

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

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

2436

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 Institut Superior d'Emergències, SLU y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07100612012019)

Antecedentes

1. El 8 de noviembre de 2018, la Comisión Negociadora formada por la representación de la empresa Institut Superior d'Emergències, SLU y la de su personal, acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo.
2. El 27 de noviembre de 2018, José Vicente Planells Roig, 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 Institut Superior d'Emergències, SLU en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Mesa 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 la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, a 14 de marzo de 2019

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)

CAPÍTULO PRIMERO PARTES NEGOCIADORAS

Son partes negociadoras del presente Convenio Colectivo, por una parte la Empresa INSTITUT SUPERIOR EMERGENCIAS S.L.U. provista del CIF B57474413, domiciliada en calle Monterrey 23 3º 07013 de Palma y por otro la representación de los trabajadores, el Comité de Empresa, válidamente constituidos.



CAPÍTULO SEGUNDO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º

ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la Empresa INSTITUT SUPERIOR EMERGENCIAS S.L.U. que desarrolle en las actividades en instalaciones hoteleras, deportivas y gimnasios, incluyendo balnearios, playas, campos de golf, piscinas, puertos deportivos, marinas, parques acuáticos, socorrismo y salvamento, etc., entendidas en su más amplio sentido, bien sea mediante explotación propia o por medio de contratación pública o privada del mantenimiento y/o explotación de dichas instalaciones.

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 sectorial o estatal o de ámbito inferior en los términos previstos en el citado artículo.

Artículo 2º

ÁMBITO TERRITORIAL.

El ámbito territorial de aplicación del presente convenio colectivo, será la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Artículo 3º

ÁMBITO PERSONAL

Las condiciones laborales pactadas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a todos los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena que en cada momento dependan de la citada empresa, desarrollando funciones dentro del ámbito funcional citado en el artículo anterior.

El presente Convenio no será de aplicación a las relaciones, prestaciones, actividades y trabajos contemplados en el artículo 1.3 y 2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET).

Artículo 4º

ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de octubre de 2018, independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2024.

De no mediar denuncia, o si ésta no se hiciera en tiempo y forma, por una de las partes, el convenio se prorrogará tácitamente de año en año.

La denuncia del convenio colectivo deberá efectuarse por escrito con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas.

Estarán legitimados para la formalización de la denuncia la dirección de la empresa y los delegados de personal o el comité de empresa, en su caso. La denuncia se comunicará a la otra parte y a la autoridad laboral.

Una vez denunciado el convenio, el término máximo para el inicio de la negociación será de ocho meses. Mientras no se llegue a un acuerdo expreso sobre el nuevo convenio continuarán en vigor las cláusulas normativas del anterior y solamente perderán vigencia las cláusulas obligacionales.

Una vez iniciada la negociación del nuevo convenio, éste deberá finalizar antes de 12 meses a contar desde la pérdida de vigencia del convenio anterior, dado que en caso contrario supondrá la ultra actividad del convenio.

Artículo 5º

COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones generales y las retribuciones establecidas en este convenio se considerarán aplicables para todos los trabajadores de la empresa incluyendo los que su ingreso o permanencia en la misma fueran anteriores a la entrada en vigor de este convenio. Las condiciones anteriores quedarán sin efecto y en su caso serán compensadas y absorbidas por esta últimas manteniéndose el presente convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.





Artículo 6º

VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial competente, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido o se anulara totalmente o algún precepto, el presente convenio quedará nulo y sin eficacia alguna, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido, salvo que las partes pacten de forma expresa que continúe en vigor la parte del convenio no afectado en tanto que se redacta nuevamente el precepto anulado o no homologado.

CAPÍTULO TERCERO
PERIODOS DE PRUEBA, CESE Y CONTRATACIÓN

Artículo 7º

PERIODO DE PRUEBA Y CESE VOLUNTARIO.

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será de 15 días, no interrumpiéndose en caso de incapacidad temporal. Quedan a salvo de este pacto otros períodos de prueba establecidos por la Ley.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en su conocimiento con un plazo de 15 días en los casos de los trabajadores encuadrados en el grupo profesional IV, mientras que en los casos de los empleados de los grupos profesionales I II y III será de 30 días.

La falta de cumplimiento del citado preaviso llevará consigo la pérdida de tantos días de salario equivalentes al periodo de preaviso incumplido, incluidas las cantidades correspondientes a las partes proporcionales de salario de dicho período incumplido.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a suscribir el acuse de recibo.

Cuando la empresa reciba el preaviso de cese del trabajador, podrá ésta determinar el pase del mismo a la situación de disfrute de vacaciones y compensación de fiestas trabajadas, si en ese momento se encontraran pendientes de su disfrute.

Artículo 8º

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

Por razones de las características del servicio en la empresa, ésta podrá proceder a la contratación de sus trabajadores bajo las siguientes modalidades:

Fijos o indefinidos, fijos de carácter discontinuo, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación vigente en cada momento.

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, así como lo previsto en este Convenio.

a) Contrato de obra o servicio determinado. Será contrato de obra o servicio determinado aquel que se contrate con un trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

b) Contrato eventual. En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET, esta modalidad de contratación se podrá realizar por un tiempo máximo de seis meses dentro de un periodo de doce meses.

c) Contrato a tiempo parcial. Se aplicará el régimen jurídico determinado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes condiciones:

Se podrá fijar pacto de horas complementarias hasta del 60% de la jornada fijada en el contrato, teniendo en cuenta que dichas horas no se remunerarán como Horas Extraordinarias, sino como Horas Ordinarias.

