



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

1936

Resolución del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Aquatas, Servicios de Socorristas, SL y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07100492012017)

Antecedentes

1. El 16 de marzo de 2017, la representación de la empresa Aquatas, Servicios de Socorristas, SL y la de su personal acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El 17 de marzo de 2017, José Carlos Sedano Almiñana, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Aquatas, Servicios de Socorristas, SL en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es su traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 24 de octubre de 2017

La directora general de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral

Isabel Castro Fernández

Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria
(BOIB 105/2015)





I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AQUATAS, SERVICIOS DE SOCORRISTAS, S.L

INDICE

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Artículo 1. PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO
- Artículo 2. NORMA BÁSICA Y SUSTITUTORIA
- Artículo 3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE IGUALDAD
- Artículo 4. ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL
- Artículo 5. ÁMBITO TERRITORIAL
- Artículo 6. ÁMBITO TEMPORAL, PRÓRROGA Y DENUNCIA
- Artículo 7. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN
- Artículo 8. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD
- Artículo 9. COMISIÓN PARITARIA
- Artículo 10. PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES
- Artículo 11. PROCEDIMIENTOS DE INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES PACTADAS

CAPÍTULO II

CLAÚSULAS DE EMPLEO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Artículo 12. CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN LABORAL
- Artículo 13. PERIODO DE PRUEBA
- Artículo 14. DIMISIÓN DEL TRABAJADOR
- Artículo 15. CONTRATACIÓN
- Artículo 16. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- Artículo 17. JORNADA DE TRABAJO
- Artículo 18. DESCANSO SEMANAL
- Artículo 19. FESTIVOS
- Artículo 20. VACACIONES
- Artículo 21. EXCEDENCIAS

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES Y PRESTACIONES SOCIALES

- Artículo 22. SALARIO BASE
- Artículo 23. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
- Artículo 24. ACTUALIZACIÓN SALARIAL
- Artículo 25. LIQUIDACIÓN Y PAGO DE SALARIOS
- Artículo 26. SEGURO DE INCAPACIDAD O FALLECIMIENTO EN ACCIDENTES DE TRABAJO

CAPÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- Artículo 27. FALTAS
- Artículo 28. SANCIONES

CAPÍTULO VI

OTRAS CONDICIONES Y SITUACIONES LABORALES

- Artículo 29. UNIFORME
- Artículo 30. TITULACIONES
- Artículo 31. CÓDIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL
- Artículo 31. CÓDIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL
- Artículo 32. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL EN EL PUESTO DE TRABAJO



CAPÍTULO I**DISPOSICIONES GENERALES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN****Artículo 1****PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO**

Conciertan el presente convenio colectivo, negociado y pactado al amparo del título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, Estatuto de los Trabajadores), la representación legal de la empresa AQUATAS, SERVICIOS DE SOCORRISTAS, S.L. (en adelante, AQUATAS) y la representación de los trabajadores de la empresa.

Artículo 2**NORMA BÁSICA Y SUSTITUTORIA**

En virtud de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo sustituye y sucede en su integridad a las precedentes regulaciones y tiene prioridad aplicativa respecto del convenio colectivo sectorial o estatal, o de ámbito inferior, que pudiera resultar de aplicación. En lo no regulado por este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral.

Artículo 3**DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE IGUALDAD**

Las partes concertantes del convenio colectivo acatan los motivos y el texto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el título IV, relativo al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. En este sentido, el presente texto articulado está negociado para su aplicación tanto para mujeres como para hombres, de forma que cualquier cita incluida en el mismo referido a personas (trabajadores, clasificación profesional, puestos de trabajo, etc.) deberá entenderse de forma indistinta tanto para hombres como para mujeres, a los efectos previstos en el artículo 14.11 de la citada Ley.

