

Convenio Colectivo Vigilancia Acuática y Socorrismo de Baleares

ÁREA	Baleares	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	07100875012023	ACTUALIZACIÓN	2026/04/16
VIGENCIA	2026/01/01 — 2029/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOIB 049 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-vigilancia-acuatica-y-socorrismo-de-baleares-de-baleares/		

Resumen

Convenio Colectivo Vigilancia Acuática y Socorrismo. Última actualización a: 16-04-2026 Vigencia de: 01-01-2026 a 31-12-2029. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOIB 049 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOIB Núm. 049 - 16 / Abril / 2026)

Resolución de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Islas Baleares del Convenio colectivo del sector de Vigilancia y socorrismo de las Islas Baleares y su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares

Antecedentes

1. El 23 diciembre de 2025, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo del sector de Vigilancia y socorrismo de las Islas Baleares.
2. El 13 enero de 2026, 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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 del sector de Vigilancia y socorrismo de las Islas Baleares, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad de las Islas Baleares.

2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.

3. 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 Islas Baleares.

Palma, firmado electrónicamente (26 de marzo de 2026)

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

María de la Luz Moreno Romero

Por delegación de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social

(BOIB 99 de 26 de julio de 2025)

II CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE VIGILANCIA ACUÁTICA Y SOCORRISMO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LES ILLES BALEARS

DISPOSICIÓN PRELIMINAR

En función de la legitimación y la capacidad legal reconocida mutuamente por las partes, se acuerda este segundo Convenio Colectivo de vigilancia acuática y socorrismo de la comunidad autónoma de les Illes Balears, suscrito por las Organizaciones de Empresarios SALVIB y AEBS y las Centrales Sindicales CCOO, CGT y UGT, designando a los efectos legales pertinentes como domicilio de las partes los siguientes:

SALVIB, Asociación de Empresas de Salvamento y Socorrismo de les Illes Balears, Can Calafat, 56, Polígono Son Oms, 07199 Palma de Mallorca.

AEBS, Associació Empresarial Balear de Socorrisme, ctra. Militar 221 1 B, CP 07600 de Palma de Mallorca.

CCOO, Federació de Serveis a la Ciutadania de les Illes Balears, C/ Francesc de Borja i Moll, 3, CP 07003 de Palma de Mallorca.

UGT, Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de les Illes Balears, con domicilio en la C/ Font i Monteros nº 8, 3º, CP 07003 de Palma de Mallorca.

CGT, Camí de Son Rapinya, nº 46, segundo piso, 07013 Sa Vileta-Son Rapinya, Palma de Mallorca.



CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Ámbito Funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas encuadradas y autorizadas que desarrollen las actividades de socorrismo y salvamento en entornos naturales, incluyendo balnearios, playas, campos de golf, marinas, etc., o en instalaciones hoteleras, deportivas y gimnasios, incluyendo piscinas, puertos deportivos, parques acuáticos, 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.

Artículo 2º. Ámbito Territorial.

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

Igualmente se regirán por el presente convenio aquellas personas trabajadoras de empresas ubicadas fuera del territorio de Illes Balears pero que desarrollen sus actividades, de forma temporal o permanente, en esta Comunidad Autónoma.

Artículo 3º. Ámbito Personal.

Se regirán por este Convenio colectivo todas las empresas y personas trabajadoras que ejerzan sus actividades en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente convenio, asimismo se regirán por el presente convenio aquellas personas trabajadoras de empresas que, aunque la sede de la empresa radique fuera de las Islas Baleares, sea cual sea la denominación o forma jurídica que adopten, desarrollen sus actividades, de forma temporal o permanente, en esta Comunidad Autónoma.

Artículo 4º. Ámbito Temporal.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2026, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2029, sin perjuicio de la aplicación, a los exclusivos efectos salariales, de lo estipulado en el artículo 19 bis.

Artículo 5º. Denuncia del Convenio.

La denuncia del convenio colectivo deberá efectuarse por escrito con seis meses de antelación a la fecha de



vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado el convenio, el término máximo para el inicio de la negociación será de un mes.

De no mediar denuncia, o si ésta no se hiciera en tiempo y forma, el convenio se prorrogará tácitamente de año en año, aplicando un incremento igual al % IPC real del año vencido al inicio de su prórroga, para todos los conceptos salariales con un tope máximo del 2%, todo ello hasta su sustitución por otro convenio de igual ámbito y eficacia.

No obstante, lo anterior y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 6º. Vinculación a la Totalidad.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19º ter para el régimen retributivo, las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la Autoridad o la Jurisdicción Laboral, en el ejercicio de sus facultades, no aceptase alguna de sus cláusulas, quedarán sin eficacia las anomalías observadas, debiéndose remitir las mismas a las partes negociadoras para la subsanación de ellas, y quedando vigente el resto de este convenio.

Artículo 7º. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico y, en consecuencia, los salarios y demás retribuciones establecidas en el mismo podrán ser compensadas y absorbidas en su conjunto y en cómputo anual por las percepciones económicas superiores que, a la entrada en vigor del Convenio, ya vinieran percibiendo las personas trabajadoras, cualquiera que sea su naturaleza u origen.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y en desarrollo de la autonomía de la voluntad de las partes, se pacta expresamente que los incrementos salariales que pudieran establecerse en el futuro en virtud de preceptos legales o nuevas normas convencionales, así como los derivados de la aplicación del presente Convenio, podrán ser absorbidos y compensados por las mejoras voluntarias, complementos ad personam o cualquier otra percepción salarial superior al convenio que las personas trabajadoras vinieran percibiendo.

Esta compensación y absorción operará con independencia de la naturaleza, origen, denominación, forma o motivo de dichas mejoras, aun cuando no exista homogeneidad entre los conceptos salariales objeto de compensación.



Artículo 8º. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este convenio, que se regirá por las siguientes estipulaciones:

1.- La Comisión Paritaria estará compuesta por 12 vocales, 6 en representación de los sindicatos firmantes del presente convenio - 2 por cada uno de ellos- y 6 en representación de las organizaciones empresariales firmantes -3 por cada una de ellas-. En las reuniones se aceptará la presencia de asesores de las respectivas representaciones con voz, pero sin voto.

Los y las titulares son nombrados por cada una de las organizaciones, sin perjuicio de su sustitución o suplencia en caso de ausencia de estos. Los miembros de cada parte podrán delegar por escrito entre sí mismos el voto en caso de ausencia.

Los/ Las representantes nombrados son los siguientes:

Por SALVIB: Miguel Adrover Rigo, Alvaro Castarnado de la Fuente, José Antonio Escandell García

Por AEBS: Bartolomé Llobera Cañellas, Matías Leonardo Ise, Antonio Sureda Cifre

Por CC.OO: Facundo Martín Rosati Soñora, Nuria Vallejo Bermúdez

Por UGT: Sonia Morós Muñío, Paz Pérez Cervera

Por CGT: Christian Ezequiel Melogno, Julián Delgado Papis

La secretaría de actas la llevará el despacho profesional de Planells Asesores (José Vicente Planells Roig), asesor de AEBS.

La persona que actúe como Secretario/a redactará el acta de cada reunión dentro de los diez días siguientes hábiles a su celebración y la circulará a las partes para su revisión. El acta se aprobará y firmará en la reunión siguiente de la Comisión, por un representante de cada organización junto con el o la Secretario/a de actas, salvo la presente, que será firmada por todos los presentes, incluido quien asiste de forma telemática. Las actas recogerán los asistentes, el orden del día y los acuerdos o desacuerdos que se adopten, y se adjuntarán los documentos que se acuerde. Las manifestaciones de parte serán dictadas por el ponente que las quiera realizar y, si son extensas, las hará aportando escrito firmado.

2.- La Comisión Paritaria tendrá atribuidas las siguientes funciones:

a) Interpretación y Vigilancia: Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas de este convenio, así como vigilar su correcta aplicación y cumplimiento.

b) Competencias Específicas del Convenio: Ejercer todas las funciones y competencias que expresamente le son atribuidas en otros artículos del presente convenio, entre las que se incluyen, de forma enunciativa y no limitativa:

1. Resolver las discrepancias en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo, en los términos del Artículo 9º.

2. Conocer y resolver las controversias en materia de subrogación empresarial, así como velar por la correcta ejecución de dichos procesos, conforme a lo dispuesto en el Artículo 12º.



3. Recibir la comunicación de la Comisión Paritaria de Igualdad relativa al registro de los Planes de Igualdad, según lo previsto en el Artículo 38º.

c) Adecuación a la Normativa Vigente: Analizar y debatir sobre las implicaciones de normativas legales o reglamentarias de posterior entrada en vigor que pudieran afectar al marco de relaciones laborales regulado en este convenio, pudiendo elaborar propuestas de adaptación o desarrollo para su posterior negociación.

d) Intervención en Conflictos y Relación con Órganos Jurisdiccionales:

1. Mediar y/o conciliar en los conflictos colectivos que le sean sometidos. Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia de carácter colectivo que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio será sometida a informe preceptivo de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa.

2. Emitir informes o dictámenes no vinculantes sobre la interpretación de cláusulas del convenio a solicitud de los órganos jurisdiccionales del orden social, cuando estos lo consideren oportuno para la resolución de un litigio.

3. Derivar las discrepancias no resueltas en su seno a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos previstos en la Disposición Adicional Primera.

3.- La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario semestralmente y, de forma extraordinaria, tantas veces como sea preciso a solicitud de cualquiera de las partes. Las convocatorias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de quince días.

4.- Sus acuerdos requerirán, para su validez, el voto favorable de la mitad más uno de los vocales de cada una de las representaciones, empresarial y sindical. De todas las reuniones se levantará acta.

5.- La Comisión Paritaria tendrá como domicilio a efectos de notificación, la sede del Tribunal D'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), en 07003 Palma (Mallorca-Illes Balears), Avda. Comte de Sallent nº 11, 2ª planta. Igualmente se habilita, a efectos de las comunicaciones previstas en el convenio colectivo, la siguiente dirección de correo electrónico: cpsocorrismo@tamib.es

Artículo 9º. Inaplicación de las condiciones de trabajo

De conformidad a lo establecido por el apartado 3, del artículo 82 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 ET), por acuerdo entre la parte empresarial y la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, en los términos establecidos en el primero de los preceptos citados, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, se procederá conforme a lo previsto en los artículos citados del ET.



En el supuesto de acuerdo entre las partes éste deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio, así como comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de su depósito.

En el supuesto de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la misma fuese planteada. Si no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria, ésta no se pronunciara en el plazo indicado, o no se alcanzara acuerdo en su seno, en virtud de lo establecido en el artículo 85.3 c) ET, las partes estarán a lo dispuesto en el Decreto 51/2013, de 29 de noviembre, por el que se crea y regula la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears (“BOIB” nº 166 de 30-11-2013) y a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET.

Artículo 10º. Periodo de prueba y cese voluntario.

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será de 15 días naturales para el personal encuadrado en el Grupo Profesional IV y V y de 30 días para el resto de las personas trabajadoras, interrumpiéndose en caso de incapacidad temporal. Quedan a salvo de este pacto, otros períodos de prueba establecidos por la Ley.

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligada a ponerlo en su conocimiento con un plazo de 15 días naturales en los casos de las personas trabajadoras encuadrados en el grupo profesional IV y V, 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.

Artículo 11º. Modalidades de contratación.

1. CONTRATO INDEFINIDO. – El contrato indefinido es el que concierta la empresa con la persona trabajadora, para la prestación laboral de la segunda en la empresa, por tiempo indefinido.

Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por las empresas y las personas trabajadoras, bien a tiempo completo como a tiempo parcial.

2. CONTRATO FIJO DISCONTINUO. – Cuando se trate de trabajos fijos y periódicos de la empresa, pero de carácter no permanente o discontinuo, las personas trabajadoras que realicen tal actividad deberán ser llamadas siempre que sean necesarios sus servicios y tendrán la consideración de fijos de trabajos discontinuos.

Dadas las especiales circunstancias de duración irregular de la jornada en base a la época del año en la que se prestan los servicios, así como la variedad de instalaciones en las que se requieren los servicios, se permite de forma expresa la contratación a tiempo parcial de las personas trabajadoras fijas discontinuas.



El llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas deberá hacerse por riguroso orden de antigüedad generada en el centro de trabajo, dentro de cada puesto de trabajo. La interrupción de la actividad se realizará por el orden inverso, cesando en primer lugar la persona trabajadora de menor antigüedad en el centro de trabajo.

A efectos de este artículo, se entenderá por antigüedad en el centro de trabajo el tiempo de servicios efectivos prestados de forma continuada en dicho centro desde la última adscripción al mismo. La fecha de antigüedad global en la empresa, entendida como la que corresponda a la primera contratación, se mantendrá a los demás efectos legales y convencionales que correspondan.

El llamamiento deberá realizarse con al menos cuarenta y ocho horas de antelación, salvo que por razones de demanda imprevista de servicios la empresa no pudiera cumplir con dicho plazo, en cuyo caso deberá igualmente preavisar a la persona trabajadora a la que corresponda en base a los dispuesto en los párrafos precedentes, y si ésta no pudiera incorporarse, deberá avisar de forma expresa a la empresa, la cual podrá llamar a la siguiente persona trabajadora en el escalafón sin que la persona trabajadora precedida pierda el derecho a ser convocada nuevamente en el siguiente llamamiento, siempre y cuando así lo haya manifestado de forma expresa al momento de comunicar su imposibilidad de incorporarse de inmediato.

La no incorporación de la persona trabajadora teniendo constancia la empresa de la correcta recepción del llamamiento a la actividad, sin haber manifestado de forma expresa su imposibilidad de reincorporarse en la fecha propuesta y sin haber manifestado su voluntad de incorporarse al siguiente llamamiento, podrá entenderse por la empresa como una renuncia tácita del trabajador a su puesto de trabajo.

Por otro lado, en el caso de que en cualquier momento durante el periodo de actividad la persona trabajadora tenga conocimiento de que su plaza está siendo ocupada por otra persona trabajadora con menos derecho, podrá instar el procedimiento de despido ante la jurisdicción laboral, iniciándose el plazo para ello desde que la misma tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Los comunicados de llamamiento e interrupción de la ejecución de los contratos de trabajo de la plantilla fija discontinua podrán efectuarse por cualquier medio que permita acreditar de forma fehaciente la correcta comunicación por parte de la empresa, siendo responsabilidad de la persona trabajadora la de mantener constantemente actualizados sus datos de contacto.

