencialitat i sigil

La informació generada i aportada per les actuacions a l'hora d'aplicar el protocol té caràcter confidencial i només ha de ser coneguda per aquells qui intervinguin directament en el desenvolupament de les diferents fases. Aquestes persones han de guardar el corresponent sigil, confidencialitat i reserva per vetlar per la intimitat i dignitat de les persones afectades, i tenen l'obligació de no divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés d'investigació.

Principi de diligència i celeritat

Tot el procediment s'ha de completar sense demores indegudes en el tan poc temps com es pugui, respectant les garanties adequades per a totes les parts.

Escoltar la víctima

La víctima ha de narrar, de forma oral o escrita, els fets sense que se li faci cap qüestionament. Aquest procés està protegit pel deure de confidencialitat i sigil.

Contradicció

El procediment ha de garantir, en tot moment, una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.

Restitució de les víctimes

Si la discriminació o l'assetjament s'han concretat en un menyscabament de les condicions laborals de la víctima, s'han de restituir en les mateixes condicions, si així ho sol·licita.

Prohibició de represàlies

Totes les persones implicades en el procediment tenen les garanties de no-discriminació ni represàlies per la participació en la comunicació o denúncia d'una situació de discriminació o assetjament i en les fases del procediment successives.

COMISSIÓ D'ATENCIÓ A LA DISCRIMINACIÓ I ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE, EXPRESSIÓ DE GÈNERE, CARACTERÍSTIQUES SEXUALS I DIVERSITAT FAMILIAR

Per constituir la Comissió d'atenció a la discriminació i assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar (d'ara endavant, Comissió) s'han de determinar totes les persones que la componen. A aquest efecte, es té en consideració el següent:

Aquesta Comissió ha de ser paritària entre la representació de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores (d'ara endavant, RLPT). De la mateixa manera i de forma paritària s'ha de nomenar el mateix nombre de membres suplents.

Es recomana que estigui formada per un mínim de quatre persones, amb un màxim delimitat en relació amb els principis rectors i característiques recollides.

La Secretaria de la Comissió l'ha d'ostentar una persona representant de l'empresa.



És requisit imprescindible per formar part d'aquesta Comissió, tant de titulars com de suplents, tenir formació en igualtat i, específicament, en el tractament, prevenció i actuació davant l'assetjament i discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.

En el cas que la vinculació laboral de la persona que presumptament exerceix la situació d'assetjament o discriminació comunicada o denunciada es correspongui amb una empresa diferent de la de la persona víctima, la Comissió s'ha de posar en contacte amb la primera perquè s'hi pugui integrar com a membre.

Les hores totals destinades per part de les persones membres de la RLPT a la Comissió en qualsevol dels seus aspectes (reunions prèvies, convocatòries, entrevistes, procediment, etcètera) no computen com hores del crèdit horari sindical.

L'assistència jurídica, davant de possibles accions judicials, i la cobertura de la responsabilitat civil en què puguin incórrer les persones que componen la Comissió han d'estar assegurades per part de l'empresa.

Incompatibilitats

Es considera en situació d'incompatibilitat, en qualsevol moment del procediment, qualsevol persona integrant de la Comissió si l'uneix amb la persona denunciada o denunciant una relació de parentiu per afinitat o per consanguinitat. Aquesta situació pot ser al·legada per qualsevol que intervingui en el procés. En aquest cas, ha de ser substituïda per una suplent.

Si una persona integrant d'aquesta Comissió és denunciada o és denunciant, en qualsevol moment del procediment, queda impedida per intervenir en qualsevol altre procediment fins a la resolució completa del seu propi cas.

Funcions de la Comissió

La Comissió ha de determinar els canals que es poden utilitzar per presentar les comunicacions o denúncies de discriminació o assetjament corresponents al protocol. Preferentment ha de ser un correu electrònic que ha d'arribar a la RLPT i a l'empresa de manera simultània.

La Comissió ha d'establir els terminis màxims de resolució de cada una de les fases del procediment, tenint en compte que la durada màxima des de l'activació del protocol, amb la recepció de la denúncia o la comunicació, la investigació i la resolució de l'expedient fins al tancament és de vint dies naturals, ampliable de forma excepcional en cas que la investigació dels fets obligui a allargar aquest termini i així es decideixi al si de la Comissió, a un màxim de trenta dies naturals. El termini màxim recomanat des de la recepció de la comunicació o denúncia i la convocatòria de la Comissió és de tres dies feiners.

Aquest procediment s'ha d'iniciar una vegada la Comissió rebí un escrit de denúncia o comunicació en què consti el nom i cognoms de la persona denunciant o afectada (si no coincideix amb els de la persona denunciant), així com els de la denunciada.