Artículo 4**ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL**

El presente convenio colectivo y las condiciones laborales pactadas en el mismo serán de aplicación a la empresa AQUATAS, SERVICIOS DE SOCORRISTAS, S.L. y a todos los trabajadores por cuenta ajena de la empresa, y vinculados por una relación laboral común. Quedan excluidos los trabajadores vinculados por una relación de carácter especial, y las personas vinculadas mercantilmente con la empresa.

Artículo 5**ÁMBITO TERRITORIAL.**

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

Artículo 6**ÁMBITO TEMPORAL, PRÓRROGA Y DENUNCIA.**

La vigencia será desde el 1 de enero de 2017 -sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial-, hasta el día 31 de diciembre de 2022. Se prorrogará tácitamente a partir de la citada fecha por periodos bianuales, a menos que se produzca denuncia expresa por parte de alguna de las partes legitimadas, con al menos dos meses de antelación a la fecha de finalización de la vigencia inicial o, en su caso, de cualquiera de sus prórrogas; dicha denuncia deberá formalizarse por escrito dirigido a la otra parte y registrado ante la autoridad laboral. Transcurrido un año desde la fecha de la denuncia sin que se haya acordado uno nuevo, sus cláusulas mantendrán su vigencia hasta que sea sustituido por otro.



**Artículo 7****CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.**

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del convenio, manteniéndose estrictamente como condiciones ad personam las que procedan de disposiciones legales o pactos individuales previos a la firma del mismo, cuando examinadas en su conjunto resulten más beneficiosas para el trabajador.

Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos o condiciones individuales se mantendrán hasta tanto no se modifiquen o queden absorbidas por la aplicación del presente convenio.

Salvo lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo, las cantidades abonadas por la empresa en concepto de mejoras de salario, por cualquier concepto, se entenderán absorbibles y compensables, salvo pacto en contrario.

Artículo 8**VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente. En el supuesto de que por actos de la autoridad laboral competente o, en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese el registro o la aplicación total o parcial del presente convenio o de alguno de sus artículos por declaración expresa de nulidad del mismo o de los mismos, quedarán sin efecto los preceptos afectados por tales anomalías, debiéndose remitir a las partes negociadoras para su subsanación, quedando vigente el resto del convenio.

Artículo 9**COMISIÓN PARITARIA**

Se constituye una Comisión Paritaria, interpretadora del presente convenio colectivo, integrada por la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores. La misma se reunirá cuando una de las partes la convoque, y sus acuerdos se adoptarán por mayoría.

Sus funciones serán, además de entender de aquellas materias que el articulado del presente convenio colectivo prevea de forma expresa, la interpretación del convenio colectivo y la resolución de las cuestiones que ambas partes sometan a su consideración; la vigilancia del cumplimiento de lo pactado; la adaptación y modificación, en su caso, del convenio colectivo durante su vigencia; y el conocimiento, con carácter previo, de cualquier conflicto colectivo suscitado con motivo de la aplicación o interpretación del convenio colectivo, a cuyos efectos emitirá dictamen en el plazo de los diez días siguientes a que la cuestión se someta a su consideración.

Se establece como domicilio de la Comisión Paritaria el de la empresa.

Artículo 10**PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES**

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria regulada en el presente convenio colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (en adelante, TAMIB), aplicando el Reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.

La solución de cualquier otro conflicto o divergencia que afecte a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo se efectuará igualmente de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del TAMIB, aplicando el Reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes del presente convenio colectivo a tales procedimientos.

Artículo 11**PROCEDIMIENTOS DE INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES PACTADAS**

El presente convenio colectivo obliga a la empresa y a los trabajadores de la misma durante todo el tiempo de su vigencia. No obstante lo anterior, será de aplicación el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación de las condiciones pactadas en el mismo, cuando se den las circunstancias previstas en dicho precepto.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, la que



dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria, o no se hubiera alcanzado acuerdo alguno, las partes deberán someter la discrepancia ante el TAMIB, sometiéndose al procedimiento de mediación del mismo. Si sometida la cuestión a dicho procedimiento, persistiese el desacuerdo, deberá acudir a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears.