El trabajador o trabajadora podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las circunstancias previstas en el apartado 5.e) del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida.

d) Contrato de interinidad y contrato de relevo.

- Interino. Es el contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (maternidad, etc.). Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador o





trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel. En los casos de selección o promoción, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna.

- Contrato de relevo. En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 12.7.d) del Estatuto de los Trabajadores se podrán formalizar contratos de relevo para relevistas en distinto puesto de trabajo que los relevados, en los términos que recoge la citada norma.

CAPÍTULO CUARTO **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN DEL TRABAJO**

Artículo 9º

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se establecen los siguientes grupos profesionales y las correspondientes categorías, a efectos enunciativos y no limitativos o de obligatoria contratación.

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.

Funciones: suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas de la propia Dirección de la empresa, según el tamaño de ésta.

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.

Toman decisiones o participan en su elaboración, y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en la empresa.

Formación: Se requiere la equivalente a titulación universitaria de grado superior o medio o bien una dilatada experiencia en el sector.

Las categorías incluidas expresamente son:

- 1: Responsable de departamento
- 2: Jefe de proyectos
- 3: Médico

Están incluidos en este grupo los trabajadores que se hallan en posesión del correspondiente título oficial, estando unido a la empresa por una relación laboral concertada en virtud del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita, y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o referente por un sueldo a tanto alzado, sin sujeción a la escala de honorarios de su profesión.

Grupo profesional II: Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente a la propia 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.

Formación: La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior, medio, o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un período de práctica o experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo y/o en el sector.

1. Administrativo: Es quién asume bajo la dependencia directa de la dirección, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad al personal administrativo.



2. Coordinador de área: Será la figura encargada, en última instancia, de dirigir y coordinar los equipos de trabajo que estén a su cargo. Funciones:

- Realizar el cuadrante de puestos diarios.
- Informar al personal de los puestos a cubrir.
- Rellenar el parte de incidencias diarias.
- Apoyar al personal en caso de accidente.
- Rellenar partes de altas y bajas del personal.
- Acudir a las reuniones organizativas de la empresa.
- Enseñar el funcionamiento en el puesto de trabajo a los nuevos trabajadores y trabajadoras.
- Rellenar el parte de revisión del material.
- Supervisar el material devuelto al finalizar la jornada laboral (walkies, tubos de rescate, equipo oxigenoterapia, botiquines etc.).
- Atender posibles quejas de los usuarios.
- Supervisar el trabajo del personal a su cargo.
- Gestionar documentación requerida por la empresa (personal, estadísticas, etc.)
- Coordinar a los equipos de trabajo.
- Hacer entrega del material.
- Supervisar su correcto uso.

3. Enfermero Es la persona que asiste o atiende a enfermos, heridos o lesionados bajo las prescripciones de un médico.

4. Patrón de embarcaciones. Funciones:

- Se encargarán diariamente de una revisión de niveles, control de tapones de achique, y estado general de la embarcación antes de ponerla en marcha.
- El patrón, deberá llevar en cada salida con la embarcación el chaleco salvavidas homologado, tanto si pilota la moto como si va de acompañante.
- Tendrán la obligación, de mantener la velocidad de crucero inferior a los 5 nudos hasta que se caliente el motor, para un correcto funcionamiento del motor.
- Mantendrán las normas de navegación y seguridad en la mar, descritas por la dirección general de la marina mercante.
- Serán los responsables y único patrón de la embarcación, a excepción de la designación de un nuevo patrón designado por su supervisor o coordinador.
- Periódicamente se encargará de realizar una limpieza y mantenimiento integral del casco de la embarcación.
- Se encargará diariamente, a la finalización del servicio de la varada, de amarrar, endulzar y limpiar con agua dulce y jabón toda la embarcación y el circuito siempre con el motor en marcha, así como la revisión de niveles, repostaje de combustible y cierre de los tapones de achique.
- Comunicará inmediatamente sin excepción cualquier falta de material para limpieza, anomalía, deficiencia y/o novedad que afecte a la embarcación o al punto de amarre.
- Estará totalmente prohibido el varado de la embarcación encima de la arena, exceptuando cualquier caso de emergencias. En el caso de que sea así, se deberá sacudir la parte trasera de la moto de agua a fin de que no quede ninguna partícula (arena) que pueda obstruir la turbina.
- Será de carácter obligatorio realizar la limpieza del vehículo al menos una vez por mes guardando el tique del auto lavado, para presentarlo a final de cada mes.
- La empresa no se hará responsable de las reparaciones debido al mal uso e incumplimiento de las normas.
- Toda persona que utilice el vehículo de la empresa, deberá anotar en el tique de gasolina: DNI y nombre de la persona que pone gasolina, firma y matrícula del vehículo. Ya que se llevará un control mensual del consumo de cada vehículo, pudiendo pedir explicaciones ante cualquier abuso indebido del suministro.
- Los coches o embarcaciones solo se utilizarán para realizar tareas relacionadas con el servicio, por lo tanto se justificará el uso en horarios anormales, pudiendo repercutir con sanción sin motivo justificado.
- Se deberá cumplimentar diariamente una hoja cedida por la empresa, anotando las horas en el caso de la moto y los KM en el caso del vehículo diariamente. A parte deberá quedar reflejado el día que se repostó gasolina al vehículo o embarcación.
- Dará prioridad a la integridad física de los usuarios, de sus compañeros, como a la de sí mismo, en cualquier tipo de maniobra o intervención.
- Se encargarán de la revisión y de comunicar a su supervisor o coordinador cualquier deficiencia de los puntos de fondeo o amarre.
- En referencia a los cambios de turno y de comida, será obligatorio llevarlos a cabo con puntualidad para evitar retraso en los cambios de turno y por supuesto en los cambios de comida para no quitar tiempo de comida a los compañeros



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 colaboradores.