La Comissió ha d'informar ambdues parts sobre els seus drets, el contingut del protocol i el procediment que cal seguir una vegada presentada la comunicació o denúncia.

Ha de disposar per part de l'empresa dels mitjans adequats i tenir accés a tota la informació que pugui tenir relació amb el cas. També ha de tenir accés lliure a totes les dependències del centre de treball, i tota la plantilla ha de prestar la col·laboració que es requereixi per part de la Comissió.

Ha de determinar quines persones han de ser entrevistades i dur a terme les entrevistes, i n'ha d'obtenir el consentiment exprés. Així mateix, la Comissió ha de determinar les proves que s'han de fer i establir el procediment per obtenir-les.

Ha d'advertir a les entrevistades del caràcter reservat i confidencial de la informació, tant per la seva part com per la de les persones integrants de la Comissió.

Ha d'elaborar un informe de conclusions i, si escau, una proposició de les accions correctores i disciplinàries oportunes.

Ha de supervisar la imposició i el compliment efectiu de les mesures i sancions com a conseqüència dels casos provats d'assetjament i discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.

Ha de fer un seguiment anual del conjunt de les seves actuacions per assegurar l'eficàcia del protocol i el seu funcionament intern. L'ha d'adaptar o introduir-hi modificacions, si ho considera oportú, i ha de vetlar perquè tot el procés es desenvolupi amb les garanties que comprèn aquest protocol.

Qualsevol altres que es puguin derivar de la naturalesa de les seves funcions i del que diposita aquest protocol.

**Funcions de la Secretaria de la Comissió**

Ha de rebre, per mitjà dels canals establerts, les comunicacions o denúncies de discriminació per assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar corresponents. No obstant això, si la comunicació o denúncia la rep qualsevol altra persona membre de la Comissió, l'ha de traslladar a través del curs establert per a la valoració de l'inici de l'expedient.

Ha de convocar la Comissió dins del termini establert, recomanat de tres dies laborals, una vegada rebuda la comunicació o denúncia.

Ha de redactar actes de totes les reunions que es facin, garantint la confidencialitat i la reserva del seu contingut. Les persones intervinents han de signar aquestes actes una vegada revisat el seu contingut.

Ha de custodiar tota la documentació generada i obtinguda durant cada una de les fases i en la totalitat del procediment.

Definició de persones que intervenen en el procediment

La víctima, que és qui ha patit o pateix la conducta de discriminació o assetjament.

La persona que presenta la denúncia o la comunicació, que pot ser la víctima o una altra que ha tingut coneixement dels fets.

La persona denunciada per assetjament o discriminació és qui presumptament ha comès l'assetjament. Les persones que donen testimoni.

Les persones membres de la Comissió.

La direcció, el Departament de Personal, Recursos Humans o la responsabilitat corresponent de l'empresa encarregada d'adoptar les mesures esmentades.

La representació legal de les persones treballadores (RLPT) que formin part de la Comissió

Procediment d'actuació**Fase 1. Comunicació de la denúncia i assessorament**

Les persones que poden formular la denúncia o comunicació pel mitjà i els canals que s'han determinat prèviament per la Comissió són les següents:

- Qui es consideri víctima d'una conducta d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.
- Qui tenguí coneixement d'una conducta d'assetjament per les raons expressades en el punt anterior.
- Les organitzacions sindicals amb representació en l'àmbit d'aplicació.
- Qui rebí qualsevol instrucció que impliqui la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.

En cas que la denúncia no la presenti directament la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions del protocol en el moment de presentar la sol·licitud d'intervenció o posteriorment a petició de la Comissió. No s'ha d'obrir cap protocol d'assetjament sense aquest consentiment exprés.

Durant totes les actuacions d'aquest procediment, ambdues parts implicades en la investigació (denunciant i denunciada) poden ser acompanyades i assessorades per persones de la seva confiança, que pot ser de la RLPT o la persona delegada de prevenció de riscos laborals, o qualsevol altra que ella decideixi. Així mateix, la RLPT pot portar algú que l'assessori.

Sempre que hi hagi indicis suficients de l'existència d'assetjament o discriminació, la Comissió ha de sol·licitar a l'empresa que adopti les mesures cautelars que consideri oportunes.

En cap moment del procediment no es pot produir un perjudici o menyscabament de les condicions salarials, de treball o la seva modificació substancial per a la víctima.