Las empresas elaborarán anualmente un único escalafón específico para el personal de trabajos discontinuos, donde figurará el nombre y apellidos y antigüedad, a los efectos de llamamiento e interrupción de los periodos de ocupación. Este escalafón se entiende sin perjuicio de los otros escalafones para el resto de las personas trabajadoras fijas discontinuas de las demás funciones profesionales.

La condición de trabajador o trabajadora fija discontinua se adquiere cuando la relación laboral se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

3. CONTRATOS DURACIÓN DETERMINADA. – La contratación de duración determinada sólo podrán celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora, entendiendo por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que



se requiere.

La duración máxima de esta modalidad contractual podrá ser de hasta nueve meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Este tipo de contratación se producirá sin que ello suponga merma de los derechos de llamamiento, permanencia y posibles prórrogas de las personas trabajadoras fijos discontinuos, teniendo preferencia el trabajador o trabajadora fijo discontinuo de sus mismas funciones y centro de trabajo sobre el trabajador o trabajadora eventual.

4. CONTRATOS FORMATIVOS. – Se conviene que las empresas podrán concertar contratos formativos al amparo de lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras.

5. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL Y REGULACIÓN DE LAS HORAS COMPLEMENTARIAS.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable. Su régimen se ajustará a lo dispuesto en el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a las siguientes especificidades en materia de horas complementarias:

1.- **Ámbito de aplicación.** Podrá pactarse la realización de horas complementarias únicamente en los contratos a tiempo parcial cuya jornada no sea inferior a diez horas semanales en cómputo anual, de conformidad con lo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- **Pacto de horas complementarias:**

a) El o la empresario/a solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando exista pacto expreso y escrito con la persona trabajadora, que tendrá carácter específico respecto del contrato a tiempo parcial.

b) En el pacto se hará constar el número máximo de horas complementarias cuya realización podrá requerir la empresa.

c) En el ámbito del presente convenio, el número de horas complementarias pactadas podrá alcanzar el sesenta por ciento (60 %) de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que, en su caso, una norma legal de carácter necesario establezca otro plazo.

3.- **Renuncia al pacto de horas complementarias.** La persona trabajadora podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias en los términos previstos en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, mediante preaviso de quince días y una vez transcurrido un año desde su celebración, cuando concurren las causas legalmente establecidas (responsabilidades familiares, necesidades formativas o incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial).

4.- **Horas complementarias de aceptación voluntaria:**



a) Sin perjuicio de lo anterior, en los contratos a tiempo parcial indefinidos con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria.

b) En el ámbito del presente convenio, el número de estas horas complementarias de aceptación voluntaria podrá alcanzar el treinta por ciento (30 %) de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

c) La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas complementarias de aceptación voluntaria no constituirá conducta sancionable.

6. NORMAS COMUNES. – Independientemente de la contratación expuesta en el párrafo anterior, las empresas podrán contratar personas trabajadoras al amparo de la legislación laboral vigente.

Las empresas habrán de notificar a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa los contratos realizados de acuerdo con lo establecido en el artículo 64.1.2º, del Estatuto de los Trabajadores.

La representación legal de las personas trabajadoras podrá conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Artículo 12º. Subrogación.

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal de las empresas que se sustituyan mediante cualquiera de las modalidades de contratación, de gestión de servicios públicos o privados, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En cualquier caso, la relación laboral entre la empresa saliente y la plantilla sólo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del trabajador o la trabajadora a la nueva adjudicataria.

En lo sucesivo, el término “contrata” engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto con entidades de titularidad pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

I. La absorción del personal será de obligado cumplimiento para las empresas, siempre y cuando se de alguno de los siguientes supuestos:

a) Finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa, que unía a una empresa con el titular público o privado de las instalaciones, produciéndose la sustitución por cualquier otra empresa, por los siguientes motivos:

Por finalización total, es decir, por el cese o término de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada.

Por finalización parcial, es decir, por el cese o término de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades



contratadas o concedidas hasta ese momento.

b) Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión por parte del titular tanto público como privado de las instalaciones, de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento, pudiendo ser:

Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión total respecto de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada.

Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión parcial, es decir respecto de algunas de las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

II.- En todos los supuestos de finalización, suspensión, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, la plantilla de la empresa saliente pasará a estar adscrita a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, o bien a la titular de las instalaciones, respetando ésta los derechos y obligaciones que las personas trabajadoras disfruten en la empresa subrogada.

No obstante, lo indicado en el presente capítulo, como norma general, serán válidos y de aplicación los pactos o acuerdos, individuales o colectivos, que afecten al Centro de Trabajo, debidamente justificados, suscritos entre las empresas afectadas y las personas trabajadoras, siempre que se hayan acordado y venido aplicando de forma regular durante los doce meses anteriores a la fecha cierta de subrogación.

Se producirá la subrogación de personal siempre que concurra alguno de los siguientes supuestos:

a) Personas trabajadoras con contrato de trabajo vigente en el momento de la subrogación y que acrediten, como mínimo, cuatro meses de ocupación efectiva en las instalaciones objeto de cambio de titularidad, dentro de los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de subrogación.

A estos efectos:

Se entenderá por ocupación efectiva el tiempo de trabajo efectivamente prestado en el centro o instalación, con independencia de la modalidad contractual (indefinido, temporal, fijo discontinuo u otra), excluyéndose los períodos de inactividad, suspensión del contrato o falta de llamamiento.

Los cuatro meses de ocupación efectiva podrán haberse acumulado en uno o varios periodos de prestación de servicios, continuados o no, siempre que se alcance, en conjunto, el mínimo de cuatro meses dentro del periodo de referencia indicado.

En el caso de las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo, únicamente computará el tiempo efectivamente trabajado en los distintos periodos de llamamiento.

b) Personas trabajadoras con contrato de trabajo vigente en el momento de la subrogación y que vinieran prestando servicios en distintos centros de trabajo, y uno de esos centros se vea afectado por el cambio de titularidad, serán objeto de subrogación parcial en la parte de jornada que vinieran desarrollando en dicho centro de trabajo, siempre y cuando acrediten los requisitos de permanencia en el mismo expuestos en el apartado anterior.



c) Personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, acrediten haber prestado servicios de forma efectiva en ese centro de trabajo con carácter inmediatamente anterior al inicio de la situación de reserva del puesto de trabajo durante un periodo mínimo de seis meses en los términos indicados en el apartado a).

d) Personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de las personas trabajadoras mencionados en el apartado c), con independencia de su antigüedad y mientras dure la sustitución.

III. Personas trabajadoras que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical: Dado que los y las representantes de las personas trabajadoras y los delegados sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo, en caso de subrogación de contratas, la subrogación de la nueva empresa respecto de estas personas trabajadoras se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Representantes unitarios de las personas trabajadoras que hubieran sido elegidos con motivo de un proceso electoral que afectó al centro de trabajo y se mantuvieran los mínimos legales para el mantenimiento de la figura de representante de las personas trabajadoras, y sean objeto de subrogación: conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato.

IV. Excepciones a la aplicación de la subrogación prevista en el presente artículo.

La subrogación de personal establecida en el presente artículo no será de aplicación en los siguientes supuestos:

1. personas trabajadoras que hayan sido trasladados por la empresa saliente desde otros Centros de trabajo de los que fuera titular dicha empresa en los últimos cuatro meses respecto de la finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa. En este caso, las personas trabajadoras tendrán derecho a volver a ocupar el puesto de trabajo que tenían en el centro de trabajo de la empresa saliente, anterior a su traslado, sin que sean objeto de subrogación por la empresa entrante.

2. En ningún caso operará la subrogación prevista en el presente artículo cuando en la instalación objeto de concesión, cesión o contrato de arrendamiento de servicios se produzca el cierre o cese definitivo de las actividades que en la misma se desarrollaban, sin que por tanto sean llevadas a cabo por ninguna otra empresa, ni por su titular.

3. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de personas trabajadoras y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y las personas trabajadoras autónomas aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

V. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, así como, en caso de controversia o disconformidad entre ambas empresas, a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a la representación de las personas trabajadoras o, en su defecto a los organismos provinciales de las centrales sindicales firmantes del presente Convenio, mediante la entrega de los documentos que se detallan en este artículo.



VI. La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo velará por la correcta ejecución de los procesos de subrogación según lo aquí acordado. Asimismo, conocerá y emitirá resolución en un plazo no superior a cinco días hábiles y con carácter obligadamente preceptivo ante cualquier otra instancia, sobre las reclamaciones e incumplimientos, que tanto las empresas o personas trabajadoras, puedan hacer llegar a ésta, así como las irregularidades que la propia Comisión Paritaria pudiera considerar.

El plazo de entrega será de siete días hábiles, contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

La falta de entrega a la empresa entrante de la documentación a la que viene obligada la empresa saliente no podrá ser motivo de oposición por parte de aquélla a la aplicación de lo dispuesto en el presente artículo. Todo ello con independencia de la indemnización por daños y perjuicios que la empresa saliente pudiera exigirle a la entrante como consecuencia de su incumplimiento.

VII. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a las personas trabajadoras entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio.

a) Las personas trabajadoras percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los diez días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Las personas trabajadoras que no hubieran descansado los días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, salvo necesidades del servicio.

Las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

Las personas trabajadoras que, en el momento de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación que realice la empresa cesante el exceso disfrutado, de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada persona trabajadora le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar a la persona trabajadora lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicio para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

c) Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implica que una persona trabajadora realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, ésta última gestionará el disfrute conjunto del periodo vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes.

VIII. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y persona trabajadora, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada



completa, como en los de jornada inferior, aun cuando la persona trabajadora siga vinculada a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

IX. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión de la actividad por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados.

A la finalización del periodo de suspensión, dichas personas trabajadoras tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase la actividad a otra empresa.

X. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

Certificado de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

Copia de las cuatro últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectados.

Copia de los RNT y RLC de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de éstos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si la persona trabajadora es representante unitario de los personas trabajadoras, percepciones anuales de la persona trabajadora por todos los conceptos y fecha de disfrute de sus vacaciones.

- Partes de I.T. y/o confirmación del mismo de las personas trabajadoras afectadas.

- Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas. Copia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.

- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador o trabajadora afectada en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Artículo 13º. 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 las personas trabajadoras 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 las responsabilidades completas 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:

Subgrupo A)

1: Responsable de Empresa actividades acuáticas de entorno natural (Resem)

2: Médico o médica

Subgrupo B)

1: Adjunto/a a RESEM

Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras 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 él 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.

Dada la redefinición de sus funciones y su nueva clasificación profesional, la aplicación de las condiciones retributivas establecidas para esta categoría en el presente Convenio se regirá por lo dispuesto en el Régimen de Aplicación Progresiva del artículo 19º bis.

Grupo profesional II: Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras 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.

Las categorías incluidas expresamente son:

1: Enfermero o enfermera

2: Patrón o patrona de Embarcaciones

Grupo profesional III: Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte de la persona trabajadora encargada 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.

Las categorías incluidas expresamente son:

1: Adjunto o adjunta a Dirección

2: Coordinador o coordinadora de Zona

3. Supervisor o supervisora

4: Personal de Mantenimiento de Piscinas

5: Personal de Mantenimiento de Servicios Generales

6: Auxiliar de Enfermería

7: Técnico o técnica en Emergencias Sanitarias

Grupo profesional IV: Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras 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.

Las categorías incluidas expresamente son:

Subgrupo A)

1. Socorrista de actividades acuáticas en entorno natural

Subgrupo B)

1. Socorrista piscina

2. Socorrista parque acuático

3. Administrativo o administrativa



Grupo profesional V: Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando y funciones de apoyo en los parques acuáticos. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otras personas trabajadoras.

1. Auxiliar Administrativo o administrativa
2. Recepcionista/Telefonista
3. Auxiliar parque acuático

Artículo 14º. Definiciones y funciones específicas.

Responsable de Empresa (RESEM):

El coordinador o coordinadora del servicio de salvamento/responsable de empresa, será la figura encargada en última instancia, de dirigir y coordinar los equipos de trabajo que estén a su cargo. Para ello, deberá realizar las siguientes funciones concretas:

Aplicar directrices expuestas en el Plan de salvamento, pliego de condiciones, contrato, normativa interna y decreto regulador del servicio de playas.

Organización de la apertura y cierre de la temporada del servicio.

Organización del inicio y finalización del servicio diario.

Dirigir y supervisar el funcionamiento diario de las playas a su cargo.

Coordinar a los equipos de trabajo a su cargo.

Realizar un control diario del estado de las playas y el personal a su cargo.

Coordinar y supervisar a diario el registro estadístico de todos los incidentes del municipio asignado.

Realizar la comunicación y documentación ordinaria de todo el operativo requerida por la coordinación municipal y la empresa.

Activar los recursos tanto materiales como humanos pertinentes para cualquier incidencia.

Dar por acabada una intervención o anularla cuando lo considere justificado.

Apoyar al personal en caso de incidencia.

Controlar y comunicar cualquier anomalía en el servicio.

Organizar y/o colaborar y/o participar del/los simulacro/s obligatorio/s.

Atender posibles reclamaciones, cuestiones y sugerencias de los usuarios.

Elaborar el informe anual del servicio de salvamento al finalizar la temporada.

Acudir a las reuniones organizativas de la empresa y/o ayuntamiento.

Deberá saber y desarrollar las funciones propias del/la socorrista de actividades acuáticas en entorno natural, patrón/a, y supervisor/a si la operatividad del servicio así lo requiere.

Tendrá conocimientos globales de todas las playas y de las actividades que se llevan a cabo.



Dirigir, coordinar y supervisar las funciones del equipo humano integrado en el servicio de salvamento del municipio asignado.

Realizar la selección del personal que formará el equipo de trabajo en el municipio asignado.

Coordinar la comunicación entre la empresa y la persona trabajadora.

Gestionar la documentación laboral relativa al personal a su cargo.

Rellenar partes de altas y bajas del personal.

Realizar el cuadrante de puestos diarios.

Informar al personal de los puestos a cubrir.