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

1. Auxiliar Administrativo/a: Son aquellos trabajadores subordinado a un oficial o jefe de administración que realiza trabajos secundarios que requieren conocimientos de técnicas administrativas, así como manejo de programas informáticos inherente al trabajo de oficina.
2. Adjunto/a dirección
3. Recepcionista- Telefonista. Es el trabajador que realiza funciones tales como atención de llamadas telefónicas mediante centralita, recepción y distribución de correo y fax, archivo y movimiento de documentación, atención al cliente, tareas de apoyo al auxiliar administrativo que no requieran cualificación especial.
4. Coordinador de zona-Supervisor de servicios/socorrismo. Coordinan y supervisan la ejecución de las tareas y ordenan el trabajo de un conjunto de trabajadores.
5. Personal mantenimiento de piscinas. Es el personal que se dedica al mantenimiento y limpieza del vaso de la piscina, teniendo conocimientos bastantes para la perfecta utilización de productos químicos.
6. Personal mantenimiento servicios generales. Es el trabajador que realiza las tareas de montaje, ajuste y puesta a punto de las instalaciones, que no precisa de especialización profesional alguna.
7. Auxiliar de enfermería. Es el profesional sanitario encargado de proporcionar cuidados auxiliares al paciente/usuario/bañista y actuar sobre las condiciones sanitarias de su entorno bajo la supervisión del diplomado en enfermería o el facultativo médico.

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 normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación.

Formación: La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

1. Socorrista playa
2. Socorrista piscina

Es el trabajador en posesión del diploma de Socorrismo acuático, que realiza labor de vigilancia de toda la zona de baño, cumplimiento de normas higiénico sanitarias e internas de cada establecimiento, la cumplimentación del libro de incidencias y supervisión del botiquín y elementos de rescate de cada establecimiento y la prevención de accidente; debiendo cumplir con las siguientes obligaciones:

Socorrista playa:

- Atender, proteger y auxiliar a los usuarios y bañistas
- Mantener ordenadas y limpias las zonas donde se realiza la actividad, torre de vigilancia, módulo de salvamento, etc.
- Registrar anotaciones de temperatura.
- Realizar la revisión permanente de la lámina del agua.
- Actuar inmediatamente al más mínimo síntoma de dificultad por parte de un bañista.
- Localizar usuarios de atención especial e informar de ello a los compañeros.
- Aplicar las técnicas de escaneo y vigilancia de forma constante, rastreando la zona de pleamar así como la superficie de la zona asignada.
- Mostrar una actitud proactiva cuando haya usuarios de corta edad, personas mayores o discapacitados.
- Rellenar los partes de trabajo de uso interno.
- Hacerse cargo de la limpieza, buen cuidado y buen uso del material de trabajo puesto a su disposición.
- Atender a los usuarios y compañeros con la máxima educación.
- Impedir o reprochar actitudes o comportamientos no acordes.
- Durante su jornada de trabajo, llevará en todo momento su uniforme de empresa, completa y reglamentaria a menos que el funcionamiento interno de la playa lo requiere, por ejemplo, el turno de comida. Fuera del trabajo no podrá utilizar dicha indumentaria.



- Todos los días a primera hora realizará el chequeo y rellenará su parte diario y revisará la posible falta de material de sus botiquines, oxigenoterapia, etc. así como el estado de los mismos, pasando la información por radio al supervisor de cualquier falta, anomalía o desperfecto, responsabilizándose de su limpieza y orden.
- No se permitirá que cualquier persona ajena a la empresa suba a la torre de vigilancia o entre dentro de las casetas, tampoco se permiten las visitas de familiares o amigos durante la jornada de trabajo.
- Durante la jornada de trabajo (a excepción del tiempo de la comida) no se permite que los socorristas estén vigilando lejos de la delimitación de la Torre, sin previo aviso.
- Tampoco el trabajador podrá sentarse en la arena, estar cerca del chiringuito, sentado en una hamaca, silla... Además de realizar cualquier acción que de mala imagen de cara al público mientras ejerce su función de vigilancia.
- A la finalización del servicio, se dejará todo el equipo revisado, limpio y en orden para el día siguiente.
- No realizarán durante las horas de trabajo ninguna tarea ajena a su función (escuchar música, leer, jugar con videojuegos, hablar con móviles de asuntos personales). En referencia a los cambios de turno y de comida, será obligatorio llevarlos a cabo con puntualidad para evitar retraso en los cambios de turno y por supuesto en los cambios de comida para no quitar tiempo de comida a los compañeros.
- A parte de las funciones de Vigilancia y Socorro, el socorrista tendrá la obligación de comunicar al supervisor cualquier irregularidad que se produzca en su zona de vigilancia que incumpla las normas de la playa.
- A parte de las funciones de Vigilancia y Socorro, el socorrista tendrá la obligación de comunicar al supervisor, coordinador del equipo de salvamento o responsable de empresa cualquier irregularidad que se produzca en su zona de vigilancia que incumpla las normas de la playa.