Fase 2. Investigació

Després de fer les entrevistes i les proves que es determinin, la Comissió ha d'emetre un informe vinculant en un dels dos sentits següents:



- a) Constatar indicis d'assetjament objecte del protocol i, si escau, proposar l'obertura d'un expedient sancionador. I proposar una sanció.
- b) No apreciar indicis d'assetjament objecte del protocol.

Es recomana que l'informe inclogui la descripció dels fets, les actuacions efectuades, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars i preventives.

Fase 3. Resolució

En aquesta fase s'apliquen les mesures d'actuació necessàries tenint en compte l'informe emès per la Comissió.

Si hi ha evidències de l'existència d'una situació de discriminació o assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar s'ha d'instar la incoació d'un expedient sancionador a la direcció, Departament de Personal o de Recursos Humans o responsabilitat de l'empresa corresponent, s'ha de sol·licitar l'adopció de mesures correctores i, si escau, es continuaran aplicant les mesures de protecció a la víctima.

Si hi ha evidències de l'existència d'assetjament o discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar, la Comissió ha de proposar que s'adoptin les mesures addicionals següents:

- Suport psicològic, jurídic i social a la persona assetjada i a la seva família.

Modificació d'aquelles condicions laborals que, amb consentiment previ de la persona assetjada, es creguin beneficioses per a la seva recuperació.

A més, la Comissió ha d'informar la persona afectada, en cas que es trobi en situació de baixa per incapacitat laboral derivada de malaltia comuna com a conseqüència d'assetjament i que no s'hagi determinat abans, que pot sol·licitar a l'INSS la determinació de contingència perquè aquesta baixa sigui considerada com a accident de treball.

S'ha d'informar la RLPT, amb la garantia dels principis de protecció de dades i confidencialitat, de l'aplicació de mesures correctores, de protecció i dels expedients sancionadors.

Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament s'arxiva la denúncia i no constar cap referència a l'expedient personal de la persona denunciada.

Fase 4. Seguiment

La direcció, Departament de Personal o de Recursos Humans o la responsabilitat de l'empresa corresponent on s'aplica el protocol ha de mantenir un seguiment periòdic de l'aplicació de les mesures correctores, i donar trasllat a la Comissió amb la periodicitat que s'acordi per la RLPT i l'empresa.

CONSIDERACIONS FINALS AL PROTOCOL

Una vegada finalitzada la negociació del protocol és de compliment obligat en l'àmbit d'aplicació descrit i ha d'entrar en vigor l'endemà d'aquesta data.

La publicació i publicitat del protocol s'ha d'efectuar pels cursos formals habituals a l'empresa on s'apliqui, amb informació directa al conjunt del personal del seu àmbit d'aplicació, que ha de tenir accés visible, directe (política one click) i intuïtiu al seu contingut, al model de comunicació o denúncia, consentiment i a la via o als canals que s'hagin determinat per presentar-les.

El protocol té validesa durant quatre anys, sens perjudici que pugui ser modificat amb l'objecte de millorar la prevenció i l'actuació en la mesura que en la pràctica es precisi a l'empresa on s'apliqui.

PROPOSTA DE MODELS DOCUMENTALS DEL PROTOCOL, MODEL DE COMUNICACIÓ O DENÚNCIA

1. SOL·LICITUD D'INICI DEL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ SEGONS EL PROTOCOL CONTRA LA DISCRIMINACIÓ I L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE, EXPRESSIÓ DE GÈNERE, CARACTERÍSTIQUES SEXUALS I DIVERSITAT FAMILIAR EN L'ÀMBIT DEL SOCORRISME

A l'atenció de la Secretaria de la Comissió. Sol·licitant (marqueu la que correspongui) Persona afectada

Una altra persona (en aquest cas, acompanyeu el consentiment de la víctima a la sol·licitud o la Comissió el sol·licitarà posteriorment)



Dades de la persona comunicant / denunciant

Cognoms / Nom / DNI / Vies de contacte / Lloc i centre de treball / Localitat i província / Vincle laboral / Categoria professional

Dades de la persona afectada si és diferent de la persona comunicant / denunciant

Cognoms / Nom / DNI / Vies de contacte / Lloc i centre de treball / Localitat i província / Vincle laboral / Categoria professional

Dades de l'incident

Data / Lloc de l'incident / Descripció / Persones implicades / Persones que poden donar testimoni / Proves aportades

Signatura, lloc i data de presentació del comunicat o la denúncia

La persona sotasignada sol·licita l'obertura del procediment d'investigació derivat del coneixement d'actes que poden ser constitutius d'assetjament o discriminació per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar segons el protocol d'aplicació.