Dar a conocer a todo el personal a su cargo el funcionamiento en el puesto de trabajo y las directrices expuestas en el Plan de salvamento, pliego de condiciones, contrato, normativa interna y decreto regulador del servicio de playas.

Organizar simulacros internos y reuniones formativas de forma periódica para asegurar el correcto funcionamiento del servicio de salvamento.

Supervisar y controlar todas las tareas realizadas por el personal a su cargo: patrones/as, supervisores/as y socorristas.

La movilidad del personal será su responsabilidad, pudiendo cambiar a los socorristas de zona de vigilancia, si así lo requiere el buen funcionamiento del servicio.

Como responsables directos de cada municipio, tienen la obligación, respecto al personal a su cargo, de:

- a. Informar sobre la obligación o recomendación del uso del Equipo de Protección Individual.
- b. Hacer entrega del material.
- c. Supervisar su correcto uso.
- d. Elaborar y mantener actualizados los correspondientes registros sobre los elementos de protección entregados y utilizados.
- e. Revisar el estado de los mismos.

Llevar un control exhaustivo de las horas extras del personal semanalmente si se producen, que se deberá entregar a la empresa obligatoriamente a final de mes.

Hacer entrega de las nóminas, contratos y finiquitos firmados mensualmente, obligatoriamente.

Enviar vía mail, a principio de cada mes el cuadrante de playa.

Comunicar a la empresa cualquier día extra que deba realizar el personal exponiendo el motivo.

Velar por el bienestar de los recursos humanos adscritos al servicio.

Dirigir y coordinar la gestión de los recursos materiales integrados en el servicio.

Coordinar los procesos de limpieza y mantenimiento de infraestructuras, vehículos, embarcaciones y material del operativo.

Supervisar el correcto uso de las infraestructuras, vehículos, embarcaciones y material del operativo.



Revisar el estado de infraestructuras, vehículos, embarcaciones y material del operativo.

Coordinar la subsanación de los posibles desperfectos en las infraestructuras, vehículos, embarcaciones y material del operativo.

Revisión de la presencia diaria de los recursos materiales del servicio y coordinación de la subsanación en caso de falta.

Para este puesto, además de los requisitos generales indicados en el artículo 12, se deberá contar con los siguientes requisitos específicos:

Estar en posesión del Carné profesional de Socorrismo en espacios acuáticos naturales expedido por la Dirección General de Emergencias de las Islas Baleares y tenerlo consigo durante su jornada laboral, o normativa en vigor.

Titulación exigida según legislación vigente para el manejo de embarcaciones de rescate.

Titulación de coordinación de servicios de socorrismo en instalaciones y espacios naturales acuáticos o cualificación profesional.

Reunir las condiciones físicas y técnicas imprescindibles, según especifica la Ley 2/1998, de 13 de marzo, de Ordenación de Emergencias.

Adjunto/a de RESEM

El/la Adjunto/a de RESEM tendrá como función principal prestar apoyo técnico, operativo y organizativo al/de la Responsable de Empresa en el ejercicio de sus funciones, actuando siempre bajo su dependencia jerárquica y siguiendo sus directrices.

En particular, y sin carácter limitativo, corresponden al/a Adjunto/a de RESEM las siguientes funciones:

- a) Colaborar en la planificación operativa diaria del servicio de salvamento, socorrismo y vigilancia, de acuerdo con las instrucciones del/de la RESEM.
- b) Apoyar en la organización y seguimiento de turnos, cuadrantes, sustituciones y coberturas, velando por su correcta ejecución conforme a la planificación aprobada.
- c) Realizar el seguimiento operativo del estado de las playas, instalaciones y puestos de trabajo, informando al/a la RESEM de cualquier incidencia relevante.
- d) Colaborar en la coordinación operativa del personal.
- e) Apoyar en el control del cumplimiento de los procedimientos operativos, protocolos de seguridad, planes de emergencia y normativa aplicable, elevando las incidencias detectadas.
- f) Participar en la recopilación de datos, elaboración de partes de servicio, informes técnicos y registros operativos, sin carácter resolutorio.
- g) Colaborar en el seguimiento del estado y uso del material, equipamiento y medios operativos, comunicando necesidades de reposición, mantenimiento o mejora.
- h) Apoyar en la coordinación operativa con otros servicios municipales o externos, cuando así sea indicado por el/la RESEM.



i) Colaborar en las acciones formativas internas, informativas o de supervisión operativa del personal, conforme a las directrices del/a la Responsable de Empresa.

j) Sustituir al/a la Responsable de Empresa cuando exista designación expresa por planificación operativa.

El desempeño de estas funciones no implica autonomía decisoria, ni facultades de dirección, representación institucional o asunción de responsabilidad disciplinaria, administrativa o legal, que corresponderán en todo momento al/a la Responsable de Empresa.

Patrón o patrona de Embarcaciones:

Es la persona de la empresa que, además de realizar las funciones propias del socorrista de actividades acuáticas en entorno natural, se encarga de las siguientes funciones adicionales:

Será la persona responsable y única de la embarcación/es asignada/s, a excepción de la designación de una nueva figura responsable designada por el responsable de empresa.

Mantendrá las normas de navegación y seguridad en el mar, descritas por la Dirección General de la Marina Mercante.

Se responsabilizará de mantener en perfecto estado la embarcación a su cargo.

Comunicará inmediatamente, sin excepción, cualquier falta de material de limpieza, de seguridad, anomalía, deficiencia, desperfecto y/o novedad que afecte a la embarcación o al punto de fondeo o amarre.

Llevará a cabo los trabajos de mantenimiento, limpieza diaria y pequeñas reparaciones del material a su cargo necesarios para garantizar en todo momento su operatividad.

Se encargará de cargar el combustible necesario para su correcto funcionamiento.

Cumplimentará la documentación ordinaria diaria relativa a la embarcación.

Llevará a cabo las patrullas dinámicas con embarcación de salvamento que se puedan establecer por parte de la persona responsable del servicio.

Deberá informar de las incidencias o anomalías de las que tenga conocimiento en el cumplimiento de su labor, tanto en la playa como en el medio marítimo.

Proporcionará soporte inmediato en caso de incidente o accidente para el cual sea requerido.

En los servicios de salvamento y socorrismo dónde la función de patrón/a se desempeñe junto a la de supervisor/a por una misma persona, será el patrón o la patrona el responsable de realizar ambas funciones respetándose en este caso la categoría superior a ambas.

Para este puesto, además de los requisitos generales indicados en el artículo 12, se deberá contar con los siguientes requisitos específicos:

Estar en posesión del Carné profesional de Socorrismo en espacios acuáticos naturales expedido por la Dirección General de Emergencias de las Islas Baleares y tenerlo consigo durante su jornada laboral, o normativa en vigor.

Titulación exigida según legislación vigente para el manejo de embarcaciones de rescate.

Reunir las condiciones físicas y técnicas imprescindibles, según especifica la Ley 2/1998, de 13 de marzo, de



Ordenación de Emergencias.

Supervisor o supervisora:

El supervisor o supervisora será la persona que, con carácter general, además de las funciones propias de socorrista de actividades acuáticas en entorno natural desarrollará las siguientes funciones adicionales:

Dirigir y coordinar las funciones del equipo humano y los recursos materiales integrados en los servicios de auxilio y salvamento en la/s playa/s que se le haya/n asignado.

Aplicar las directrices expuestas por la figura de responsable de empresa establecidas por el Plan de salvamento, pliego de condiciones, contrato, normativa interna y decreto regulador del servicio de playas.

Organizar el inicio y el final de las tareas específicas de la/s playa/s asignada/s.

Abrir y cerrar los puestos de primeros auxilios

Supervisar el funcionamiento diario de la/s playa/s asignada/s.

Coordinar al equipo de trabajo a su cargo.

Realizar un control diario del estado de la/s playa/s asignada/s y los socorristas a su cargo.

Supervisar a diario el registro estadístico de todos los incidentes de la/s playa/s asignada/s.

Realizar la comunicación y documentación ordinaria de la/s playa/s asignada/s.

Informar a la persona responsable de empresa (Resem) de cualquier anomalía que ocurra en la/s playa/s asignada/s.

Activar los recursos tanto materiales como humanos pertinentes para cualquier incidencia en la/s playa/s asignada/s.

Dar por acabada una intervención o anularla cuando lo considere justificado.

Atender y derivar a la persona responsable de empresa (Resem) las posibles reclamaciones, cuestiones y sugerencias de los usuarios y de las usuarias.

Supervisar que el personal a su cargo cubre los puestos asignados.

Comprobar que las torres de vigilancia estén ocupadas por los/las socorristas de forma permanente.

Dar a conocer al personal a su cargo el funcionamiento en el puesto de trabajo y las directrices de aplicación en la/s playa/s asignada/s.

Supervisar y controlar las tareas realizadas por los/las socorristas a su cargo.

Acudir a las reuniones organizativas de la empresa y/o ayuntamiento.

Velar por el bienestar de los recursos humanos adscritos a la/s playa/s asignada/s.

Supervisar el correcto uso de las infraestructuras, vehículos, embarcaciones y material de la/s playa/s asignada/s.

Revisar el estado de infraestructuras, vehículos, embarcaciones y material de la/s playa/s asignada/s.

Comunicar inmediatamente cualquier desperfecto en las infraestructuras, vehículos, embarcaciones y material de la/s playa/s asignada/s.



Revisar la presencia diaria de los recursos materiales del servicio y comunicación inmediata de la necesidad de reposición.

Para este puesto, además de los requisitos generales indicados en el artículo 12, se deberá contar con los siguientes requisitos específicos:

Estar en posesión del Carné profesional de Socorrismo en espacios acuáticos naturales expedido por la Dirección General de Emergencias de las Islas Baleares y tenerlo consigo durante su jornada laboral, o normativa en vigor.

Reunir las condiciones físicas y técnicas imprescindibles, según especifica la Ley 2/1998, de 13 de marzo, de Ordenación de Emergencias.

Socorrista de Actividades Acuáticas en entorno natural:

Las funciones básicas de esta categoría son las siguientes:

Llevar a cabo las funciones de prevención, vigilancia, auxilio y salvamento, así como también las que con carácter general se asignen al servicio de salvamento adscrito.

Efectuar la vigilancia continua de la zona de baño, el auxilio y el salvamento de personas, bienes y medio ambiente.

Aplicar las técnicas de escaneo y vigilancia de forma constante, rastreando la zona de pleamar así como la superficie de la zona asignada.

Ocupar diariamente la zona de vigilancia que le corresponda según el cuadrante elaborado por la persona responsable.

Inspeccionar el estado de su zona de vigilancia.

Atención inicial a incidentes y conflictos derivados del entorno.

Conocer y aplicar el funcionamiento diario establecido para su puesto de trabajo según las directrices establecidas por el Plan de salvamento, pliego de condiciones, contrato, normativa interna y decreto regulador del servicio de playas.

La torre de vigilancia únicamente puede ser ocupada por un/a socorrista a la vez. Esto será así siempre y cuando el Plan de Salvamento del municipio no exprese lo contrario.

El tiempo de los cambios de turno no deberá exceder de 10 minutos, tiempo durante el que el/la socorrista que abandona la torre debe transmitir la información relevante a/la socorrista que la va a ocupar.

Mantenerse en todo momento en el puesto asignado y comunicar a su superior inmediato en caso de tener que ausentarse temporalmente.

Llevar a cabo las acciones y medidas preventivas necesarias para garantizar la seguridad de los bañistas y la prevención de accidentes e incidentes en las playas.

Atender a los usuarios y usuarias bañistas.

Proteger y auxiliar a los usuarios y usuarias bañistas.

Informar y dar instrucciones a los usuarios y usuarias de las playas en materia de seguridad y medioambiente y



cumplimiento de normativas vigentes.

Atender a los usuarios y usuarias con el respeto y consideración propia del servicio público.

Actuar inmediatamente al más mínimo síntoma de dificultad por parte de un bañista.

Dará prioridad a la integridad física de los usuarios y usuarias, de sus compañeros y compañeras, y a la de sí mismo, en cualquier tipo de maniobra o intervención.

Comunicar a su supervisor o supervisora inmediato, cualquier incidente o anomalía en su zona de vigilancia.

Comunicar a su supervisor o supervisora inmediato cualquier irregularidad que se produzca en su zona de vigilancia que incumpla las normas de la playa.

Mantenerse debidamente uniformado/a durante su jornada de trabajo y en correctas condiciones de higiene y aseo.

Cumplimentar la documentación ordinaria que se requiera.

Hacerse cargo de la limpieza, buen cuidado y uso del material de trabajo e infraestructuras puestos a su disposición, manteniéndolos en condiciones higiénicas y sanitarias y en buen estado de uso.

Revisar a diario el estado del material de trabajo, comunicando a su superior o superiora inmediata cualquier falta, anomalía o desperfecto.

Participar en los simulacros establecidos.

Para este puesto, además de los requisitos generales indicados en el artículo 12, se deberá contar con los siguientes requisitos específicos:

Estar en posesión del Carné profesional de Socorrismo en espacios acuáticos naturales expedido por la Dirección General de Emergencias de las Islas Baleares y tenerlo consigo durante su jornada laboral, o normativa en vigor.

Reunir las condiciones físicas y técnicas imprescindibles, según especifica la Ley 2/1998, de 13 de marzo, de Ordenación de Emergencias.

Administrativo o administrativa:

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.

Enfermero o enfermera:

Es la persona que asiste o atiende a personas enfermas, heridas o lesionadas bajo las prescripciones de un médico o médica.

Auxiliar Administrativo o administrativa:

Son aquellas personas trabajadoras subordinadas a un/a oficial o jefe/a de administración que realizan trabajos secundarios que requieren conocimientos de técnicas administrativas, así como manejo de programas informáticos inherentes al trabajo de oficina.

Recepcionista/Telefonista:

Es el trabajador o trabajadora 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.

Personal de 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.

Personal mantenimiento servicios generales:

Es el personal que realiza las tareas de montaje, ajuste y puesta a punto de las instalaciones, que no precisa de especialización profesional alguna.

Auxiliar de enfermería:

Es el personal sanitario encargado de proporcionar cuidados auxiliares a personas pacientes/usuarios/bañista y actuar sobre las condiciones sanitarias de su entorno bajo la supervisión del diplomado o diplomada en enfermería o el facultativo o facultativa médico.