Socorrista piscina:

- Atender, proteger y auxiliar a los usuarios y bañistas
- No abandonar el puesto de vigilancia bajo ningún pretexto, excepto en caso de deber atender a un accidentado
- Vigilar y controlar a todos los bañistas
- Cumplir con los horarios de apertura y cierre de los establecimientos
- Conocer y acatar las prohibiciones y exigencias que marca la Ley sobre el reglamento de piscinas
- Realizar la correspondiente toma de muestra de agua de la piscina, siendo anotado en el correspondiente libro de registro sanitario.
- Mantener ordenado y en perfecto estado el cuarto de botiquín, así como, cuidar el maletín de primeros auxilios y el estuche analizador del control del agua, facilitado por la empresa.
- A la finalización del servicio, se dejará todo el equipo revisado, limpio y en orden para el día siguiente.
- Realizar los cambios de turno y de comida con puntualidad
- A parte de las funciones de Vigilancia y Socorro, el socorrista tendrá la obligación de comunicar al supervisor cualquier irregularidad que se produzca en su zona de vigilancia que incumpla las normas de la playa.

3. Socorrista- Corretornos: Es la persona que se halla en la misma posesión del título de Socorrista homologado, pero que presta sus servicios en cualquier instalación para efectuar los descansos de los socorristas titulares.

4. Monitor de natación: Es el personal que encontrándose en posesión del título realiza funciones docentes en las distintas actividades acuáticas, impartiendo clases y cursillos.

5. Monitor de tiempo libre

6. Auxiliares de control de accesos. Es la persona que comprueba el cumplimiento de las normas de acceso a las instalaciones.

7. Personal de atención al público

8. Personal de limpieza. Las funciones de este puesto se centran en la limpieza diaria y programada de los centros, instalaciones o zonas asignadas a cada trabajador.

CAPÍTULO QUINTO RETRIBUCIONES

Artículo 10º

ESTRUCTURA SALARIAL.

Se establecen los siguientes conceptos salariales:

- a. Salario base



b. Gratificaciones extraordinarias

Artículo 11°
SALARIOS PARA 2018

Los salarios base para cada grupo profesional serán los siguientes:

- Grupo I: 1.250,00 euros mensuales equivalentes a 17.500,00 euros anuales
- Grupo II: 835,90 euros mensuales, equivalentes a 11.702,60 euros anuales
- Grupo III: 800,00 euros mensuales, equivalentes a 11.200,00 euros anuales
- Grupo IV: 735,90 euros mensuales, equivalentes a 10.302,60 euros anuales

Estos importes corresponden a los conceptos a) y b) del artículo anterior.

Los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, percibirán el salario en proporción al número de horas de trabajo.

El salario no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional aplicable a cada año.

Artículo 12°
SALARIOS PARA LOS AÑOS SIGUIENTES DE VIGENCIA.

Los salarios de los años 2019 a 2024 de vigencia del Convenio podrán ser incrementados, de común acuerdo aplicando criterios que tengan en consideración la variación del IPC del año anterior, la variación del PIB, la evolución general de la economía y otros factores para adecuar el poder adquisitivo y la competitividad empresarial.

En cualquier caso, el salario no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional aplicable a cada año.

Artículo 13°
SALIDAS, VIAJES Y DIETAS

Todos los trabajadores/as que por necesidad y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique el centro de trabajo, se les abonará como importe máximo y siempre que aporten el debido justificante del importe en los mismos términos que exija la Agencia Tributaria, los siguientes importes:

- Media dieta 7,27€
- Dieta completa total 26,67€ (gastos por la manutención y el alojamiento)

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los de llegada quedarán reducida a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio a menos que hubiese de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador/a sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del medio día percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre a cuenta de la empresa que vendrá obligada a facilitar el billete.

No se devengará dieta cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser la residencia del trabajador/a, siempre que independientemente de esta circunstancia no se le ocasione perjuicio económico determinado.

Cuando se trate de desplazamiento de larga duración atendiendo por tales los de duración igual o superior a tres meses, podrá reducirse en un 20% el importe de la dieta.

El trabajador/a podrá solicitar anticipos a cuenta de las dietas semanalmente. Estos anticipos quedarán condicionados al tiempo de duración real del desplazamiento.

Artículo 14°
LIQUIDACIÓN Y PAGO DE SALARIOS

El pago del salario se efectuará mensualmente, mediante transferencia bancaria ordenada en un plazo de 7 días naturales después de finalizar el mes. Los recibos de salarios mensuales podrán ser remitidos por cualquier medio electrónico, incluido mensaje SMS o similar.



Artículo 15º

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todo el personal afectado por el Convenio, percibirá dos gratificaciones extraordinarias, denominadas de julio y navidad, en cuantía de treinta días de salario base. El abono de cada una de ellas se podrá prorratear mensualmente.

CAPÍTULO SEXTO
TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 16º

JORNADA

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio, prestadas de lunes a domingo, estimándose la jornada máxima anual en 1752 horas de trabajo efectivo, para los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en instalaciones deportivas y 1776 horas anuales de trabajo efectivo para el resto de trabajadores y trabajadoras de la empresa.

La jornada máxima diaria no podrá ser superior a 10 horas, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

La organización del trabajo en cada uno de sus centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Se pacta que la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 % de la jornada anual, a efectos de distribuir de forma adecuada los turnos en los distintos momentos de la temporada o de la actividad de la Empresa.