En , el/la d de

2. MODEL DE CONSENTIMENT

La persona dona el seu consentiment a [] perquè s'iniciï el procediment formal del protocol davant l'assetjament i discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar d'aplicació en les administracions públiques / sectors públics.

3. MODEL D'ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'ATENCIÓ A LA DISCRIMINACIÓ I ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE, EXPRESSIÓ DE GÈNERE, CARACTERÍSTIQUES SEXUALS I DIVERSITAT FAMILIAR

Es constitueix la Comissió d'atenció a la discriminació i assetjament per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar per a l'àmbit de l'Administració pública / sector públic:

Aquesta Comissió està formada per un total de persones; per la part de la RLPT:

; per la part de l'empresa / sector:

, i altres persones:

Aquesta Comissió es reuneix en data , a , de conformitat i dins del termini que preveu el protocol contra la discriminació i l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar d'aplicació en l'àmbit de l'empresa / sector:

, complint els principis i garanties, el procediment, terminis, tasques i funcions descrits.

Signatura i data de les persones membres de la Comissió.

4. MODEL D'INFORME DE CONCLUSIONS

La Comissió d'atenció a la discriminació i assetjament per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar per a l'àmbit de l'Administració pública / sector públic:

; formada per persones; per la part de la RLPT:

; per la part de l'empresa / sector:

, i altres persones



Seguint el protocol contra la discriminació i assetjament per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar d'aplicació per a l'àmbit de l'empresa / sector:

, i després de la fase d'investigació pertinent elabora l'informe següent:

Signatura i data de les persones membres de la Comissió.

MESURES DE PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT I DISCRIMINACIÓ CONTRA LES PERSONES TRANS

L'empresa / sector (inclòs l'àmbit empresarial) fa públic el seu compromís per la no-tolerància davant de cap forma de discriminació i assetjament contra les persones trans, a més de realitzar accions de suport i respecte a la diversitat i incorporar mesures d'acció positiva, així com accions de sensibilització, informació i formació.

Així mateix, elabora accions adreçades a tota la plantilla, incloent-hi els quadres de direcció, per sensibilitzar, formar, informar, prevenir i actuar contra la transfòbia en qualsevol de les seves manifestacions.

Compta amb persones trans o persones sensibilitzades cap al col·lectiu trans per comunicar-se amb la persona afectada per situacions de transfòbia.

Organitza esdeveniments a l'entitat per commemorar tots els dies significatius per al col·lectiu trans: Dia de l'Orgull LGTBIQ+, Dia Internacional contra la Transfòbia, Dia de la Memòria Trans, etcètera.

Utilitza un llenguatge i una imatge inclusius a tots els documents que s'elaboren cap a les persones trans i redacta els formularis que s'utilitzen al centre de treball amb l'objectiu que totes les persones puguin reflectir el gènere amb què s'identifiquen.

Facilita que les persones trans puguin utilitzar el seu nom triat al centre de treball i als documents i registres, tot i que encara no s'hagi produït el canvi registral de la menció del nom en la documentació oficial, i els assegura que totes les persones s'hi adrecin per aquest nom.

Així mateix, facilita a les persones trans l'uniforme que sol·licitin conforme a la seva identitat.

Garanteix que les persones trans puguin utilitzar el lavabo i els vestuaris del sexe / gènere amb el qual s'identifiquen, de manera que afavoreix els lavabos i vestuaris mixts als centres de treball amb cabines individuals per a tota la plantilla.

L'Administració pública ha de vetlar i estendre a les empreses, entitats i associacions que llicitin, contractin, subcontractin, concertin o concilii amb ella el compliment de les mesures que recull aquest apartat i ha de valorar positivament que comptin amb mesures pròpies o que assumeixin les que presenta aquest document per a les persones trans.

Ha d'establir acords de col·laboració amb entitats sense ànim de lucre que estiguin desenvolupant projectes d'inserció laboral per impulsar la contractació de persones trans o donar-los suport en el desenvolupament de les seves finalitats.

Dona veu a les persones trans i en facilita la participació a l'hora d'elaborar i negociar les mesures dirigides a eliminar la transfòbia.

Realitza un estudi per identificar les principals discriminacions que pateixen les persones trans en l'àmbit laboral i establir clàusules dirigides a combatre-les.

Inclou en les avaluacions de prevenció de riscos psicosocials els relacionats amb la discriminació o l'assetjament per identitat de gènere.

Desenvolupa les mesures que preveu la Llei 4/2023 de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, dirigides a l'accés a l'ocupació a través d'ofertes públiques d'ocupació i altres procediments de selecció i provisió.