Técnico o técnica en Emergencias Sanitarias

La competencia general de este título consiste en trasladar al paciente al centro sanitario, prestar atención básica sanitaria y psicológica en el entorno pre-hospitalario, llevar a cabo actividades de teleoperación y teleasistencia sanitaria, y colaborar en la organización y desarrollo de los planes de emergencia, de los dispositivos de riesgo previsible y de la logística sanitaria ante una emergencia individual, colectiva o catástrofe.

Las competencias profesionales, personales y sociales se concretan en:

Evacuar al paciente o víctima utilizando las técnicas de movilización e inmovilización y adecuando la conducción a las condiciones del mismo, para realizar un traslado seguro al centro sanitario de referencia.

Aplicar técnicas de soporte vital básico ventilatorio y circulatorio en situación de compromiso y de atención básica inicial en otras situaciones de emergencia.

Colaborar en la clasificación de las víctimas en todo tipo de emergencias y catástrofes, bajo supervisión y siguiendo indicaciones del superior sanitario responsable.

Ayudar al personal médico y de enfermería en la prestación del soporte vital avanzado al paciente en situaciones de emergencia sanitaria.

Prestar apoyo psicológico básico al paciente, familiares y afectados en situaciones de crisis y emergencias sanitarias.

Atender la demanda de asistencia sanitaria recibida en los centros gestores de teleoperación y teleasistencia.

Limpiar y desinfectar el habitáculo del vehículo sanitario y su dotación para conservarlo en condiciones higiénicas.

Verificar el funcionamiento básico de los equipos médicos y medios auxiliares del vehículo sanitario aplicando protocolos de comprobación para asegurar su funcionamiento.

Controlar y reponer las existencias de material sanitario de acuerdo con los procedimientos normalizados de



trabajo para asegurar su disponibilidad.

Mantener el vehículo y la dotación no sanitaria en condiciones operativas.

Actuar en la prestación sanitaria y el traslado de pacientes o víctimas siguiendo los protocolos de protección individual, prevención, seguridad y calidad.

Aplicar los procedimientos logísticos que aseguren el transporte, la distribución y el abastecimiento de los recursos en el lugar del suceso, de acuerdo con las instrucciones recibidas por el mando sanitario responsable de la intervención.

Aportar datos para elaborar, ejecutar y evaluar planes de emergencia, mapas de riesgo y dispositivos de riesgo previsible colaborando con los responsables del centro coordinador.

Establecer y mantener la comunicación entre la zona de intervención y el centro coordinador operando los equipos de comunicaciones.

Atender las necesidades de movilidad y transporte de los pacientes, víctimas y familiares garantizando su privacidad y libertad.

Adaptarse a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones laborales originados por cambios tecnológicos y organizativos en la prestación de los servicios.

Resolver problemas y tomar decisiones individuales siguiendo las normas y procedimientos establecidos, definidos dentro del ámbito de su competencia.

Participar en el trabajo en equipo, respetando la jerarquía en las instrucciones de trabajo.

Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Gestionar su carrera profesional, analizando las oportunidades de empleo, autoempleo y de aprendizaje.

Crear y gestionar una pequeña empresa, realizando un estudio de viabilidad, de planificación y de comercialización.

Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y de responsabilidad.

Para este puesto, además de los requisitos generales indicados en el artículo 12, se deberá contar con los siguientes requisitos específicos:

Titulación Mínima exigida por el Real Decreto 1397/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Emergencias Sanitarias para su desarrollo en el servicio de playas

Socorrista de Piscinas:

Atender, proteger y auxiliar a los usuarios, usuarias y bañistas

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

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 de vigilancia, dentro de su jornada laboral, se dejará todo el equipo revisado, limpio y en orden para el día siguiente, así como la recogida de sombrillas, hamacas y toallas.

Realizar los cambios de turno y de comida con puntualidad

Aparte 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.

Para este puesto, además de los requisitos generales indicados en el artículo 13, se deberá contar con los siguientes requisitos específicos:

Titulación mínima exigida por la Orden de 5 de marzo de 1996 por la que se regulan los conocimientos que tiene que acreditar el personal encargado de las piscinas en establecimientos turísticos y en las de uso colectivo.

Socorrista de Parque Acuático:

Es la persona que se halla en posesión del título de Socorrista Homologado por los organismos competentes. Realizará las labores propias de su categoría profesional, prestando su colaboración, si así resultase necesario, a los servicios médicos. El socorrista deberá:

No abandonar el puesto de vigilancia bajo ningún pretexto, excepto en caso de atender a una persona accidentada o siendo relevado por otro técnico o técnica de salvamento, pero siempre comunicándose con el encargado nombrado por la empresa.

Cumplirá con los horarios establecidos de apertura, cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado o encargada de la instalación.

Paso del limpia fondos y limpieza de pediluvios, cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación.

Limpieza de la superficie con material adecuado cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación.

No podrá realizar durante las horas de baño otra labor que no sea la de sus funciones de técnico de salvamento.

Vigilar, controlar y atender a todo bañista que requiera sus servicios.

No abandonar el puesto de vigilancia en caso de inclemencias meteorológicas sin permiso expreso de la persona con la autoridad suficiente.

Tener en conocimiento y acatar las prohibiciones y exigencias que marca la Ley sobre el reglamento de piscinas.

Llevar en todo momento de su trabajo un distintivo que los acredite como tal.

Realizar la correspondiente toma de muestra de agua del vaso de la piscina, siendo anotadas en el correspondiente libro de registro Sanitario, facilitado por la empresa, dejando el libro de registro Sanitario en la instalación.

Mantener ordenado y en perfecto orden el cuarto de botiquín, así como, cuidar el maletín de primeros auxilios y el estuche analizador del control de agua, facilitado por la empresa.



Para este puesto, además de los requisitos generales indicados en el artículo 12, se deberá contar con los siguientes requisitos específicos:

Titulación mínima exigida por la Orden de 5 de marzo de 1996 por la que se regulan los conocimientos que tiene que acreditar el personal encargado de las piscinas en establecimientos turísticos y en las de uso colectivo.

Certificado de capacitación en el salvamento y socorrismo acuático expedido por la Federación Balear de Salvamento y Socorrismo de Baleares.

Auxiliar de Socorrista de Parque Acuático

- Revisar la atracción antes de la apertura para ver que está en perfecto estado.

- No permitir el uso de la atracción a personas:

En estado de excesivo nerviosismo/miedo.

En evidente estado de intoxicación por alcohol o drogas.

Personas con problemas cardíacos o con enfermedades contagiosas.

En general a todas aquellas personas que su comportamiento y actitud suponga un riesgo para su seguridad personal y de otros clientes

- Indicar periódicamente la posición de descenso a los clientes que aguardan su turno, repitiendo las explicaciones:

Cuando accedan clientes a la zona de salida.

Cuando algún cliente o clienta que se encuentre en la salida de la atracción no adopte la posición previa.

Cuando algún cliente o clienta la modifique durante el recorrido o quede frenado.

- No permitir que un cliente acceda a la atracción hasta que el anterior haya abandonado la zona de seguridad y el socorrista de llegada se lo indique mediante la señal correspondiente.

- Situar a los Clientes de Atención Especial (personas con discapacidad, y niños) en el deslizador más próximo al socorrista de llegada o en el previamente establecido.

- Animar a que se ocupen todos los deslizadores en una misma salida.

- Dar la salida simultánea a todos los deslizadores. En caso de que el usuario de un deslizador no tomase la salida conjunta, hará que espere un nuevo turno.

- Avisar al socorrista de llegada en caso de que algún cliente hubiera salido antes de la señal de salida o quedase frenado en el deslizador.

- En caso de accidente o rescate en la zona de llegada, interrumpir el uso de la atracción hasta que se dé la orden.

- Ayudar a los clientes a colocarse en los flotadores o balsas para evitar posibles accidentes.



CAPÍTULO II RETRIBUCIONES

Artículo 15º.- Estructura salarial.

Se establecen los siguientes conceptos salariales:

- a. Salario base
- b. Plus transporte
- c. Gratificaciones extraordinarias
- d. Complementos de Puesto de Trabajo: Se establecen los siguientes complementos salariales de carácter no consolidable, destinados a retribuir las condiciones particulares o la especial responsabilidad de determinados puestos:
 - Complemento de Puesto de Trabajo por Penosidad en Servicios de Playa.
 - Complemento de Puesto de Trabajo por Penosidad en Piscinas Exteriores.
 - Complemento de Puesto de Trabajo por Funciones Específicas de RESEM.
 - Complemento de Puesto de Trabajo por Funciones Específicas de Adjunto/a de RESEM.
 - Complemento de Puesto de Trabajo por Funciones Específicas de Supervisor en Piscinas.
- e. Nocturnidad

Artículo 16º. Salario base y plus de transporte año 2026.

Los salarios base y plus transporte, para cada grupo profesional para el año 2026 serán los siguientes:

A) Salarios base:

- Grupo I A): 2.143,20 euros mensuales
- Grupo I B): 1.906,83 euros mensuales
- Grupo II): 1.670,45 euros mensuales
- Grupo III): 1563,46 euros mensuales
- Grupo IV A): 1.457,55 euros mensuales,
- Grupo IV B): 1.239,19 euros mensuales
- Grupo V): 1.147,01 euros mensuales

Las personas trabajadoras a tiempo parcial percibirán el salario en proporción al número de horas de trabajo.

B) Plus transporte: Las partes firmantes de este Convenio Colectivo acuerdan expresamente que el “Plus de Transporte” tiene naturaleza salarial a todos los efectos.

Este complemento se abonará mensualmente, pero su devengo se generará por día de trabajo efectivo. En



consecuencia, no se devengará durante los periodos de vacaciones, incapacidad temporal, permisos no retribuidos, ausencias injustificadas o cualquier otra situación de suspensión del contrato de trabajo en la que no exista prestación efectiva de servicios.

Para su cálculo se seguirá el siguiente método:

- Personal a jornada completa: El personal que preste servicios a jornada completa percibirá por este concepto la cantidad de 70,97 euros brutos mensuales.

- Personal a tiempo parcial: El personal con contrato a tiempo parcial percibirá este plus de forma proporcional a los días efectivamente trabajados en el mes, con independencia del número de horas de su jornada diaria.

Para su cálculo, se utilizará la siguiente fórmula:

Se determinará el valor diario del plus dividiendo el importe mensual establecido para un trabajador a jornada completa entre el número de días laborables del mes correspondiente.

El resultado se multiplicará por el número de días efectivamente trabajados por la persona trabajadora a tiempo parcial durante dicho mes.

El abono de los atrasos salariales generados desde el 1 de enero de 2026 se abonará como máximo dentro de los 30 días siguientes a la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de les Illes Balears.

Artículo 17. Complemento de puesto de trabajo por penosidad por servicios en playa.

Se establece un complemento salarial, denominado “Plus de Penosidad por Servicios en Playa”, destinado a compensar las condiciones particulares de trabajo que, por su naturaleza, implican una mayor penosidad, esfuerzo o exposición a factores ambientales adversos para el personal que presta servicios de manera habitual en playas.

Este plus reconoce el impacto de la exposición a condiciones climáticas (sol, viento, arena), el esfuerzo físico constante en terrenos irregulares, la necesidad de atención y vigilancia continuas en un entorno dinámico y con alta afluencia de público, así como la exposición a ruido y otros factores ambientales inherentes a dicho entorno.

Este plus se aplicará a todo el personal que preste servicios de manera habitual y permanente en playas, incluyendo, a título enunciativo, las categorías profesionales de Socorrista de actividades acuáticas, Patrón de Embarcaciones, RESEM, Adjunto a RESEM y Supervisor, siempre que su puesto de trabajo esté adscrito de forma permanente a dicho entorno.

La cuantía del “Plus de Penosidad por Servicios en Playa”, que se mantendrá fija durante la vigencia del convenio, será de DOSCIENTOS DIECISIETE EUROS (217 €) brutos mensuales. Para los contratos a tiempo parcial, la cuantía se abonará de forma proporcional a la jornada efectivamente realizada.

Este complemento se incluirá en la base de cálculo para la retribución de vacaciones.

Su percepción estará vinculada a la prestación efectiva de servicios en la playa. En caso de traslado temporal o



definitivo a un puesto de trabajo que no implique la prestación de servicios en playa, la percepción de este plus cesará o se ajustará proporcionalmente al tiempo de prestación en dicho entorno.

El abono de este “Plus de Penosidad por Servicios en Playa” en ningún caso exime al empleador de su obligación legal de implantar, mantener y revisar todas las medidas preventivas aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme a la normativa vigente, con el fin de eliminar o reducir al máximo los riesgos laborales asociados a la prestación de servicios en dicho entorno.

Artículo 17º bis. Complemento de puesto de trabajo por penosidad por servicios en piscinas exteriores.

A los efectos de este convenio, se considera “piscina exterior” toda instalación cuyo vaso principal se ubique al aire libre o en recinto no completamente cerrado, de modo que el personal de socorrismo desempeñe su vigilancia habitual en condiciones de exposición a la intemperie (radiación solar, temperatura, viento y precipitaciones), con independencia de que existan elementos de sombreado o coberturas parciales. – Se considera “piscina interior” la ubicada en recinto cerrado y climatizado, sin exposición directa a la intemperie. No procede este complemento en piscinas interiores (recinto cerrado y climatizado, sin exposición directa a la intemperie).

Se establece un complemento salarial por penosidad para el personal de socorrismo que preste servicios en piscinas exteriores, en compensación por la penosidad residual derivada de la exposición al aire libre (radiación solar, estrés térmico, variabilidad meteorológica, deslumbramiento, mayor ruido ambiental y conflictividad estacional), no enteramente eliminable mediante medidas preventivas razonables, conforme a la LPRL.

1.- Cuantía y devengo:

Cuantías:

Año 2026: 35,00 € al mes.

Año 2027: 55,60 € al mes.

Año 2028: 65,41 € al mes.

Año 2029: 75,80 € al mes.

Devengo: Se devengará como cuantía mensual prorrateada durante el período de apertura al público de la instalación.

Alternativamente, se devengará por día efectivo de servicio en piscina exterior, en cuantía equivalente al prorrateo de la cantidad mensual por los días efectivamente trabajados en dichas condiciones.

A efectos de cálculo diario, el importe por día será el resultado de dividir la cuantía mensual entre 30.