Si en cualquier momento, durante la tramitación, se alcanzara acuerdo acerca de la inaplicación de las condiciones del presente convenio colectivo, se deberá comunicar a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO II

CLAÚSULAS DE EMPLEO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 12

CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN LABORAL

La organización del trabajo corresponderá a la empresa, dentro de los límites legales. Este podrá ser desempeñado en cualquiera de los puntos en los que la empresa preste sus servicios, sin necesidad de preaviso y siempre que ello no implique movilidad geográfica en los términos previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador podrá ser requerido para la prestación de servicios en distintos centros dentro de una misma jornada laboral, cuando la organización del servicio así lo requiera.

Artículo 13

PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso, que deberá formalizarse por escrito, será de tres meses para el personal del grupo profesional I, de dos meses para el personal adscrito a los grupos profesionales II y III, y de un mes para el personal del grupo profesional IV. En todo caso, en los contratos temporales de duración determinada, suscritos al amparo de lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, y cuya duración no exceda de seis meses, el periodo de prueba no podrá superar el mes de duración.

La situación de incapacidad temporal sea cual fuere su contingencia, la maternidad, la adopción o el acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, no interrumpirán su cómputo. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, salvo que ésta hubiera finalizado con anterioridad a los dos años previos a la nueva contratación.

Artículo 14

DIMISIÓN DEL TRABAJADOR

Los trabajadores y trabajadoras que decidan extinguir su relación laboral de forma voluntaria deberán notificarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima a la fecha de su efectividad, según su grupo profesional, de dos meses para el personal del grupo profesional I, de un mes para el personal adscrito a los grupos profesionales II y III, y de quince días para el personal adscrito al grupo profesional IV.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

La empresa estará facultada para destinar el periodo de preaviso otorgado por el trabajador al disfrute, total o parcial de las vacaciones pendientes, en su caso.

Artículo 15

CONTRATACIÓN

En materia de contratación laboral se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y convencionales de mayor rango, si las hubiere sobre esta materia, tanto de carácter general como especial.



Artículo 16**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Se establecen los siguientes grupos profesionales y ocupaciones o puestos de trabajo, a efectos meramente enunciativos y no limitativos; no suponiendo obligación alguna de tenerlos todos cubiertos en el ámbito de la empresa:

Grupo profesional I: Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Elaboran la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales. Se responsabilizan completamente de la gestión de todas las áreas funcionales de la empresa. Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo del conjunto de trabajadores. Llevan a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales. Toman decisiones o participan en su elaboración, y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en la empresa.

La formación requerida será la equivalente a titulación universitaria de grado superior o medio, o bien una dilatada experiencia en el sector.

Las ocupaciones incluidas en el grupo profesional I serán:

Director o encargado general.

Grupo profesional II: Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la responsabilidad en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices emanadas directamente del personal perteneciente a la dirección de la empresa. Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores. Llevan a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior, medio o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un periodo de práctica o experiencia dilatada adquirido en trabajo análogo.

Las ocupaciones incluidas en el grupo profesional II serán:

- Directores de área o encargados de departamento
- Coordinadores de servicios generales
- Coordinadores de socorrismo
- Oficial 1ª Administrativo/contable
- Enfermeros
- Patrón de embarcaciones

Grupo profesional III: Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución. Asimismo integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de trabajadores.

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

Las ocupaciones incluidas en el grupo profesional III serán:

- Oficial 2ª Administrativo
- Supervisor de servicios/socorrismo
- Personal mantenimiento de piscinas
- Personal mantenimiento servicios generales
- Auxiliar enfermería

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

La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar o la titulación específica de la





tarea a desempeñar, que podría suplirse por un periodo de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

- Socorrista
- Monitor
- Auxiliar de servicios
- Auxiliar administrativo/Telefonista/recepcionista

CAPÍTULO III

JORNADA LABORAL, DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 17

JORNADA DE TRABAJO

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, sin que sobrepase las 1752 horas. Se acuerda que la empresa podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año el veinticinco por ciento de la jornada de trabajo anual. Ello no irá en perjuicio de los tiempos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el presente convenio y en la normativa vigente. El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días la prestación de servicios resultante de dicha distribución irregular. La compensación por diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada deberá quedar compensada en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

El tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo tanto al inicio como al final de la jornada diaria. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas de descanso.