Ha de garantir els drets de les persones treballadores trans relacionats amb les seves parelles, amb independència de la seva identitat de gènere i l'orientació sexual, en matèria de permisos, assegurances o d'altres que s'estableixin. Així mateix, li són d'aplicació els permisos per filiació, les mesures per embaràs i qualsevol altra que estableixi l'empresa i que eviti perjudicis.

Evita l'exclusió de les persones trans de les campanyes mèdiques que desenvolupa cap al conjunt del personal, i atén les seves necessitats.

Les persones trans treballadores han de disposar de tots els permisos necessaris retribuïts perquè puguin dur a terme el procés d'afirmació de gènere que considerin, així com a les revisions que s'hagin de fer posteriorment, sense que això sigui considerat en el còmput d'absentisme laboral. Si cal, s'ha d'adaptar lloc, les funcions o la jornada durant el període d'afirmació de gènere, atès que és el de més exposició i vulnerabilitat i, per tant, el que té més risc de patir discriminació, assetjament o violència.

**BASE NORMATIVA I LEGAL**

La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el dret a la intimitat, la integritat física i moral i el principi d'igualtat i de no-discriminació per qualsevol condició o circumstància personal o social són drets fonamentals que recull la Constitució espanyola (CE).

L'article 9.2 dicta que correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups als quals s'integra siguin reals i efectives, eliminar els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

L'article 10 fixa la inviolabilitat de la dignitat de la persona, dels seus drets i del lliure desenvolupament de la personalitat.

L'article 14 situa que les i els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

L'article 15 recull que totes i tots tenen dret a la vida i a la integritat física i moral, sense que, en cap cas, puguin ser sotmesos a tortura ni a penes o a tractes inhumans o degradants.

El Tribunal Constitucional assenyalava de manera reiterada que entre les prohibicions de discriminació que proscriu l'article 14 de la CE s'ha d'entendre compresa la discriminació a causa de l'orientació sexual. Si bé és cert que aquesta no apareix expressament esmentada en aquest article com un dels supòsits concrets en què queda prohibit un tracte discriminatori, indubtablement és una circumstància que s'inclou en la clàusula qualsevol altra condició o circumstància personal o social a la qual ha de ser referida la interdicció de la discriminació (STC 41/2006, de 13 de febrer, FJ 3) (SSTC 41/2013, de 14 de febrer, FJ 6). Així mateix, a la STC 176/2008, de 22 de desembre (FJ 4) ho constata per a la condició de transsexual.

La Llei 15/2022 de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació introdueix en l'articulat el següent:

L'article 2.1 reconeix expressament que ningú no pot ser discriminat per la seva orientació o identitat sexual o expressió de gènere.

L'article 4.3 estableix que el dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació, entre altres causes, per orientació, identitat o expressió de gènere, és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com tal, s'ha d'integrar i observar amb caràcter transversal en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques.

L'article 6 defineix conceptes com la discriminació directa, indirecta, mesures d'acció positiva, protecció davant represàlies o l'assetjament discriminatori, i s'ocupa d'aclarir termes com la discriminació per associació, per error o la interseccional.

L'article 30 reafirma la inversió de la càrrega de la prova, de tal manera que, quan la part actora o la part interessada al·legui discriminació i aporti indicis fundats sobre la seva existència, correspon a la part demandada o a qui s'imputa la situació discriminatòria que aporti una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat.

El Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors estableix el següent:

L'article 4.2.c), el dret de les persones treballadores a no ser discriminades directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada siguin empleades.

L'article 4.2.e), el respecte a la intimitat i a la consideració de dignitat i protecció davant l'assetjament per motiu d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals a l'article 14. El dret a la protecció davant els riscos laborals, inclou que:

- Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.
- En compliment del deure de protecció, l'empresari ha de garantir la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball.

La mateixa llei, a l'article 15, sobre principis de l'acció preventiva, dicta que l'empresari ha d'aplicar les mesures que integren el deure general de prevenció que preveu l'article anterior, d'acord amb els principis generals següents:

- a) Evitar els riscos.
- b) Avaluar els riscos que no es puguin evitar.
- c) Combatre els riscos en el seu origen.



En l'àmbit de la Unió Europea s'han adoptat dues directives d'obligat compliment per a tots els Estats membres: la Directiva relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre els homes i dones en l'ocupació (2006/54/CE), que prohibeix la discriminació en l'ocupació; i la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte a la feina i l'ocupació, que inclou l'orientació sexual i la identitat de gènere com qüestions que cal defensar expressament per part de la representació legal de treballadors i treballadores. A l'article 13 assenyala que "els estats membres, d'acord amb les seves tradicions i pràctiques nacionals respectives, han d'adoptar les mesures adequades per fomentar el diàleg entre els interlocutors socials per tal de promoure la igualtat de tracte, inclòs el control de les pràctiques en el lloc de treball, convenis col·lectius, codis de conducta i mitjançant la investigació o l'intercanvi d'experiències i bones pràctiques".