Para los contratos a tiempo parcial, la cuantía se abonará de forma proporcional a la jornada efectivamente realizada.

La existencia de este complemento es compatible, en términos de coexistencia normativa, con el plus



específico de socorrista de playa; no obstante, ambos complementos no se devengarán simultáneamente en la misma jornada o periodo horario. Se devengará el que corresponda según el servicio efectivamente prestado cada día.

No procede su percepción en servicios prestados en piscinas interiores.

El complemento no exime al empleador de implantar y mantener todas las medidas preventivas aplicables: plan de calor, sombreado suficiente del puesto, rotaciones y pausas, hidratación, equipos de protección (fotoprotección y gafas con filtro UV), protocolos frente a meteorología adversa y gestión del ruido, entre otras. En supuestos excepcionales de suspensión total de la actividad al aire libre durante toda la jornada (p. ej., por alerta meteorológica) y siempre que no se realice servicio efectivo en exterior, no se devengará el complemento en ese día.

Artículo 18º. Complementos de Puesto de Trabajo por funciones específicas.

Con el fin de retribuir la especial responsabilidad, dificultad técnica, dedicación y las condiciones particulares que exigen determinados puestos de trabajo, se establecen los siguientes complementos salariales de puesto de trabajo, de carácter no consolidable, que se percibirán exclusivamente mientras se desempeñen las funciones o concurren las circunstancias que dan derecho a ellos.

1. Complemento de Puesto de Trabajo por Funciones Específicas de RESEM (Responsable de Empresa de actividades acuáticas de entorno natural):

Naturaleza y Finalidad: Este complemento tiene por objeto compensar la mayor complejidad en la gestión, coordinación de equipos y responsabilidad operativa que asume el RESEM en función del tamaño del equipo de trabajo a su cargo. Las funciones de dirección, supervisión, organización de cuadrantes y gestión de recursos humanos y materiales, descritas en el artículo 13º, varían significativamente en función del número de efectivos diarios a coordinar.

Devengo y Cuantía: Se abonará un complemento mensual, calculado en función del promedio de puestos de trabajo diarios que integran el equipo gestionado por el RESEM durante el mes, conforme a la siguiente escala:

Puestos diarios que integran el equipo	Importe mensual del complemento
De 0 a 19 puestos	0,00 €
De 20 a 29 puestos	56,00 €
De 30 a 39 puestos	84,01 €
De 40 a 49 puestos	112,01 €
50 o más puestos	140,01 €

A efectos de este cálculo, se entenderá por “puesto de trabajo diario” cada posición individual (socorrista, patrón, etc.) que el RESEM debe organizar y supervisar cada día para la correcta prestación del servicio.

2. Complemento de Puesto de Trabajo por Funciones Específicas de Adjunto/a de RESEM:

Naturaleza y Finalidad: Este complemento retribuye las funciones de apoyo técnico, operativo y organizativo al



Responsable de Empresa (RESEM), así como la responsabilidad de sustituirlo en sus funciones cuando sea necesario, asumiendo temporalmente un nivel superior de coordinación y decisión.

Devengo y Cuantía: El personal que ostente esta categoría y desempeñe efectivamente dichas funciones percibirá un complemento conforme la siguiente escala:

Puestos diarios que integran el equipo	Importe mensual del complemento
De 0 a 19 puestos	0,00 €
De 20 a 29 puestos	28,00 €
De 30 a 39 puestos	42,00 €
De 40 a 49 puestos	56,00 €
50 o más puestos	70,00 €

3. Complemento de Puesto de Trabajo por Funciones Específicas de Supervisor (Piscinas):

Naturaleza y Finalidad: Este complemento tiene por objeto retribuir las funciones específicas de coordinación y supervisión directa en el servicio que desempeña el personal con categoría de Supervisor en instalaciones de piscinas. Tal y como se define en el artículo 13º, estas funciones implican una responsabilidad añadida sobre el equipo humano y los recursos materiales asignados.

Devengo y Cuantía: El personal que ostente la categoría de Supervisor y desempeñe efectivamente dichas funciones en piscinas percibirá un complemento mensual de 50,00 euros.

4. Complemento de Puesto de Trabajo por Supervisión de Equipo (Playas):

Naturaleza y Finalidad: Este complemento tiene por objeto retribuir la responsabilidad y carga de trabajo adicional que asume el personal de supervisión que gestiona de forma directa y permanente un equipo de cuatro (4) o más operadores en el ámbito de playas.

Devengo y Cuantía: El personal de Supervisión que cumpla con el requisito anterior percibirá un complemento mensual de 124,83 euros brutos.

5. Disposiciones Comunes a los Complementos de Puesto de Trabajo por funciones específicas:

Todos los complementos regulados en este artículo tienen naturaleza salarial y se incluirán en la base de cálculo para la retribución de las vacaciones.

Su percepción está vinculada a la prestación efectiva de servicios en el puesto o en las condiciones que dan derecho a ellos, por lo que cesará su abono en caso de traslado o cambio de funciones que no conlleven dicha responsabilidad o condición.

Para las personas trabajadoras a tiempo parcial, estos complementos se abonarán en proporción a la jornada de trabajo pactada.

Artículo 19º. Incrementos salariales para los siguientes años de vigencia.

Del día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre 2027, un 3 por 100 de incremento sobre los salarios vigentes a



día 31 de diciembre de 2026, salvo Complemento de puesto de trabajo por penosidad por servicios en playa y piscinas exteriores.

Del día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2028, un 3 por 100 de incremento sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2027, salvo el Complemento de puesto de trabajo por penosidad por servicios en playa y piscinas exteriores.

Del día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2029, un 3 por 100 de incremento sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2028, salvo el Complemento de puesto de trabajo por penosidad por servicios en playa y piscinas exteriores.

Artículo 19º bis. Régimen de Aplicación Progresiva en Contratas Públicas.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, reconociendo la singularidad del sector de la vigilancia acuática y el socorrismo, constatan que un elevado porcentaje de las personas trabajadoras y empresas se encuentran adscritos a la ejecución de contrataciones de servicios con las Administraciones Públicas. Dichas contrataciones se rigen por la normativa de contratación pública (en particular, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público y la Ley 2/2015, de Desindexación de la Economía Española), que establece precios ciertos y cerrados, calculados sobre la base de las condiciones laborales y salariales vigentes en el momento de la licitación.

Con el fin de preservar el equilibrio económico de dichos contratos, garantizar la viabilidad de las empresas adjudicatarias y, con ello, la estabilidad del empleo en el sector, se establece un régimen de aplicación progresiva de las condiciones económicas del presente Convenio. Esta medida responde a una causa objetiva, razonable y proporcionada, siendo de carácter estrictamente coyuntural, causal y temporal, y resulta necesaria para permitir una transición ordenada hacia el nuevo marco retributivo sin menoscabar la seguridad jurídica ni la continuidad de los servicios públicos esenciales.

El régimen de aplicación será el siguiente:

1. Régimen General de Aplicación Inmediata. Las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de plena y obligatoria aplicación desde su entrada en vigor en los siguientes supuestos:

a) Para todas las nuevas licitaciones de contratos de servicios que se inicien o adjudiquen con posterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio. Las empresas licitadoras deberán incluir los costes laborales derivados del presente Convenio en sus estudios económicos para la preparación de sus ofertas.

b) Para todo el personal cuyo puesto de trabajo no se encuentre adscrito a una contrata específica con la Administración Pública.

2. Régimen Transitorio para Contratas Vigentes. Para las contrataciones de servicios que se encontrasen vigentes a la fecha de entrada en vigor del Convenio, se mantendrán las condiciones económicas del convenio colectivo que se viniera aplicando con anterioridad las cuales se recogen a efectos meramente informativos en el Anexo II del presente Convenio. Las nuevas condiciones del presente Convenio se aplicarán a partir de la primera de las siguientes circunstancias que ocurra:

- a) La finalización de la vigencia del contrato actual, incluyendo sus posibles prórrogas.
- b) La formalización de una nueva licitación para el servicio.
- c) La primera revisión de precios del contrato que permita legalmente la repercusión íntegra de los nuevos costes laborales.

En cualquier caso, el periodo máximo de aplicación de este régimen transitorio para una contrata específica no podrá exceder de tres años desde la entrada en vigor del presente Convenio, momento a partir del cual las nuevas condiciones económicas serán de plena aplicación.

3. Posibilidad de Aplicación Anticipada Voluntaria. No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, las partes firmantes reconocen el interés público en la pronta actualización de las condiciones retributivas para garantizar la adecuada prestación del servicio y la protección laboral de las personas trabajadoras.

En consecuencia, las entidades públicas contratantes podrán promover, de común acuerdo con la empresa adjudicataria, la aplicación anticipada de las condiciones económicas del presente Convenio a las contratas vigentes, a través de los mecanismos previstos en la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público. Dicha aplicación anticipada podrá articularse, entre otros, mediante la modificación contractual por circunstancias sobrevenidas e imprevisibles (art. 205 LCSP) o los procedimientos de revisión de precios o reequilibrio económico del contrato, siempre que concurran los requisitos legalmente exigidos para ello.

4. Naturaleza del Régimen Transitorio y Sucesión de Empresas. Este régimen transitorio es inherente a la contrata administrativa y a su estructura de costes. Por lo tanto, resultará aplicable a la empresa que ejecute el servicio en cada momento, independientemente de que se produzca un cambio de adjudicataria por subrogación, cesión o cualquier otra forma de sucesión, hasta que se cumpla alguna de las condiciones resolutorias descritas en el apartado 2 del presente artículo.

Artículo 19º ter. Vinculación a la Totalidad del Régimen Retributivo.

Las condiciones económicas pactadas en el presente Capítulo II, incluyendo la estructura salarial, cuantías, incrementos y el régimen de aplicación progresiva, forman un todo orgánico, indivisible y no separable, por cuanto responden al equilibrio de las concesiones recíprocas alcanzadas por las partes negociadoras.

En consecuencia, en el supuesto de que la Autoridad o la Jurisdicción competente declarase la nulidad, anulación o ineficacia de cualquiera de los artículos o apartados contenidos en este Capítulo, especialmente el régimen transitorio previsto en el artículo 19º bis, se considerará que se ha roto el equilibrio que fundamentó el acuerdo, quedando la totalidad del presente Capítulo II sin efecto.

En tal caso, las partes firmantes se comprometen a iniciar, en un plazo no superior a quince días desde la firmeza de la resolución, las negociaciones para restablecer el equilibrio de intereses. Si en el plazo de 30 días no se alcanzase un acuerdo, ambas partes se someterán obligatoriamente a los procedimientos de mediación y, en su caso, arbitrajes previstos en el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

Durante el transcurso del proceso de renegociación y los procedimientos de mediación o arbitraje, la aplicación de las nuevas tablas salariales pactadas en este convenio quedará en suspenso, manteniéndose vigentes las



del convenio anterior hasta que se alcance un acuerdo o se dicte el laudo arbitral que ponga fin a la controversia.

Artículo 20.- Cláusula de garantía salarial.

Al objeto de dotar de determinadas garantías de que el incremento salarial pactado en el presente Convenio Colectivo responde a las expectativas de la situación económica de las empresas del sector, y de la revisión salarial de las retribuciones de las personas trabajadoras del mismo, se pacta una cláusula de garantía salarial basada en la evolución del dato de variación del índice de precios de consumo (IPC) durante la vigencia del mismo.

Así, si el dato del IPC durante el período 2026 a 2029, publicado oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE), u órgano que, en su caso lo sustituyera, calculado desde el 31 de diciembre de 2025 a 31 de diciembre de 2029, fuera superior a la variación porcentual acumulada que hayan experimentado las tablas salariales del presente convenio para el mismo período, calculada en función de los puestos de trabajo, se aplicará una revisión automática de los salarios vigentes en el ejercicio 2029, con efectos del día 1 de enero de 2030, tomando el porcentaje puntual de exceso, como máximo del 1%, y calculado sobre los salarios vigentes el día 31 de diciembre de 2029, que se devengará y abonará con efectos del referido día 1 de enero de 2030, si se diera la contingencia revisable prevista.

A los efectos, anteriormente citados, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, se reunirá una vez publicado el dato final del IPC del año 2029 por el INE, si se dieran las circunstancias y contingencias antes referidas, en el plazo máximo de 7 días, al objeto de confeccionar de forma acordada la tabla salarial que resultare de aplicación con efectos del día 1 de enero de 2030, levantando acta al efecto para su registro ante la autoridad laboral y publicación en el BOIB.

Artículo 21º. Liquidación y pago de salarios.

El pago del salario se efectuará mensualmente, mediante transferencia bancaria ordenada en un plazo de 5 días hábiles después de finalizar el mes. Los recibos de salarios mensuales podrán ser remitidos por cualquier medio electrónico, incluido mensaje whatsapp o similar.

Artículo 22º. Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias, denominadas de Verano y de Navidad.

La cuantía de cada una de estas gratificaciones se establecerá en treinta días de salario base y el plus transporte que corresponda a la persona trabajadora en el momento de su devengo.

Dada la naturaleza de los complementos de puesto de trabajo regulados en los Artículos 17º y 18º del presente



Convenio, vinculados a la efectiva prestación de servicios en condiciones específicas y de carácter no consolidable, estos no se incluirán en el cálculo de las gratificaciones extraordinarias.

De conformidad con lo establecido en el artículo 31 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el abono de ambas gratificaciones extraordinarias podrá prorratearse mensualmente en las doce mensualidades del año.

Artículo 23º. Nocturnidad

Se considerará personal nocturno aquel que realice, entre las 22 y las 6 horas, una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo.

Para el personal que su horario sea permanente en dicho tramo nocturno, percibirá mensualmente un complemento equivalente al 10% del salario base vigente en cada momento.

Para aquella plantilla que no tengan la consideración de personal nocturno permanente, pero su jornada acabe después de las 22 horas, o se inicie antes de las 6 de la mañana, percibirán en nómina un complemento por cada hora de trabajo efectivo que realicen comprendida en el horario antes mencionado que ascenderá a la cuantía:

Grupo I A): 1,48 euros

Grupo I A): 1,39 euros

Grupo II): 1,35 euros

Grupo III): 1,19 euros

Grupo IV A): 1,07 euros

Grupo IV B): 1,07 euros

Grupo V): 1,07 euros

Los menores de 18 años no podrán realizar la jornada nocturna. No se podrán realizar horas extraordinarias dentro de dicha jornada.