La jornada laboral podrá desarrollarse en régimen continuado, jornada partida, a turnos, etcétera, y de lunes a domingo. En los supuestos en que las finalizaciones de jornada supongan el inicio de un nuevo turno de trabajo de otro trabajador, los trabajadores deberán permanecer en su puesto de trabajo hasta que se incorpore el relevo, debiendo comunicar al responsable del área o departamento, en su caso, la demora en la incorporación del trabajador entrante.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez diarias, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Las horas extraordinarias realizadas sobre la jornada anual podrán ser compensadas con tiempo de descanso equivalente, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, de modo que cada hora extraordinaria que realice el trabajador o trabajadora generará el derecho a disfrutar una hora de descanso.

Artículo 18

DESCANSO SEMANAL

El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido, y podrá acumularse por periodos de hasta catorce días.

Artículo 19

FESTIVOS

Cuando la jornada de trabajo coincida con un día festivo, los trabajadores y trabajadoras afectados tendrán derecho a que dicha jornada se le compense con tiempo equivalente de descanso en otra fecha a fijar de común acuerdo entre las partes. A falta de acuerdo, se disfrutará el descanso equivalente acumulado al periodo vacacional. La empresa podrá optar porque el descanso equivalente se disfrute incluso antes del devengo del festivo de que se trate.

Los días festivos que coincidan con los días de descanso semanal, vacaciones, permisos, incapacidad temporal, etc., no serán recuperables y por tanto se tendrán por disfrutados.

Artículo 20

VACACIONES

Las vacaciones serán de 23 días laborables al año para todo el personal, o la parte proporcional en caso de no haberse completado el año.

El calendario de vacaciones deberá confeccionarse de forma que el trabajador conozca las fechas de disfrute con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio de las mismas. La empresa comunicará a los trabajadores fijos discontinuos y a los contratados temporales las



fechas de disfrute de su periodo vacacional con cinco días de antelación, entendiéndose, de no existir tal comunicación, que su disfrute tendrá lugar en el último tramo temporal del llamamiento o contrato.

La partes firmantes del presente convenio colectivo de empresa, dadas las características de la actividad, acuerdan excluir el periodo del 1 de junio al 30 de septiembre para el disfrute del periodo vacacional.

Artículo 21

EXCEDENCIAS

Los trabajadores y trabajadoras con al menos una antigüedad de un año en la empresa, podrán solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años; en caso de solicitarla por periodo inferior al máximo permitido no será prorrogable, salvo mutuo acuerdo de las partes. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia.

Durante la excedencia no podrá el trabajador prestar servicios, por cuenta propia o ajena, en el mismo sector que la empresa, salvo que medie autorización expresa de ésta. Caso de prestarse dichos servicios se perderá el derecho a la reincorporación.

El excedente voluntario conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

El trabajador excedente deberá solicitar el reingreso con al menos un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia. El incumplimiento de este requisito implicará el desistimiento a la reincorporación y por tanto la automática extinción del contrato de trabajo.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES Y PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 22

SALARIO BASE

Los salarios base mensuales establecidos para los distintos puestos de trabajo para la anualidad 2017, ocupados por trabajadores a tiempo completo, son los que figuran a continuación:

NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO BASE MES	SALARIO ANUAL
Grupo I	1.200	16.800
Grupo II	973,27	13.625,88
Grupo III	745,57	10.438
Grupo IV	707,70	9.907,80

Los trabajadores afectados por la distribución irregular de la jornada percibirán sus retribuciones de acuerdo a lo establecido en la tabla anterior, independientemente del número de horas trabajadas en el mes concreto. Los trabajadores o trabajadoras a tiempo parcial percibirán el salario base en proporción al número de horas de trabajo.