El Conveni 190 de l'Organització Internacional del Treball (OIT) sobre la violència i l'assetjament, ratificat per Espanya el 2022 (en vigor des del 25 de maig de 2023), entén la violència al món del treball com "un conjunt de comportaments i pràctiques inacceptables, o d'amenaques de tals comportaments i pràctiques, ja sigui que es manifestin una sola vegada o de manera repetida, que tinguin per objecte, que causin o siguin susceptibles de causar, un dany físic, psicològic, sexual o econòmic". A més, el Conveni al·ludeix a les conductes de violència tant física com psicològica que es produeixin a l'entorn laboral, ja sigui entre el personal que presta serveis en el mateix centre o lloc de treball (violència interna) com aquella que es pot donar respecte a persones que no prestin serveis al centre de treball i són mers clients o usuaris (violència externa).

La Declaració Universal dels Drets Humans (1948) defensa a l'article 2 els drets i llibertats dels quals gaudeix tota persona "sense cap distinció de raça, color, sexe, llengua, religió, opinió política o de qualsevol altra mena, origen nacional o social, fortuna, naixement o altra condició".

Els Principis de Yogyakarta sobre l'aplicació del dret internacional dels drets humans a les qüestions d'orientació sexual i identitat de gènere (2007) es van aprovar per garantir que totes les persones, independentment de la seva orientació sexual o identitat de gènere, poguessin "realitzar aquests valuosos drets que els corresponen pel seu naixement" i, amb aquesta finalitat, s'apel·lava als Estats a garantir els drets humans de les persones LGBTIQ+.

La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI té per objectiu desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals, i erradicar les situacions de discriminació, per assegurar que a l'Estat es pugui viure la diversitat afectiva, sexual i familiar amb plena llibertat.

L'article 15.1. sobre igualtat i no-discriminació LGTBI a les empreses dicta que les empreses de més de cinquanta persones treballadores han de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI. Per fer-ho, les mesures han de ser pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal les persones treballadores. El contingut i abast d'aquestes mesures s'ha de desenvolupar reglamentàriament.

Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI en les empreses.

Igualment, en tots els casos, les mesures planificades han d'incloure un protocol davant l'assetjament i la violència on s'identifiquin pràctiques preventives i mecanismes de detecció i d'actuació davant seu.

El Codi penal, a l'article 22, De les circumstàncies que agreugen la responsabilitat criminal, en el punt 4 diu: Cometre el delicte per motius racistes, antisemites, antigitanos o una altra classe de discriminació referent a la ideologia, religió o creences de la víctima, l'ètnia, raça o nació a la qual pertanyi, el seu sexe, edat, orientació o identitat sexual o de gènere, raons de gènere, d'aporofòbia o d'exclusió social, la malaltia que pateixi o la seva discapacitat.

El títol XXI. Delictes contra la Constitució, capítol IV. Delictes relatius a l'exercici de drets fonamentals i llibertats públiques, a l'article 510 diu:

Els que provoquin a la discriminació, a l'odi o a la violència contra grups o associacions, per motius racistes, antisemites o altres referents a la ideologia, religió o creences, situació familiar, la pertinença dels seus membres a una ètnia o raça, el seu origen nacional, el seu sexe, orientació sexual, malaltia o discapacitat, s'han de castigar amb la pena de presó d'un a tres anys i multa de sis a dotze mesos.

Han de ser castigats amb la mateixa pena els que, amb coneixement de la seva falsedat o temerari menyspreu envers la veritat, difonguin informacions injurioses sobre grups o associacions en relació amb la seva ideologia, religió o creences, la pertinença dels seus membres a una ètnia o raça, el seu origen nacional, el seu sexe, orientació sexual, malaltia o minusvalidesa.

D'altra banda, i de manera més general, la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual preveu l'obligació de les administracions públiques de promoure condicions de treball que evitin els atemptats contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, i és obligatori arbitrar en ambdós contextos procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies

que puguin formular aquells qui hagin estat víctimes d'aquestes conductes (article 13.1). Així mateix, obliga les administracions públiques a dur a terme campanyes institucionals de prevenció d'informació, completades per mesures de prevenció de les violències sexuals en l'àmbit digital (articles 9 i 10).