Artículo 24º. 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, plus transporte, complementos de puesto de trabajo, más parte proporcional de pagas extraordinarias en cómputo anual dividido por el número de horas anuales, siendo el cociente resultante el valor de la hora extraordinaria.

La empresa facilitará mensualmente al trabajador o a la trabajadora, copia del resumen de horas



extraordinarias realizadas en dicho periodo.

CAPÍTULO IV JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 25º. Jornada Laboral Ordinaria.

1. La jornada laboral ordinaria será de 1.792 horas anuales de trabajo efectivo, constituyendo dicho cómputo el límite máximo de jornada para las personas trabajadoras que presten servicios durante la totalidad del año natural.

Cuando la prestación de servicios no comprenda la totalidad del año natural, como en los supuestos de contratos fijos-discontinuos o de duración determinada, la jornada exigible se determinará en proporción al tiempo de trabajo efectivamente exigible durante el período de actividad, de conformidad con el calendario laboral efectivo aplicable durante dicho período.

A estos efectos, el cálculo de la jornada se realizará atendiendo al número de jornadas de trabajo efectivo que resulten del calendario laboral correspondiente al período de actividad, incluyendo los descansos semanales, festivos y demás días no laborables que procedan.

Queda expresamente excluida la aplicación de sistemas de prorrateo de la jornada anual en función de los días naturales de alta en el año, por no reflejar el tiempo de trabajo real correspondiente al período de actividad.

La compensación y liquidación de las diferencias de jornada que pudieran producirse se regirán por lo dispuesto en el apartado 7 del presente artículo.

2.- El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

3.- Cuando los Planes de Salvamento y Protección de Playas -o la normativa y documentación complementaria aplicable que los desarrolle o concrete - establezcan que el servicio debe encontrarse plenamente operativo desde la hora oficial de inicio y hasta la hora oficial de finalización del horario de vigilancia, el personal adscrito al servicio de salvamento y socorrismo en playas realizará, dentro de su jornada, las tareas necesarias de puesta en marcha y cierre operativo.

A estos efectos, los Planes de Salvamento o la documentación técnica aplicable deberán definir expresamente las tareas previas de puesta en marcha y las tareas posteriores de cierre, identificando cuáles se realizan fuera del horario de vigilancia y cuáles quedan integradas en la organización ordinaria durante dicho horario.

Estas tareas podrán incluir, entre otras, el izado y arriado de la bandera de vigilancia, la comprobación y alistamiento del material y equipamiento de rescate y primeros auxilios, y la apertura/cierre y acondicionamiento de módulos, torres, vehículos, embarcaciones y demás medios logísticos necesarios, garantizando el cumplimiento de las medidas mínimas de seguridad del Decreto 2/2005, de 14 de enero, del Govern de les Illes Balears, y demás normativa aplicable.



La incorporación de estas tareas como exigencia de los Planes de Salvamento o normativa aplicable conllevará su integración en la organización del servicio (turnos, jornada y dotación) para asegurar que el dispositivo cumpla el horario oficial con plena capacidad de respuesta.

En ausencia de previsión o exigencia expresa en los Planes de Salvamento o documentación técnica aplicable, estas tareas se realizarán conforme a la organización ordinaria del servicio, dentro del horario establecido de vigilancia y prevención.

4. Las personas trabajadoras que presten servicios en playas que realicen una jornada diaria continuada superior a seis horas tendrán derecho a una pausa de al menos 15 minutos, que serán retribuidos. Esta pausa no computará como tiempo de trabajo efectivo a efectos de la jornada anual.

Se respetarán, en todo caso, las regulaciones distintas en esta materia que existan en los centros de trabajo.

5. La jornada máxima diaria no podrá exceder de 9 horas y 30 minutos de trabajo efectivo durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre y de 9 horas de trabajo efectivo el resto del año. A estos límites se podrá adicionar el tiempo señalado en el segundo párrafo del apartado 2 de este artículo siempre que concurra el requisito previsto en el mismo.

En todo caso, se respetará el descanso mínimo de doce horas entre jornadas.

Excepcionalmente, se podrán fijar jornadas superiores mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

6. La organización del trabajo, de acuerdo con lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa, la cual establecerá los horarios y turnos que considere necesarios para el buen funcionamiento del servicio, respetando los derechos de las personas trabajadoras.

En los servicios de salvamento y protección de playas, el horario de las personas trabajadoras que presten servicios en la mismas vendrá determinado por las necesidades de apertura y cierre de las playas establecidos por la normativa vigente y la administración competente.

7. La empresa garantizará el registro diario de la jornada de cada persona trabajadora.

Las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la jornada que corresponda conforme al cómputo previsto en el presente artículo se compensarán dentro del año natural en el caso de las personas trabajadoras con contrato indefinido.

En el caso de personas trabajadoras con contratos temporales o fijos discontinuos, dichas diferencias se gestionarán conforme a las siguientes reglas:

a) Compensación de las diferencias de jornada durante el período de actividad

Las diferencias entre la jornada realizada y la que corresponda conforme al cómputo de jornada aplicable durante el período de actividad, de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del presente artículo, se compensarán durante dicho período de actividad.

La compensación de las horas de exceso se realizará, prioritariamente, mediante la reducción de la jornada diaria de trabajo, ajustando los horarios de finalización para equilibrar el saldo de horas.

Cuando dicha compensación no resulte posible por razones organizativas, las horas de exceso podrán



compensarse mediante la acumulación de las mismas para su disfrute en días completos de descanso.

b) Regularización de las diferencias de jornada

Cuando se produzca la extinción, suspensión o finalización del contrato de trabajo conforme a la legislación laboral, y no haya sido posible compensar previamente las diferencias de jornada conforme al sistema previsto en el apartado anterior, se procederá a la regularización correspondiente.

A tal efecto, la jornada que corresponda conforme al cómputo previsto en el apartado 1 para el período de actividad efectivamente prestado se comparará con las horas de trabajo efectivo realmente realizadas y registradas hasta la fecha de referencia.

Si de dicha comparación resultara un exceso de horas a favor de la persona trabajadora, estas se abonarán en la liquidación al valor correspondiente.

Si resultara un defecto de horas a favor de la empresa, estas se descontarán de la liquidación al valor correspondiente.

8. Las personas trabajadoras deberán atender a los usuarios que hubieran llegado antes de la hora de cierre del servicio, con un límite máximo de 15 minutos después de dicha hora, salvo en casos excepcionales de fuerza mayor, como la espera de una ambulancia.

9. En el supuesto de que una norma de rango superior modifique la regulación legal en materia de jornada de trabajo, cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar la convocatoria de la Comisión Paritaria o de la Comisión Negociadora, según proceda, con el fin de analizar y, en su caso, adaptar las previsiones del presente Convenio a la nueva legalidad.

La convocatoria deberá realizarse en un plazo máximo de 15 días desde la solicitud, y en dicha reunión se analizará el impacto de la modificación y se determinará el órgano y el procedimiento adecuados para llevar a cabo la adaptación del texto.

Artículo 26º. Descanso semanal.

Se conviene un descanso semanal de dos días, que podrá acumularse por períodos de dos semanas, a fin de que una semana pueda librar un día y la siguiente tres, o viceversa.

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, podrá regularse otro régimen o modalidad de descanso semanal, que en todo caso deberá respetar los mínimos establecidos con carácter de derecho necesario en la legislación vigente.

Dada la característica de los servicios a prestar, los días libres podrán ser cualquiera de la semana.

Dadas las especiales características del trabajo a realizar, se conviene que los días festivos son de prestación de servicio laboral, si bien el trabajador o la trabajadora que desempeñe efectivamente su trabajo en dicha festividad disfrutará de descanso compensatorio de duración equivalente a las horas efectivamente trabajadas en el día festivo, de común acuerdo con la Empresa o bien a la acumulación en sus vacaciones anuales en caso de desacuerdo.



Artículo 27º. Vacaciones

Las personas trabajadoras de la Empresa tendrán derecho a 30 días naturales 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 al que queda facultada la empresa no podrá exceder de dos períodos, salvo acuerdo con los y las representantes de las personas trabajadoras.

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

Las partes firmantes del presente convenio colectivo de empresa acuerdan que el periodo vacacional para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, se podrá disfrutar a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute conforme al calendario laboral fijado.

Las vacaciones solicitadas dentro del periodo de temporada alta, 1 de junio a 30 de septiembre (periodo estival), se concederán de acuerdo a las necesidades organizativas de la empresa.

En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo legislado en el Estatuto de las personas trabajadoras, artículo 38.

Artículo 28º. Permisos y Licencias.

Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en particular en los casos y con la duración que a continuación se indica en días consecutivos:

- a) Por matrimonio realizado bajo cualquier confesión religiosa que cause estado en el Registro Civil, o contraído de forma civil, quince días naturales.
- b) Cinco días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable según cuadro de ampliación de días.
- c) Durante un día laborable por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.
- e) Por el matrimonio de padres, hijos o hijas, hermanos o hermanas, abuelos o abuelas y nietos o nietas de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, y previa justificación, tendrán derecho a un día natural de licencia, ampliable según cuadro de ampliación en caso de desplazamiento fuera de la localidad.
- f) Por bautizo de un hijo o hija y nieto o nieta, tendrán derecho a un día natural ampliable según cuadro de ampliación, para asistir al mismo. Igual permiso se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza



con independencia de la confesión religiosa de que se trate.

g) Un día natural de permiso por Primera Comuni3n de hijo o hija, hermano o hermana, sobrino o sobrina y nieto o nieta de uno u otro c3nyuge o pareja de hecho. Igual permiso se conceder3 por la celebraci3n de actos de an3loga naturaleza con independencia de la confesi3n religiosa de que se trate.

h) Por el tiempo indispensable para la realizaci3n de ex3menes prenatales y t3cnicas de preparaci3n al parto y, en los casos de adopci3n o acogimiento, o guarda con fines de adopci3n, para la asistencia a las preceptivas sesiones de informaci3n y preparaci3n y para la realizaci3n de los preceptivos informes psicol3gicos y sociales previos a la declaraci3n de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

i) Cada empleado, con un m3nimo de un a3o de antigüedad en la empresa, tendr3 derecho a jornadas de licencia retribuida por asuntos propios por a3o natural y en proporci3n al periodo de tiempo efectivo trabajado.

Dicha licencia, al tratarse de asuntos personales, no requiere justificaci3n verbal ni documental. Deber3 solicitarse con la antelaci3n m3xima posible y como m3nimo 96 horas antes del disfrute. Estas jornadas de licencia ser3n disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la direcci3n de la empresa y el empleado que haya de disfrutarlas.

Dadas las especiales caracter3sticas del trabajo en las playas, se establecen los siguientes d3as de asuntos propios disponibles en funci3n del lugar de prestaci3n de servicios:

8, 9 y 10 d3as naturales para el personal de playas para los a3os 2026, 2027 y siguientes, respectivamente.

2 d3as naturales para el resto de personal

La empresa podr3 denegar la solicitud, por razones organizativas o productivas debidamente justificadas.

Si la empresa denegara por tercera vez en un a3o natural una solicitud de disfrute de d3as de asuntos propios a una misma persona trabajadora, la propia empresa designar3 varias fechas entre las que se deber3 disfrutar el d3a pendiente.

A efectos del c3mputo de jornada anual previsto en el art3culo 21, en los supuestos de que las personas trabajadoras con derecho a su disfrute hagan uso de dicha licencia, los d3as de asuntos propios computar3n como d3a de trabajo efectivo; adicionalmente, se establece que el derecho a la utilizaci3n de dichos permisos se agotar3 con el t3rmino de cada a3o natural.

La empresa podr3 denegar por razones organizativas y productivas el disfrute de las jornadas de licencias retribuidas por asuntos propios.

Todos los permisos relacionados en las letras b) a h) del presente art3culo se entender3n extensibles a las parejas de hecho, inscritas como tal ante los registros p3blicos existentes al efecto,

Cuadro de ampliaci3n de d3as:

Cuando el desplazamiento fuera de la localidad supere los 150 kms (ida y vuelta),1 d3a m3s

Cuando el desplazamiento fuera de la localidad supere los 250 kms (ida y vuelta),2 d3as m3s



CAPÍTULO V.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 29º. 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 30º. Movilidad geográfica.

Las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio podrán ser objeto de traslado o desplazamiento a cualquier lugar de trabajo o de prestación de servicios de la empresa dentro del ámbito de cada isla.

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 31º. 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 las Empresas 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 las personas trabajadoras.

Artículo 32º. Formación y entrenamiento continuado - Personal de playas / espacios acuáticos naturales

1. Ámbito de aplicación (exclusivo playas). Este artículo será de aplicación únicamente al personal adscrito a servicios de salvamento y socorrismo en playas, cualquiera que sea su modalidad de contratación, cuando preste servicio efectivo en dicho ámbito.
2. Categorías incluidas. Quedan comprendidas, a título enunciativo, las categorías de Responsable de Empresa (RESEM), Patrón o Patrona de Embarcaciones, Adjunto o Adjunta a RESEM, Supervisor o Supervisora y Socorrista de actividades acuáticas en espacios acuáticos naturales, así como cualesquiera figuras operativas equivalentes que, conforme a la clasificación profesional del convenio, desempeñen funciones de salvamento y socorrismo en playas/espacios acuáticos naturales.
3. Mínimo anual obligatorio. La empresa garantizará a cada persona trabajadora incluida en los apartados



anteriores un mínimo de DIECISÉIS (16) horas anuales de formación, entrenamiento o prácticas vinculadas a las competencias del puesto en playas/entorno natural.

4. Organización a cargo de la empresa. La empresa será responsable de la planificación, distribución, convocatoria y ejecución de estas horas, incluyendo, como mínimo:

a) Calendario y distribución de horas a lo largo del año o de la temporada, pudiendo fraccionarse en sesiones.

b) Contenidos y objetivos formativos, con enfoque práctico y adaptado a los riesgos y operativa del servicio (prevención, vigilancia, rescate, primeros auxilios, uso de material, comunicaciones, coordinación operativa, simulacros, etc.).

c) Medios materiales y humanos, Medios y lugar. La empresa garantizará los medios materiales y humanos necesarios y el lugar adecuado para realizar la formación/entrenamiento, incluida la propia playa u otros emplazamientos habilitados.

d) Criterios de asistencia y aprovechamiento, compatibles con la continuidad del servicio.