La compensación horaria se realizará en los doce meses siguientes al que se haya producido.

En el supuesto de jornada de más de 6 horas, el descanso de “merienda” tendrá una duración máxima de 15 minutos, no considerándose como tiempo efectivo de trabajo.

Se podrá fijar pacto individual con el trabajador o trabajadora de horas complementarias hasta del 60% de la jornada fijada en el contrato, siendo retribuidas a precio de hora ordinaria.

En el caso de realizar trabajo nocturno por la propia naturaleza o necesidades del servicio, éste no devengará complemento salarial alguno.

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, debiendo atender a los clientes que hubieran entrado antes de la hora de cierre del establecimiento, sin que esta obligación pueda superar 15 minutos a partir de dicha hora; a excepción de aquellos casos en los que se halla requerido la presencia de una ambulancia en la que se deberá esperar la llegada de la misma.

En los supuestos de trabajos que se realicen en régimen de turnos, las finalizaciones de jornada que supongan el inicio de un nuevo turno los trabajadores y trabajadoras deberán permanecer en su puesto de trabajo hasta que se incorpore el relevo, debiendo comunicar al responsable del área o departamento de trabajo la demora en la incorporación a su turno del trabajador que ha incurrido en demora.

Artículo 17º

HORAS EXTRAORDINARIAS.

En el supuesto de realizar horas extraordinarias, serán compensadas mediante descanso equivalente en los 4 meses siguientes a su realización o, en caso de no poder efectuarlo, mediante el abono salarial con la siguiente fórmula:

Salario base más parte proporcional de pagas extraordinarias en cómputo anual dividido por el número de horas anuales contratadas, siendo el cociente resultante el valor de la hora extraordinaria.

La empresa facilitará mensualmente al trabajador copia del resumen de horas extraordinarias realizadas en dicho periodo.

Artículo 18º

DESCANSO SEMANAL.

Se conviene un descanso semanal de un día y medio en cómputo de dos semanas, a fin de que una semana pueda librar un día y la siguiente dos.



Dada la característica de los servicios a prestar, los días libres podrán ser cualquiera de la semana, procurando, no obstante que al menos se disfrute un día libre en fin de semana, sábado o domingo, cada mes.

Dadas las especiales características del trabajo a realizar, se conviene que los días festivos son de prestación de servicio laboral, si bien el trabajador que desempeñe efectivamente su trabajo en dicha festividad tendrá derecho a su disfrute en otro momento, de común acuerdo con la Empresa o bien a la acumulación en sus vacaciones anuales en caso de desacuerdo.

En el supuesto de coincidencia de un día libre con una ausencia por descanso semanal, permisos, vacaciones o baja por enfermedad o accidente, se dará por disfrutado sin compensación alguna.

Artículo 19°
PERMISOS Y LICENCIAS.

La Empresa únicamente concederá los permisos y licencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20°
VACACIONES

Los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a 30 días de vacaciones anuales o a su parte proporcional en caso de prestación laboral inferior.

Podrán fraccionarse las vacaciones a propuesta de la empresa. El fraccionamiento a que queda facultada la empresa no podrá exceder de dos periodos, salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Las vacaciones anuales podrán, de común acuerdo antes del 31 de diciembre de cada año, disfrutarse dentro de los 3 primeros meses del año siguiente a su devengo.

Al período anual de vacaciones se podrán añadir los días festivos efectivamente trabajados si no hubiese sido compensado con anterioridad.

El empresario podrá distribuir el descanso compensatorio equivalente de las fiestas laborales que se trabajen, o con carácter anticipado, las que se prevea se van a trabajar en cada periodo de ocupación, bien de forma continuada a razón de tantos días laborables como fiestas se compensen, bien de forma separada en un día laborable unido a un descanso semanal.

En estos supuestos, se deberá preavisar por escrito al trabajador con, al menos, 24 horas antes del inicio del descanso compensatorio de las fiestas.

La partes firmantes del presente convenio colectivo de empresa acuerdan que el periodo vacacional para todos los trabajadores afectados por el presente convenio de empresa, se podrá disfrutar a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute conforme al calendario laboral fijado, salvo en temporada alta; se excluye por tanto el periodo de 1 de junio a 15 de octubre (periodo estival) como periodo de disfrute de vacaciones.

Así mismo, para todos los trabajadores y trabajadoras fijos de carácter discontinuo, la empresa podrá fijar el disfrute de las vacaciones que correspondan al trabajador durante el periodo de ocupación en las fechas que acuerde o convenga, incluso con anticipación al devengo del derecho de las mismas, tanto de forma continuada como fraccionada. En este último caso, las fracciones serán de días laborables, no pudiendo incluir más días de descanso semanal de los que pertenezcan a la duración de las vacaciones. El empresario deberá preavisar por escrito al trabajador con, al menos, cinco días naturales del inicio del descanso vacacional. El periodo de vacaciones y fiestas laborales no compensado, total o parcialmente, durante el periodo de ocupación, pasará a disfrutarse coincidiendo con el último tramo temporal del llamamiento.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a la derivada de embarazo, parto o lactancia natural, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre, que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo establecido en el Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.



CAPÍTULO SÉPTIMO

DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 21º

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN.