A més, poden ser d'aplicació altres normes de caràcter autonòmic en aquesta matèria.

Finalment i després de la publicació de la Llei 4/2023 es produeixen les modificacions següents, entre d'altres, a l'Estatut dels treballadors i a l'Estatut bàsic de l'empleat públic:

En el primer, l'article 4.2.c) queda redactat en els següents termes: c) A no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada empleats, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol. Tampoc no poden ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que es trobin en condicions d'aptitud per exercir la feina o l'ocupació de què es tracti.

GLOSSARI

Discriminació directa

Hi ha discriminació directa quan una persona ha estat, és o pot ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació anàloga comparable, per raó de diversitat sexoaffectiva, identitat de gènere, familiar i per característiques sexuals.

Discriminació indirecta

Situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica aparentment neutres poden ocasionar un desavantatge particular per raó d'orientació sexual i identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.

Discriminació múltiple

Es produeix quan, a més de discriminació per motius de diversitat sexoaffectiva, d'identitat de gènere, familiar o per característiques sexuals, una persona pateix discriminació, violència o assetjament per altres motius, com pot ser la pertinença a la diversitat ètnica, religiosa, funcional, persones neurodivergents o migrants. Es té en compte especialment la discriminació de gènere que es pot produir pel fet de ser dona.

Discriminació per associació

Hi ha discriminació per associació quan algú és objecte de discriminació com a conseqüència de la seva relació amb una altra persona, un grup o família LGTBQ+.

Discriminació per error

Situació en la qual una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per motius de diversitat sexoaffectiva, identitat de gènere, familiar i per característiques sexuals, com a conseqüència d'una apreciació errònia.

Estereotips de gènere

Es tracta d'un conjunt estructurat de creences compartides dins d'una cultura sobre els atributs o característiques que suposadament té un grup social i, per tant, construccions mentals basades en la idea preconcebuda i inexacta de com són, com es comporten dones i homes en una societat determinada.

Família LGTBQ+

Aquella en la qual una o més de les seves persones integrants són persones LGTBQ+. Victimització secundària

Maltractament addicional exercit contra lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals o intersexuals i més que es troben en algun dels supòsits de discriminació, assetjament o represàlia com a conseqüència directa o indirecta de la mala o inadequada atenció per part d'agents públics.

Ordre de discriminar

Qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó d'orientació sexual i identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar.



Represàlia discriminatòria

Tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, comunicació, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament al qual és sotmesa o ha estat sotmesa.

Assetjament vertical descendent

Aquell en què la persona autora té ascendència jeràrquica sobre la víctima.

Assetjament vertical ascendent

Aquell en què la persona autora es troba subordinada jeràrquicament a la víctima. Assetjament horitzontal

Aquell en què tant la persona autora com la víctima no tenen relació jeràrquica.

Sexe biològic

Sexe assignat en néixer basat en unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques.

Identitat de gènere i sexual

Vivència interna i individual del sexe o del gènere tal com cada persona la sent i autodefineix.

Expressió de gènere

Manera com una persona comunica la seva identitat de gènere a través de conductes, manera de vestir, pentinat, veu, característiques personals, interessos o afinitats.

Orientació sexual

Atracció física, sexual o afectiva cap a una persona.

Rol de gènere

Són les expectatives de comportaments que han d'exercir cada gènere en la societat. Existeix una transmissió cultural de la definició de comportament, actuació social, maneres de vestir-se o de relacionar-se socialment en públic. Defineix la pertinença de ser home o dona o gènere masculí o femení, sense donar espai a altres visions més àmplies de la persona.

Androcentrisme

És la manera de concebre el món des d'un punt de vista masculí, pel qual es dona un valor hegemònic a la masculinitat.

Heterosexisme o heteronormativitat

Pensament que dona per fet, sense qüestionar-ho, que la norma és la marcada per l'heterosexualitat, és a dir, totes les persones han de ser heterosexuales.

Cissexisme o cisonormativitat

Pensament que dona per fet, sense qüestionar-ho, que la norma és la marcada per la cissexualitat, és a dir, totes les persones han de ser cissexuals.

Cisheterosexisme o cisheteronormativitat

Pensament que dona per fet, sense qüestionar-ho, que la norma és la marcada per la cisheterosexualitat, és a dir, totes les persones han de ser cisheterosexuales.

LGBTIQ+

És l'acrònim utilitzat per referir-se col·lectivament a les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals, intersexuals, queer i més.

- Homosexualitat: és l'orientació sexual que es presenta cap a persones del mateix sexe.