5. Naturaleza y retribución. Estas 16 horas tendrán carácter obligatorio, se considerarán tiempo de trabajo efectivo y se retribuirán como hora ordinaria, sin coste para la persona trabajadora.

6. Compatibilidad con la operativa del servicio. La ejecución de las horas se organizará de forma que garantice la prestación del servicio, permitiendo su realización dentro o fuera de la temporada, en función de necesidades operativas, disponibilidad de instalaciones y planificación empresarial.

7. Registro y acreditación. La empresa documentará la acción (programa, fechas, duración, modalidad, asistencia y evaluación si la hubiera) y entregará justificante a la persona trabajadora, manteniendo un registro a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras y de la Comisión Paritaria.

8. Estas horas de formación computarán para el cumplimiento del derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo recogido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI SUSPENSIONES Y EXCEDENCIAS

Artículo 33º. Suspensión del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo podrá ser suspendido, aparte de por fuerza mayor, por cierre de instalaciones ordenadas por la Autoridad competente, o por la no superación por parte de la persona trabajadora de las pruebas de reciclaje reglamentarias. A estos efectos se seguirán los trámites legales y reglamentarios previstos en el Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 34º. Excedencias.

Las personas trabajadoras 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 años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora 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 o la trabajadora 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 período 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 efectúe fuera del plazo señalado, quedará nulo y sin efecto el derecho preferente del trabajador excedente al reingreso.

1. Excedencia voluntaria especial: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que el trabajador o la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el o la empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva



quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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.

Las personas trabajadoras que estén disfrutando de una excedencia, durante la vigencia de la misma, no podrán prestar sus servicios en empresas del mismo sector de actividad o de similar actividad a la desempeñada por la empresa.

El incumplimiento de lo establecido en el párrafo anterior por parte de la persona trabajadora se entenderá como renuncia a su futura reincorporación, quedando extinguido su contrato de trabajo.

CAPÍTULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35º. Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras sometidas al ámbito de aplicación de este convenio se calificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves.

1. Serán faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un periodo de 60 días y por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La no comunicación con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) El retraso en el cumplimiento, sin causa justificada, de las tareas diarias establecidas en el funcionamiento diario de su puesto de trabajo.



- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- f) Falta leve de respeto y consideración hacia los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.
- g) Falta de higiene con el material de trabajo. (botiquín, maletín equipo de reanimación)
- h) Las manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBIQ+. Si la persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo la falta, la misma tendrá consideración de grave.

2. Serán faltas graves:

- a) Faltar al trabajo un día sin causa justificada y sin previo aviso.
- b) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un periodo de 30 días y por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- c) Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- d) La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales, herramientas y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- e) Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto muy graves hacia los compañeros, terceros o público en general.
- f) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos de la empresa para fines personales, durante la jornada de trabajo, y en beneficio propio.
- g) El incumplimiento de las disposiciones en materia de protección de datos de carácter personal a los que tenga acceso por razón de su cometido.
- h) El uso inadecuado y el incumplimiento de la normativa en materia de utilización de equipos de protección individual.
- i) La acumulación de tres faltas leves aún siendo por diferente motivo en un periodo de seis meses.
- j) La negativa del trabajador o trabajadora a participar en los simulacros de actuación sin causa médica que lo justifique.
- k) 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.
- l) No llevar el uniforme completo y/o alterar el uniforme entregado (mangas o pantalones recortados, etc.)
- m) La desobediencia o indisciplina en el cumplimiento de las tareas y funciones establecidas en el presente convenio y/o en las directrices de funcionamiento diario establecidas en los Planes de salvamento, pliegos,



contrato y funcionamiento diario establecidos para su lugar de trabajo.

n) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo superior a 15 minutos.

ñ) El uso de dispositivos móviles, como teléfonos, tablet o similares, sin autorización.

o) Ausentarse sin justificación del puesto de trabajo durante la realización del mismo, por tiempo breve.

p) Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios y la imagen tanto de la empresa como de las instalaciones o municipios (playas) donde se realice la actividad.

q) Falta de atención o diligencia con el usuario, así como en el desarrollo del trabajo encomendado.

r) Falta grave de respeto y consideración hacia los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.

s) Extralimitarse con el horario establecido para comer.

t) Llevar de manera incorrecta/no profesional la uniformidad obligatoria, afectando a la correcta identificación del personal del servicio (camiseta y/o pantalones arremangados, gorra hacia atrás, etc.)

u) Falta de aseo y limpieza personales.

v) La omisión total o parcial del deber de registrar diariamente la jornada laboral, consistente en no anotar la hora de inicio y/o finalización de la jornada en el sistema oficial de control horario, así como la alteración o manipulación de datos, o la falta de conservación y disponibilidad para la Inspección de Trabajo o representantes sindicales.

w) Las manifestaciones, expresiones o comportamientos que, basados en prejuicios o estereotipos, atenten contra la dignidad y el derecho a la no discriminación de las personas por razón de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, cuando concurra al menos una de las siguientes circunstancias:

a) La conducta no sea un hecho aislado y se reitere en el tiempo.

b) Los efectos intimidatorios, hostiles, degradantes u ofensivos de la conducta se prolonguen durante más de un mes.

c) La conducta cause un perjuicio objetivo o cree un obstáculo demostrable para el acceso de la persona afectada a la promoción profesional o al ascenso en condiciones de igualdad.

Estas conductas serán sancionables con independencia del rango jerárquico de la persona infractora y de la víctima, y suponen un incumplimiento de las obligaciones de respeto y consideración debida que rigen en el entorno laboral.

3. Serán faltas muy graves:

a) Realizar cualquier actividad ajena a sus funciones que pueda disminuir la atención en el trabajo y la vigilancia del puesto (hacer uso del teléfono móvil personal durante la jornada efectiva de trabajo, de algún dispositivo electrónico o de lectura, atender visitas...)

b) Faltar al trabajo dos días sin causa justificada y sin previo aviso.

c) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la



empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

- d) Acudir al centro de trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
- e) Cambiar, revolver los armarios o taquillas de los compañeros o del público sin la debida autorización.
- f) La impuntualidad reiterada no justificada en la entrada o salida del trabajo. Se entenderá reiterada, más de tres faltas en un mes o cinco en un periodo de tres meses.
- g) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- h) El hurto, robo y la apropiación indebida, tanto a las demás personas trabajadoras de la empresa, como al público o usuarios, como a cualquier persona que esté dentro de la zona de vigilancia o del recinto de trabajo.
- i) La simulación comprobada de accidente o enfermedad.
- j) Hacer desaparecer, inutilizar o destrozar máquinas o causar desperfectos en las mismas o en aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la empresa.
- k) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello puedan derivarse perjuicios de cualquier orden a la empresa.
- l) Los malos tratos de palabra u obra, o faltas de respeto muy graves hacia los compañeros, terceros o usuarios en general.
- m) El abuso grave de autoridad.
- n) La desobediencia o indisciplina continuada en el trabajo.
- ñ) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- o) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto a la intimidad y dignidad de la mujer o del hombre mediante la ofensa, física o verbal de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- p) El incumplimiento de las disposiciones en materia de protección de datos de carácter personal a los que tenga acceso por razón de su cometido, cuando recaiga sobre datos de nivel alto.
- q) La acumulación de dos faltas graves aún siendo por diferentes motivos en un periodo de seis meses.
- r) La desobediencia a la Dirección de la empresa, 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.
- s) Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del usuario, cliente, contratista, o cualquier persona ajena a la empresa y que trascienda a éste.
- t) La situación de acoso moral, 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 y se encamina a ofender, ridiculizar y llevar a la víctima al aislamiento del grupo, resultando de todo ello, si se mantiene en el tiempo, la desestabilización emocional y psicológica de la persona acosada.
- u) 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 se planteen para mantener tanto la alerta, como los protocolos de actuación sobre los usuarios que así lo requieran.

v) Quedarse dormido en el puesto de trabajo.

w) Fumar en cualquier dependencia distinta de las habilitadas para tal fin y/o durante el tiempo efectivo de trabajo o vistiendo la uniformidad del servicio.

x) Falta de aseo y limpieza personales cuando sea de tal índole que puedan afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

y) El hurto, robo y la apropiación indebida en viviendas facilitadas por la empresa.

Constituye falta muy grave el hurto, robo o apropiación indebida, así como la sustracción, retención o apoderamiento ilegítimo de dinero, enseres u otros bienes, propiedad de otras personas trabajadoras, cuando tales hechos se cometan en viviendas, alojamientos, residencias o inmuebles que la empresa ponga a disposición de las personas trabajadoras por razón de la prestación laboral, con independencia de que dichas viviendas sean compartidas o utilizadas en régimen de convivencia entre personas trabajadoras.

z) La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual; a las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comúnmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad sexo genérica o familiar.

Aa) Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBIQ+, o a sus familiares y personas allegadas.

Ab) Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBIQ+, o a sus familiares y personas allegadas.

El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBIQ+.

Ac) La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBIQ+ entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y personas allegadas.

Ad) Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBIQ+fóbico o que atenten contra la intimidad de las personas.

Si estas conductas descritas en los apartados de las z) a Ad) se llevasen a cabo haciendo uso de una posición jerárquica superior o si no se actuase ante cualquier tipo de situación discriminatoria, se considerará una circunstancia agravante.

Artículo 36º. Sanciones

Las sanciones que la empresa puede aplicar a las/os trabajadoras/es, según la gravedad y circunstancias del caso concreto serán las siguientes:

1. Faltas leves: amonestación escrita.



2. Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3. Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

En las conductas de acoso sexual o por razón de sexo las sanciones serán agravadas por la naturaleza de la acción.

El plazo de prescripción de las faltas será el establecido por el Estatuto de los Trabajadores, iniciándose el cómputo a partir del conocimiento de aquellas por la empresa y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artículo. 37º. Derechos de Representación Colectiva.

En las empresas del Sector afectadas por este Convenio, se podrán acumular las horas sindicales en uno o varios representantes de las personas trabajadoras. En caso de cesión de horas sindicales entre delegadas y/o delegados, se deberá preavisar a la empresa con 3 días hábiles de antelación. En el caso de que un delegado/a no consuma todas las horas sindicales en un determinado mes, se podrán acumular las no consumidas en el mes siguiente.

La Empresa reconoce a los Sindicatos debidamente implantados en la misma, con elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre personas trabajadoras/as y empresa. Los y las representantes de las personas trabajadoras (Comité de Empresa), disfrutarán de las garantías que en cada momento sean de aplicación por la legislación general vigente.

Las horas sindicales podrán acumularse por trimestres y se podrán ceder dichas horas entre delegados y miembros del comité.

En las reuniones que los miembros del Comité de Empresa mantengan con la Empresa, serán por cuenta de la Empresa, y en ningún momento se le imputarán al crédito horario que por sus derechos de representación tengan.

Los delegados y delegadas sindicales tendrán reconocidos en la Empresa los derechos y funciones recogidos en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto.

Las personas trabajadoras a los que afecte el presente Convenio tendrán derecho a celebrar asambleas o reuniones. Se ejercerá este derecho a propuesta del Comité de Empresa y tendrá lugar en el interior de los locales de la Empresa, siempre que sea posible.

La Empresa está obligada a facilitar al Comité de Empresa la información que éstos soliciten en consonancia con lo establecido en los artículos 64 y 65 del Estatuto de las personas trabajadoras, así como lo dispuesto en el Art. 81 de la misma Ley, referido al local y tablón de anuncios.

CAPÍTULO IX

Artículo 38º. Salud Laboral

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y Seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención, a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a cualquier actividad realizada por las empresas afectadas por el ámbito funcional de este convenio, así como cualquier otra disposición o norma que pueda publicarse durante la vigencia del presente Convenio.

Las partes firmantes se comprometen a analizar e incorporar prácticas en materia de Salud Laboral acordes a la perspectiva de género y diversidad como un eje transversal que tenga en cuenta los riesgos asociados a la actividad desde una perspectiva de inclusión.

Evaluación de Riesgos de la Empresa.

Información a las personas trabajadoras sobre los riesgos.

Formación de las personas trabajadoras sobre medidas preventivas.

Formación de las delegadas y delegados de Prevención.

Determinar la periodicidad y los agentes formadores.

Formación de los componentes de los Equipos de Primera Intervención, Equipos de Primeros Auxilios para las medidas contra incendios, de evacuación y de primeros auxilios.

Vigilancia de la Salud, protocolizada para un puesto de trabajo.

Medidas correctoras de los riesgos detectados y los medios de protección tanto colectivos como individuales.

Será deber de las empresas garantizar que las personas trabajadoras elegidas como delegadas y delegados de Prevención, reciban la formación teórica y práctica en materia preventiva, tanto al inicio del mandato, como cuando se produzcan cambios en la legislación o surjan nuevas tecnologías en la materia.

El plan de formación de las delegadas y delegados será acordado en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa y se realizará atendiendo a una perspectiva de género. Tendrá consideración de formación para la prevención la que las organizaciones sindicales impartan para sus delegados de prevención, y como tal será incluida en los correspondientes planes formativos.

Las empresas prestarán especial atención a la protección de personas trabajadoras sensibles a determinados riesgos y en función del género de las mismas, como son las personas trabajadoras minusválidas, las trabajadoras embarazadas (se tratarán los casos individualmente para establecer medidas oportunas para facilitar el desempeño de su trabajo: ampliación de periodos de descanso, asignación de zonas más próximas a su domicilio, etc.) o en periodo de lactancias.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá de conformidad con el Reglamento del Comité de Seguridad y Salud.



Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, no serán de imputación al crédito horario que los Delegados de Prevención tienen por ser miembros del Comité de Empresa.

En el marco de este convenio las partes acuerdan la creación de una comisión paritaria en materia de salud laboral. Dicha comisión deberá constituirse en el plazo máximo de un mes desde la publicación del convenio en el BOIB y, como máximo dentro de los tres primeros meses del año 2026.

La comisión estará constituida por seis miembros, 3 por parte del banco sindical (1 por sindicato) y 3 por parte del banco empresarial. En la primera reunión de la comisión se establecerán las normas internas de funcionamiento.