Las partes afectadas por este convenio colectivo, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

La empresa se compromete a gestionar de manera adecuada y beneficiosa la diversidad de la plantilla, adoptando las medidas necesarias para favorecer las necesidades de la misma, adecuando el servicio en la medida de lo posible a la gestión de esa diversidad.

CAPÍTULO OCTAVO

MODIFICACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 22º

MOVILIDAD FUNCIONAL.

Se establece en el seno de la empresa la polivalencia funcional dentro de cada grupo profesional limitada solo por los estudios o titulaciones necesarias para un puesto de trabajo.

Artículo 23º

MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Debido a las posibles contrataciones en el territorio de la Comunidad Autónoma, se pacta que un trabajador podrá ser objeto de traslado o desplazamiento a cualquier lugar de trabajo o de prestación de servicios de la empresa dentro de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

También se pacta la posibilidad de prestar servicio, en la misma jornada laboral, en varios centros de trabajo en función de la organización empresarial de los servicios contratados a prestar a sus clientes.

Artículo 24º

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Se conviene que la prestación del contrato de trabajo podrá ser objeto de modificaciones sustanciales si las exigencias organizativas, técnicas, productivas o económicas de la Empresa así lo requieren, especialmente por exigencias del cliente destinatario del servicio en cuanto a horario, turnos, duración de la jornada y lugar de la prestación del servicio. A estos efectos se seguirán los trámites legales y reglamentarios previstos en el estatuto de los trabajadores.

Artículo 25º

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El contrato de trabajo podrá ser suspendido, aparte de por fuerza mayor, por razones meteorológicas, de seguridad o por cierre de instalaciones ordenadas por la Autoridad competente. A estos efectos se seguirán los trámites legales y reglamentarios previstos en el estatuto de los trabajadores.

Artículo 26º

EXCEDENCIAS.

Los trabajadores/as con una antigüedad en la empresa de un año como mínimo, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco.





Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud de la excedencia que deberá formularse por escrito, especificando necesariamente el motivo determinado de la petición, será resuelta por la empresa, en el plazo máximo de quince días, a partir de la fecha de la solicitud.

El trabajador/a excedente, tendrá derecho al reingreso, con preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno a la empresa. Si la nueva contratación no correspondiera a la categoría propia, sino a la inferior, el excedente podrá optar entre, ocupar esta plaza con el salario correspondiente a esta categoría, o conservar su derecho preferente en puesto de su categoría.

La solicitud de reingreso deberá hacerse dentro del periodo de excedencia, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que la misma termine. Cuando dicha solicitud no se formule, o su formulación se efectuó fuera del plazo señalado, quedará nulo y sin efecto el derecho preferente del trabajador excedente al reingreso.

1. Excedencia voluntaria especial. Los trabajadores con contrato de trabajo de carácter fijo ó indefinido y que lleven como mínimo un año de servicios prestados tendrán derecho a pasar la situación de excedencia por un periodo máximo de tres años en los siguientes puntos: Dedicarse a asistir a un familiar, en primer grado de consanguinidad, que hubiera sido declarado por la Seguridad Social persona con discapacidad, con necesidad de recibir cuidados permanentes, o en situación de gran invalidez. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años con reserva del puesto de trabajo, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Para atender al cuidado inicial de cada hijo/a, en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento. En el supuesto de generación de un nuevo derecho por las mismas causas, no serán acumulados ambos, finalizando el primero en el momento de generarse el segundo derecho, o, sucesivos. En los casos de excedencias por cuidado de hijo natural, salvo las primeras 6 semanas tras el alumbramiento, la excedencia podrá ejercerla indistintamente cualquier miembro de la pareja. Terminados los periodos de excedencias especiales señalados en el presente apartado, los trabajadores excedentes, previa solicitud de reingreso formulada con un mes de antelación como mínimo, se reincorporarán automáticamente al puesto de trabajo que desempeñaban al solicitar la excedencia. La utilización de estas situaciones de excedencia con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho de reingreso. En los casos contemplados en los apartados anteriores de este Artículo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, manteniendo el derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas afectadas por el presente convenio.

2. Excedencia forzosa. Se concederá por la designación o elección para cargo público o sindical, que imposibilite la asistencia al trabajo, o la elección para cargo electivo de ámbito superior al de la empresa y que exija plena dedicación. La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al de su cese, salvo en los casos en que, por imperativo legal se imposibilite su reincorporación. Esta excedencia, dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y se computará su duración como si el excedente siguiera en activo a efectos de antigüedad. En todo caso este punto se estará en lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores o trabajadoras que disfruten de una excedencia no podrán en la duración de la misma prestar sus servicios en empresas del mismo sector de actividad o de similar actividad a la desempeñada por la empresa.

En el supuesto de que el trabajador prestara sus servicios para otra empresa de las mencionadas anteriormente, se entenderá que causa baja voluntaria en la empresa, renunciando a su reincorporación.

CAPÍTULO NOVENO **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Artículo 27º **CLASIFICACIÓN DE FALTAS**

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en leve, grave, muy grave.

A) Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un período de 30 días o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho periodo.
2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.