Artículo 23

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

La empresa abonará dos gratificaciones extraordinarias al año, una en verano, cuyo periodo de devengo será del 1 de julio al 30 de junio, y otra de navidad, cuyo periodo de devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base. El abono de cada una de ellas se efectuará prorrateado mensualmente.

Artículo 24

ACTUALIZACIÓN SALARIAL

Para los posteriores años de vigencia, los salarios podrán ser incrementados, de común acuerdo, aplicando criterios que tengan en consideración la variación del IPC del año anterior, la variación de PIB, la evolución general de la economía y otros factores para adecuar tanto el poder adquisitivo como la competitividad empresarial. En todo caso, para el grupo profesional IV se tendrá en cuenta el incremento que experimente el IPC del año anterior.

Artículo 25**LIQUIDACIÓN Y PAGO DE SALARIOS**

El pago del salario se efectuará mensualmente, mediante transferencia bancaria ordenada en un plazo de siete días laborables después de finalizar el mes. Los recibos de salarios mensuales podrán ser remitidos por cualquier medio electrónico, utilizando las nuevas tecnologías.

Artículo 26**SEGURO DE INCAPACIDAD O FALLECIMIENTO EN ACCIDENTES DE TRABAJO**

La empresa se compromete a concertar un seguro que cubra la contingencia por incapacidad absoluta para cualquier tipo de trabajo o por fallecimiento del trabajador y que tengan por causa un accidente de trabajo. El importe de la indemnización por dichos supuestos será de 15.000 euros.

CAPÍTULO V**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 27****FALTAS**

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

a. Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Faltas de puntualidad injustificada, que no superen cuatro en un mes.
- Incumplimiento del deber de comunicar la justificación de una ausencia.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- No realizar el aviso correspondiente a la empresa, para realizar los exámenes oficiales.
- Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique y sin mayores consecuencias.

b. Faltas graves: Se considerarán faltas graves las siguientes:

- Simular la presencia de otro compañero/a fichando o firmando por él.
- Pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.
- Más de cinco faltas de puntualidad en un mes, sin justificar.
- Faltar al trabajo dos días en un mes sin justificación.
- La repetición de cinco faltas leves dentro de un período de seis meses.
- Ausentarse del trabajo sin permiso.
- La desobediencia o indisciplina en cualquier materia de servicio.

c. Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves:

- Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros o subordinados.
- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros que produzcan perjuicios graves a la empresa.
- La deslealtad, el abuso de confianza y en general los actos que produzcan perjuicio grave a la empresa.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.
- El abuso de autoridad de los superiores en cualquier nivel será siempre considerado como falta muy grave.
- El acoso laboral y/o sexual.

Artículo 28**SANCIONES.**

La potestad de sancionar corresponde al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de acuerdo a la legislación vigente y a lo pactado en el presente convenio, sin incurrir en discriminaciones.

En el caso de falta muy grave, si el trabajador estuviese afiliado a un sindicato y al empresario le constase fehacientemente, deberá dar audiencia previa a los Delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato, si los hubiere.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Por faltas leves podrán imponerse cualquiera de las sanciones siguientes:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta cuatro días.

Por faltas graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.

Por faltas muy graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días.
- Despido disciplinario.

En la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atenderá como circunstancias agravantes o atenuantes el grado de responsabilidad, la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor y el perjuicio causado.

CAPÍTULO VI

OTRAS CONDICIONES Y SITUACIONES LABORALES

Artículo 29

UNIFORME

La empresa proporcionará a los trabajadores y trabajadoras la siguiente uniformidad: dos camisetas, 2 bañadores, 1 chándal completo, una gorra, silbato y sombrilla en los casos en que las instalaciones no dispongan de ella.

Es de obligado cumplimiento el uso del uniforme de la empresa para efectuar el trabajo.

Los trabajadores sólo podrán utilizar el uniforme en horario laboral. Al finalizar la relación laboral con la empresa los trabajadores deberán devolver en su totalidad la uniformidad proporcionada.