- Heterosexualitat: és l'orientació sexual que es presenta cap a persones de diferent sexe.
- Bisexualitat: és l'orientació sexual dels qui assequin atracció sexual, emocional o romàntica cap a persones de diferents gèneres, no necessàriament alhora ni de la mateixa manera, ni al mateix nivell ni amb la mateixa intensitat.
- Pansexualitat: orientació sexual cap a les persones, independentment del seu sexe o identitat de gènere.
- Gai: home homosexual.
- Lesbiana: dona homosexual.
- Persona trans: persona la identitat de gènere de la qual no coincideix amb el sexe assignat en néixer.
- Intersexual: persona nascuda amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques; una anatomia sexual; uns òrgans reproductius, o un patró cromosòmic que no es corresponen amb les nocions socialment establertes dels cossos masculins o femenins.
- Asexualitat: orientació sexual que es defineix com a falta d'atracció sexual, emocional o romàntica, o en algun grau o en determinades situacions cap a altres persones. No s'ha de confondre amb l'abstinència sexual i el celibat.
- Aromanticisme: les persones aromàntiques experimenten poca o cap atracció romàntica cap a d'altres.
- Demisexualitat: les persones demisexuals només experimenten atracció sexual quan existeix una connexió emocional prèvia.
- Sexualitat grisa: les persones asexuals grises experimenten atracció sexual cap a d'altres només sota circumstàncies limitades o específiques.
- Queer: terme amb què es defineixen algunes persones les identitats de les quals no es vinculen al binarisme de gènere, heteronormativitat o altres conceptes socials, teòrics i culturals relacionats amb la identitat sexual i de gènere, a més d'altres consideracions més àmplies.

Binarisme de gènere

Assenyala les característiques pròpies i intrínseques del gènere masculí i el femení, excloent-ne l'existència de característiques no masculines ni femenines, i dona a entendre que tot tret físic humà pot ser mesurat com un o un altre.

Persones no binàries

Persones la identitat de gènere de les quals es troba fora del binarisme de gènere. Persona cis

És aquella persona la identitat de gènere de la qual coincideix amb el gènere assignat en néixer.

Afirmació de gènere

Procediments mitjançant els quals la persona afirma la seva identitat sexual o de gènere.

Plumofòbia

Rebuig i discriminació cap a les persones, en especial cap als homes, l'expressió de gènere de les quals no es percep com l'esperada conforme a rols socials i estereotips de gènere.

Serofòbia

Aversió, rebuig i discriminació cap a les persones que viuen amb el VIH. Assetjament laboral

L'exposició a conductes de violència psicològica intensa, cap a una o més persones, per part d'una altra o altres que actuen davant aquella o aquelles des d'una posició de poder —no necessàriament jeràrquica, sinó en termes psicològics—, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball i suposa un atemptat a la dignitat de la persona i un risc per a la seva salut.

El Conveni 190 de l'OIT defineix a l'article primer la violència i l'assetjament a la feina com aquells comportaments i pràctiques inacceptables, o bé les amenaces d'aquests comportaments i pràctiques, tant si es manifesten una sola vegada com de manera repetida, que tinguin per objecte, que causin o que siguin susceptibles de causar, un dany físic psicològic, sexual o econòmic, incloent-hi la violència i l'assetjament per raó de gènere, definits també al mateix article com aquells comportaments inacceptables que van dirigits contra les persones per raó del seu sexe o gènere, o bé que afecten de manera desproporcionada persones d'un sexe o gènere determinat.

Mobbing assetjament laboral LGTBIQ+-fòbia

Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, aversió, repudi, prejudici, discriminació, assetjament o intolerància envers les persones LGTBIQ+ pel fet de ser-ho o de ser percebudes d'aquesta manera.



ANNEX II

TAULES SALARIALS APLICABLES A CONTRACTES VIGENTS A L'EFECTE DEL RÈGIM TRANSITORI DE L'ARTICLE 19è BIS

Grup professional	Salari base (en euros)	Plus de transport (en euros)	Salari base + plus de transport (en euros)	Valor hora nocturna (en euros)	Salari base + plus de transport 14 pagues (en euros)
Grup I	2.080,78	68,90	2.149,68	1,44	30.095,52
Grup II	1.621,80	68,90	1.690,70	1,31	23.669,80
Grup III	1.517,92	68,90	1.586,82	1,16	22.215,48
Grup IV A)	1.415,10	68,90	1.484,00	1,04	20.776,00
Grup IV B)	1.203,10	68,90	1.272,00	1,04	17.808,00
Grup V	1.115,10	68,90	1.165,95	1,04	16.576,00