4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
5. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
6. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores dentro de la empresa.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
9. El uso de dispositivos móviles, tales como teléfonos, tablet o similares, durante su horario de trabajo mientras no produzca una alteración importante de sus obligaciones laborales.
10. Comer en horas de trabajo y en el centro de trabajo, fuera del lugar habilitado para ello.
11. La falta de puntualidad en las rotaciones o descansos que se realizan durante la jornada de trabajo
12. No respetar las normas de imagen y uniformidad de la empresa
13. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores durante su jornada laboral

B) Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un período de 30 días o por dos faltas leves por el mismo motivo.
2. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días, continuados o alternos en un período de 30 días.
4. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, así como, negarse a usar los equipos de protección individual o colectivos de prevención de riesgos laborales, así como su inutilización o manipulación.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
9. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de 90 días y habiendo mediado anteriormente sanción o amonestación por escrito.
11. El uso de dispositivos móviles, como teléfonos, tablet, o similares si su uso supone una desatención importante de sus obligaciones laborales.
12. Incumplimiento de las disposiciones legales en materia de protección de datos personales.
13. La reincidencia de una falta leve, por cualquier conducta, en un plazo de 6 meses.
14. No asistir a una prueba de validación de aptitudes físicas o técnicas
15. La negativa del trabajador a asistir a los cursillos de puesta al día sin causa médica que lo justifique. Todo el personal y con una frecuencia mensual deberá, de forma inexcusable, asistir y participar activamente en aquellas actuaciones simuladas que plantee la dirección de empresa para mantener tanto la alerta, como los protocolos de actuación sobre los usuarios que así lo requieran. Si dicha negativa se repite en el tiempo se calificará como falta muy grave.
16. No llevar el uniforme completo exigido por la empresa.

C) Faltas muy graves: Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un plazo de siete días.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de sus clientes, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.
6. La embriaguez y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez a la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.





7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o por razón de creencias, raza, aptitud o presencia física. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
14. El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.
15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo mediado sanción por escrito.
17. Abrir, revolver o mirar las taquillas o armarios, tanto de trabajadores como de clientes de las instalaciones a su cargo.
18. El acoso laboral o sexual.
19. La reincidencia de una falta grave, por cualquier causa, en el período de seis meses.
20. Ausentarse del puesto de vigilancia sin el consentimiento expreso del supervisor
21. Toda conducta u omisión que pueda poner en peligro manifiesto a los clientes, supervisores o subordinados.
22. La repetición en el tiempo de la negativa del trabajador a asistir a los cursillos de puesta al día sin causa médica que lo justifique. Todo el personal y con una frecuencia mensual deberá, de forma inexcusable, asistir y participar activamente en aquellas actuaciones simuladas que plantee la dirección de la empresa para mantener tanto la alerta, como los protocolos de actuación sobre los usuarios que así lo requieran.
23. Abandonar el puesto de trabajo antes de que haya llegado su relevo
24. Quedarse dormido en el puesto de trabajo.

Artículo 28º

SANCIONES

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, la efectividad en su cumplimiento tendrá lugar en un período máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- I. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- II. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
- III. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo por despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

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.



CAPÍTULO DÉCIMO ACCIÓN SINDICAL

Artículo 29º DERECHOS SINDICALES

Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este Convenio se remite al contenido del Título II del Estatuto de los Trabajadores, así como a la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 30º PLAN DE IGUALDAD.

De conformidad con lo dispuesto en la Constitución Española y las Leyes, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. Como establece la citada ley, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.

Objetivos de los planes de igualdad: Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

Artículo 31º PLAN CONTRA EL ACOSO EN EL TRABAJO

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de los trabajadores, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

El acoso psicológico se define como la situación de hostigamiento que sufre un trabajador en el ámbito laboral, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado y que le conducen al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo.

También el artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que las empresas deberán implementar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo que deberán negociarse con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen un atentado a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que no permitirán ni tolerarán ninguna acción o conducta de esta naturaleza, aplicando, en caso de que se produjera, el régimen de sanciones establecido en la legislación vigente y/o en el presente convenio.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de cualquier tipo de acoso laboral hacia los trabajadores y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

Esta prevención será objeto de especial atención mediante la colaboración del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.



Artículo 32º**CÓDIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL**

Las partes firmantes del presente Convenio, 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 no permitirán ni tolerarán ninguna acción o conducta de esta naturaleza.

1. Con el fin de evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, a tales efectos 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.
2. 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 crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
3. 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.
4. 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.
5. 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. En los supuestos en que un trabajador/a incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado conforme dispone el precepto señalado.

CAPÍTULO UNDÉCIMO**PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, SALUD LABORAL Y FORMACIÓN****Artículo 33º****UTILIZACIÓN DE EPI'S Y UNIFORMES.**

Como medida preventiva eficaz y de cumplimiento legal, los trabajadores se comprometen a la utilización correcta de los EPI's facilitados por la Empresa, así como su debida conservación y custodia. Los trabajadores se comprometen a no inutilizar o manipular los EPI's o los dispositivos colectivos de prevención de riesgos laborales.

UNIFORME: La empresa proporcionará a los trabajadores y trabajadoras de actividades acuáticas:

- dos uniformes anuales (dos bañadores y dos camisetas)
- un chándal, compuesto de sudadera y pantalón largo (que se entregará al personal que preste servicios durante los meses de septiembre a junio)
- un chubasquero

Del mismo modo hará entrega de todo el equipo de protección individual, incluida una gorra y crema solar.

El cuidado y conservación del uniforme y ropa de trabajo es responsabilidad del trabajador/a, no pudiendo ser utilizada para el uso común en la vida ordinaria.

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

Al finalizar la relación laboral con la empresa el trabajador y trabajadora deberá devolver en su totalidad el conjunto de los dos uniformes y del chándal completo, así como la gorra y las gafas de sol. En el supuesto de no devolverlo en su integridad deberá indemnizar a la empresa con la cantidad de 50,00 euros.