El cuidado y conservación del uniforme es responsabilidad de los trabajadores.

Artículo 30

TITULACIONES

El curso de formación para técnico acreditado como Socorrista de actividades acuáticas (SAA) para el servicio de vigilancia, auxilio y salvamento deberá tener una duración mínima de ochenta horas.

Las titulaciones exigidas por la legislación vigente para el desarrollo de las tareas de rescate, salvamento y socorrismo exigen un mantenimiento adecuado de la forma física del trabajador, por lo que cada dos años se realizarán pruebas de aptitud física para el puesto de socorrista. Dichas pruebas se realizarán de acuerdo con los representantes de los trabajadores en fechas de temporada baja.

Estas pruebas contendrán los contenidos mínimos suficientes marcados por la Federación Nacional de Salvamento y Socorrismo o la institución competente. La superación de estos mínimos será condición indispensable para continuar ejerciendo las funciones de la categoría de socorrista de actividades acuáticas. La asistencia será obligatoria, pudiendo la empresa sancionar como falta grave al trabajador que se niegue a participar activamente en dichas pruebas. La empresa entregará a cada asistente un diploma acreditativo de asistencia y/o superación del cursillo.

La empresa se compromete cada dos años a la impartición de reciclajes formativos para estar al día en materia de salvamento y socorrismo. Este reciclaje se pactará con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras en fechas de temporada baja y serán impartidos por profesores de salvamento y/o personal cualificado.

La asistencia a estos reciclajes será obligatoria pudiendo la empresa sancionar de acuerdo con el régimen disciplinario del presente Convenio, al trabajador que no asista sin razones justificadas. La empresa entregará a cada asistente un diploma acreditativo de asistencia y/o superación del cursillo.

Artículo 31

CÓDIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL.

Con el fin de evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, las partes firmantes del presente acuerdo expresan su deseo de que todos los trabajadores y trabajadoras sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual, la cual será tratada con rigurosidad, prontitud y confidencialidad extrema. La denuncia deberá contener la descripción de los incidentes y deberá ser dirigida, a elección del trabajador o trabajadora presuntamente acosado o acosada, a un miembro del departamento de recursos humanos o de personal o a un miembro de la dirección de la empresa. Asimismo, si el trabajador o trabajadora lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores/as, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, será considerado como falta muy grave. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Artículo 32

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL EN EL PUESTO DE TRABAJO

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral. También el trabajador y la trabajadora tienen derecho a una protección real y eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La situación de acoso moral se produce, cuando una persona o más (la víctima puede ser acosada por un grupo) somete a otra a una violencia psicológica por sistema, durante un periodo de tiempo más o menos prolongado. El acoso moral pretende ofender, ridiculizar y llevar a la víctima al aislamiento del grupo o encaminarse a este efecto, resultando de todo ello si se mantiene en el tiempo, la desestabilización emocional y psicológica de la persona acosada.

Este tipo de conductas son indeseables, irracionales y ofensivas para la persona que las sufre, por esto, además de ser sancionadas como faltas muy graves y en su grado máximo, deben ser tratadas mediante la aplicación de un procedimiento interno de conflictos que, sin desechar y con independencia de la posible utilización de cualquier medio legal al alcance del trabajador o la trabajadora acosados, permita actuar con la mayor prontitud, rigurosidad y confidencialidad ante la denuncia protegiendo en todo caso y momento la intimidad del trabajador o la trabajadora presuntamente acosados. En ningún caso se podrá adoptar por parte de la empresa o responsable de la misma persecución o represalia al denunciante de los hechos de acoso.

Las partes firmantes del presente acuerdo, conscientes de la importancia de este fenómeno laboral, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario encaminado a crear y/o mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad de todos los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su jornada laboral en el ámbito de la empresa.

Y así libremente lo acuerdan, pactan y firman ambas partes negociadoras en cada página, en Palma de Mallorca, a 16 de marzo de 2017.