Artículo 34º**SALUD LABORAL.**

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de prevención de riesgos laborales y salud en el trabajo.





En cumplimiento del deber de protección, el empresario garantiza la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud.

La prevención de riesgos laborales se integrará en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La empresa es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores.

La vigilancia individual se desarrollará aplicando los protocolos médicos oficiales con exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa vigente en esta materia. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, siendo obligatorio para los trabajadores cuando existan indicios de que de su estado de salud pueda derivarse un riesgo para la vida o integridad física o psíquica propia o de otros, previo informe de los representantes de los trabajadores.

La vigilancia de la salud individual se practicará con una periodicidad anual o de acuerdo a la frecuencia a colectivos de riesgo recogida en los protocolos médicos oficiales.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Especial énfasis se prestará a la prevención de los accidentes de trabajo "in itinere", para lo cual los trabajadores deberán usar en sus vehículos habituales de desplazamiento los elementos de protección individuales necesarios, tales como cinturones de seguridad, cascos, etc. y procurarán que dichos vehículos estén en perfectas condiciones técnicas y respetarán el código de circulación. Para sus desplazamientos a pie también harán uso de los elementos reflectantes precisos y respetarán el código de circulación.

Art. 35º

PRÁCTICAS Y RECICLAJE

La realización de ejercicios de prácticas, simulacros y entrenamientos se considera necesario para el personal de la empresa en respuesta ante las situaciones de emergencias que sucedan en las áreas de actuación del personal socorrista, se deben realizar las prácticas o simulacros de evacuación y respuesta de asistencia de todo el personal socorrista y auxiliar, según sus respectivas capacitaciones y competencia, ante diversas situaciones tales como: (accidentes, desmayos, ahogamientos, paradas cardiorrespiratorias, emergencias cardiacas, crisis epilépticas, etc..

El personal de la empresa con la frecuencia que se establezca deberá, de forma obligatoria e inexcusable, participar y asistir activamente en aquellas prácticas o simulacros que planifique la empresa para mantener tanto la alerta, como los protocolos de actuación sobre los usuarios que así lo requieran. La negativa del trabajador a participar en los simulacros de actuación será considerada una falta grave y sancionada de conformidad al artículo 27 del presente convenio.

CAPÍTULO DUODÉCIMO COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

Artículo 36º

COMISIÓN PARITARIA, COMPETENCIAS Y PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

Sin duda, una de las premisas que ha marcado la negociación y la suscripción de la presente norma ha sido la de conformar un marco jurídico convencional cuyo cumplimiento sea factible y, sobretudo, exigible para las partes. En ese ánimo de cumplimiento de lo pactado, se considera absolutamente necesario constituir una comisión de seguimiento del cumplimiento del convenio colectivo y dotarla de una serie de facultades que le permitan la vigilancia y control del efectivo cumplimiento de la norma convencional.



Por ello a la firma del presente Convenio se crea una Comisión de interpretación paritaria, constituida por los representantes de los trabajadores y trabajadoras y de la empresa, con el objetivo de resolver cualquier cuestión que pueda plantearse en relación con el contenido de este Convenio; debiendo los acuerdos de la misma adoptarse por mayoría de la Comisión paritaria.

Esta Comisión se reunirá, con carácter ordinario, una vez al año y de forma extraordinaria tantas veces como sea requerida.

Esta comisión tendrá, las siguientes funciones:

- a) Interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio
- b) Conciliación previa en los problemas colectivos o individuales
- c) Ejercer labores de arbitraje y conciliación previos a cualquier acción judicial o administrativa que se pueda intentar por las partes afectadas por el presente convenio que se susciten en el seno de la empresa por la interpretación y aplicación del mismo, debiendo emitir sus dictámenes en el máximo de siete días hábiles a contar desde la fecha en que se concluyan las medidas de mediación o arbitraje citadas.
Podrá utilizar los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Serán designados libremente por cada una de las partes y podrán asistir con voz pero sin voto.
- d) Someter a debate las materias que a criterio de alguna de las partes sean necesarias para incorporar, definir o aclarar el texto del presente Convenio.
- e) Comparecencia ante organismos públicos. La Comisión podrá comparecer, a petición del denunciante y a los efectos de previstos en esta disposición, ante los organismos competentes antes que estos emitan la correspondiente resolución.
- f) Todas aquellas cuestiones referentes al Convenio, que por mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.

En el caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes acuerdan solicitar y aceptar el arbitraje del TAMIB en caso de discrepancia.

CAPÍTULO DECIMO TERCERO **PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES**

Artículo 37º

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo aceptan que las divergencias que se susciten derivadas de su interpretación o aplicación, acuerdan:

1. Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión paritaria prevista en este 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 (TAMIB), aplicando el Reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.
2. La solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este convenio colectivo y cualquier otro que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará 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 de este convenio colectivo, en representación de los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del convenio, a tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el citado Reglamento.

Artículo 38º

En el supuesto de que se produzcan discrepancias en el marco del procedimiento establecido en el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes podrán someter el asunto a la Comisión Paritaria del presente convenio, quién deberá pronunciarse en un plazo máximo de 8 días y en caso de desacuerdo o de no haberse sometido a la Comisión Paritaria, deberá someterse a la Comisión Consultiva de Convenios colectivos de les Illes Balears.