Entre las competencias de esta comisión se encuentra la valoración y adecuación de las prendas de trabajo, así como los equipos de protección individual necesario para el desarrollo de las funciones propias de cada puesto de trabajo.

Artículo 39º. Vigilancia de la salud.

La empresa facilitará al personal la posibilidad de someterse al correspondiente reconocimiento médico, el cual se efectuará anualmente y en la fecha acordada. Los reconocimientos se realizarán en horario de trabajo o será remunerado el tiempo invertido.

CAPÍTULO X IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

Artículo 40º. Marco Contextual

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación social de sus personas trabajadoras en la forma que determine la legislación aplicable al caso.

Artículo 41º. Comisión Paritaria de Igualdad

Con el objeto de contribuir a la consecución de la igualdad de género, se acuerda constituir una Comisión Paritaria de Igualdad entre las partes firmantes del presente Convenio que estará formada por una representación proporcionada de cada una de dichas partes, con el fin de vigilar la aplicación, interpretación,



seguimiento y evolución de los acuerdos relativos a los Planes y medidas de igualdad entre mujeres y hombres en el seno de las diferentes empresas que se encuentren bajo el ámbito de aplicación del presente convenio.

Para ello y, para garantizar una adecuada labor en base al objeto de la misma, esta Comisión se reunirá de forma ordinaria semestralmente y, de forma extraordinaria, tantas veces como sea requerida por cualquiera de sus miembros, siempre que dicho requerimiento se produzca con una antelación mínima de 7 días respecto a la fecha de la correspondiente sesión.

Esta Comisión tendrá las siguientes competencias:

- a) Entender, en términos de consulta, sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos posteriores.
- b) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- c) Mediación si durante el proceso de negociación e implantación de un plan de igualdad surgieran problemas que ralentizaran o paralizaran la realización del diagnóstico y/o el acuerdo en los objetivos y medidas que debiera contemplar el plan de igualdad y como paso previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales o a la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial.
- d) Elevación a la Comisión Paritaria del Convenio relativa al registro de los Planes de Igualdad. Dicha comunicación se realizará mediante fax o correo electrónico.
- e) Vigilancia de las medidas contempladas en el presente convenio, así como la posibilidad de propuesta de nuevas medidas ante la Comisión de Seguimiento del correspondiente Plan de Igualdad.

Artículo 42º. Planes de Igualdad

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, así como eliminar la discriminación por razón 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 fijados.

Tal y como se establece en el Art. 2.2 del R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, en las empresas de 50 o más personas en plantilla, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de Igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del correspondiente Plan de Igualdad.

La elaboración e implantación de Planes de Igualdad será voluntaria para las empresas de menos de 50 personas trabajadoras, previa consulta y negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en la normativa legal a tales efectos.

A su vez y, a tenor de lo dispuesto en el Art. 45. 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas, sea cual sea su tamaño, también elaborarán y aplicarán un Plan



de Igualdad, previa negociación o consulta, con la representación social de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho Plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. De no existir representación social en el seno de la empresa, ésta deberá negociar y acordar el mencionado Plan con los sindicatos más representativos del sector en el que se encuadre su actividad principal.

Artículo 43º. Comisión de Igualdad para la elaboración del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa

Para las empresas que se vean afectadas por lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad conforme a la regulación establecida a tales efectos en el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

Con carácter general, dicha Comisión se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Una vez constituida la Comisión de Igualdad, ésta enviará la correspondiente notificación a la Comisión Paritaria de Igualdad del inicio y del resultado de la negociación del correspondiente Plan de Igualdad. Dicha comunicación se realizará mediante fax o correo electrónico.

La composición de dicha Comisión será paritaria, en cuanto a género, entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras contando, en los supuestos en que se estime necesario, con la figura de asesoras y/o asesores en materia de igualdad de género.

En las constituciones de las Comisiones de Igualdad, también se aprobará el reglamento de funcionamiento de dicho órgano en donde se regularán, entre otras cuestiones, los procedimientos de actuación del mismo.

Se establece que la Comisión de Igualdad se reunirá, de manera ordinaria, las veces que sean necesarias, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión y, de manera extraordinaria, cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de al menos 5 días.

De las reuniones se levantará la correspondiente Acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha propuesta para la siguiente reunión.

En caso de desacuerdo entre la representación empresarial y la social, se harán constar en el documento de Acta las posiciones definitivas por cada parte.

Si durante el proceso de negociación o implantación del correspondiente Plan de Igualdad, surgieran desavenencias entre las personas integrantes de dicha Comisión, que ralentizaran u obstaculizaran la realización del Diagnóstico y/o la adopción de acuerdos relativos a los Objetivos y Acciones a incluir en el correspondiente Plan de Igualdad se prevé, como paso previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales o a la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial, la notificación de tal circunstancia a la Comisión Paritaria de Igualdad para su oportuna labor



de mediación.

Artículo 44º. Diagnóstico de Igualdad

Previamente a la fijación de los Objetivos del Plan de Igualdad de cada empresa, se llevará a cabo el correspondiente Diagnóstico de Igualdad, cuya finalidad será la de proporcionar datos desagregados por sexo con relación a las siguientes cuestiones:

Acceso a la empresa: evolución de la plantilla en los últimos cinco años (nueva incorporación, personas que han sido baja en la empresa con especificación de la causa de la baja), nuevas incorporaciones en el último año con indicación del tipo de contrato, categoría o grupo profesional y puesto de trabajo.

Características de la plantilla: distribución de la plantilla por grupos de edad, tipo de contrato, categoría o grupo profesional y antigüedad.

Condiciones retributivas: distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo y categoría o grupo profesional, distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales, así como los datos relativos a la correspondiente tabla salarial del año en cuestión, incluyendo las remuneraciones percibidas por el total de la plantilla en concepto de complementos salariales, atendiendo a la tipología de los mismos.

El citado registro también debe incluir información relativa a las percepciones extrasalariales a las que haya tenido acceso la plantilla de la empresa.

Formación: número total de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año por materia formativa. Cuantas acciones formativas han sido a iniciativa de la empresa o a iniciativa del trabajador o trabajadora. Modalidad de la formación (presencial en horario laboral o fuera, on line). Duración de la formación. Personas que han solicitado y obtenido permisos individuales y adaptación de la jornada laboral para la realización de estudios reglados por categorías y/o grupos profesionales.

Clasificación y promoción profesional: promociones en el último año especificando categorías o grupos profesionales y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: distribución de la plantilla con relación a la utilización durante el último año de las diferentes suspensiones temporales, permisos retribuidos y permisos o derechos no retribuidos (IT, maternidad, paternidad, permiso de lactancia, reducción de jornada, excedencias, etc.)

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.



Artículo 45º. Fases del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad deberá contener las siguientes fases:

Programación: desarrollo de las medidas concretas necesarias para solventar las carencias detectadas con relación a cada una de las materias analizadas. Se deberán fijar prioridades y establecer un programa de actuación, un calendario, especificando para cada una de las medidas que incluye el plan, cuál es la situación de partida, cuál el objetivo al que se aspira y en cuánto tiempo pretendemos alcanzarlo. De igual manera será necesario que en todas las fases, y para cada una de las medidas a desarrollar, quede claramente determinada la persona o grupo de personas responsables de llevarla a cabo.

Implantación: una vez diseñado el plan de igualdad, deberá ser ratificado por las partes legitimadas para negociar y acordar en el ámbito correspondiente, se informará a todo el personal de la empresa del contenido del plan de igualdad y se pondrán en marcha las diferentes actuaciones de acuerdo con el calendario aprobado.

Seguimiento y Evaluación: será necesario definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del plan y de los objetivos alcanzados. Previo a la evaluación final, la comisión de igualdad u órgano análogo elaborará informes periódicos de evaluación en relación con cada uno de los objetivos fijados en el plan de igualdad, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha y que permitan, en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

Artículo 46º. Medidas de acción positiva

Como se señala en la exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007, las acciones positivas son consideradas como instrumentos para alcanzar la igualdad real efectiva entre mujeres y hombres que no han podido ser corregidas en aplicación del principio de igualdad jurídica o formal.

Tales medidas podrán ser aplicadas en tanto subsistan situaciones de desigualdad en el ámbito de empresas a las que les sea aplicable este convenio y, en cualquier caso, para respetar el derecho a la igualdad y a la no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución.

Las acciones que se pretenden en este sentido habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

En base a ello y, en aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación, las Comisiones de Igualdad estarán legitimadas para promover medidas encaminadas a reducir y/o neutralizar la desigualdad de género existente entre las personas que integren la plantilla de cada empresa u organización acogidas al ámbito de aplicación de este convenio.

Tales medidas irán destinadas, preferentemente, a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otras, y

podrán consistir en:

1. Promoción de los procesos de Selección y Promoción de las personas trabajadoras que eviten la existencia de la denominada segregación vertical y horizontal, así como la utilización del lenguaje sexista y/o de tipo inclusivo. En base a ello, se favorecerá la implantación de procedimientos de Selección transparentes para el ingreso en la empresa, mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
2. Establecimiento de programas específicos para la selección/promoción de mujeres u hombres en puestos en los que están sub-representadas.
3. Diseño y aplicación de planes de Formación en las empresas con el fin de garantizar el desarrollo del nivel formativo y de adaptabilidad de cada persona trabajadora a los requisitos del puesto de trabajo.
4. Adopción de acciones específicas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres, mediante campañas de sensibilización y difusión de los permisos retribuidos y no retribuidos, excedencias legales existentes, etc.

Artículo 47º. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos discriminatorios y están expresamente prohibidos por la Ley Orgánica 3/2007.

En aplicación de dicha norma, las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras y las trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación sindical deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras y de las trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Las empresas afectadas por el presente convenio negociarán con la citada representación sindical un protocolo



de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Dicho protocolo deberá comprender, al menos, los siguientes principios:

1. Compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y acoso por razón de sexo
2. Instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres
3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
4. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

La existencia obligatoria para las empresas, independientemente del número de personas en plantilla, del denominado Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, no debe ser la única estrategia para enfrentarse a este problema, sino que constituye un objetivo primordial el hecho de llevar a cabo la oportuna prevención de este tipo de delitos mediante el cambio de comportamientos y actitudes sexistas que generan un ambiente proclive hacia esas actuaciones.

Artículo 48º. Violencia de Género

Las empresas vinculadas a este convenio tendrán especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de las trabajadoras que la sufran, los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Los derechos que se reconocen a las trabajadoras/es víctimas de la violencia de género son, entre otros, los siguientes:

1. Derecho a una reducción de la jornada de trabajo, que conlleve una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
2. Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la correspondiente adecuación del mismo a las necesidades de la trabajadora, la aplicación del horario flexible, y/o cualesquiera formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
3. Derecho a que se haga efectivo un cambio de centro de trabajo con reserva del puesto de trabajo, en los términos que establece la ley a tales efectos.
4. Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, en los términos que establece la ley a tales efectos.
5. Derecho a la extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a la prestación contributiva por desempleo o subsidio por insuficiencia de cotización.

El despido o extinción del contrato de trabajo por el o la empresario/a será nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos de reducción o reordenación



de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral.

Para ejercer estos derechos las trabajadoras/es deberán acreditar la situación de víctimas de violencia de género, bien mediante Sentencia por la que se condene al agresor/a, a través de la correspondiente Orden de protección o mediante informe del Ministerio Fiscal.

Teléfono de ayuda a las mujeres maltratadas: 016 (24 horas)

CAPÍTULO XI MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LA EMPRESA

Artículo 49. Medidas para la igualdad y no discriminación.

En cumplimiento de La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI ha supuesto un gran avance en la consecución de los derechos de las personas LGTBIQ+, la prevención y protección de la discriminación y el acoso a las personas LGTBIQ+ y a la diversidad familiar en el seno de las empresas privadas de nuestro ámbito.

Se recogen cláusulas dirigidas a la negociación colectiva de las medidas planificadas y un modelo de protocolo contra el acoso y la violencia, que emanan de la publicación del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Artículo 50. Medidas

1. Igualdad de trato y no discriminación

1.1 Las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBIQ+ y a la diversidad familiar, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

1.2 Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente.

1.3 Asimismo, las partes firmantes de este convenio manifiestan estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, diversidad familiar, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Si la referida conducta es llevada a cabo valiéndose de una posición jerárquica, supondrá una



circunstancia agravante.

1.4 Las empresas realizarán periódicamente una comunicación a la plantilla en la que se exprese el compromiso con la diversidad entre las personas trabajadoras y con la erradicación total de cualquier forma de discriminación o acoso por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. La primera comunicación deberá efectuarse en un plazo de 3 meses desde la publicación del presente convenio.

1.5 Se promoverá una cultura empresarial inclusiva, que fomente el respeto a la diversidad y que incluya expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBIQ+.

2. Acceso al empleo

Las empresas contribuirán, a través de las medidas establecidas en el presente convenio, a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBIQ+, en especial con la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. Para ello, es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación y/o identidad sexual o su expresión de género, con particular atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

2.1 La empresa implantará medidas positivas para el acceso al empleo dirigidas a aquellos segmentos vulnerables del colectivo LGTBIQ+, en colaboración con organizaciones y entidades sociales y con el SEPE, con especial atención a las personas trans.

2.2 La empresa garantizará el trato igualitario a las personas LGTBIQ+ y a la diversidad familiar en los procesos de acceso, selección, provisión y promoción en el empleo.

2.3 La empresa no realizará ofertas de empleo de carácter no inclusivo, que respondan a estereotipos de género o que incluyan imágenes que incurran en ellos.

2.4 Se utilizará un sistema para la selección de personal con un procedimiento específico, utilizando currículos ciegos que permitan identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

2.5 Aquellas empresas que de manera directa o a través de una empresa externa utilicen algoritmos para la selección y reclutamiento de personas, los analizarán y revisarán junto con la RLPT para identificar posibles sesgos y corregirlos.

2.6 Las personas encargadas del reclutamiento y que participen en los procesos de selección, deberán recibir una formación específica y adecuada para evitar sesgos.

2.7 Establecer acuerdos de colaboración con entidades sin ánimo de lucro que estén desarrollando proyectos de inserción laboral para impulsar la contratación de personas trans. Darán cuenta de ello a la RLPT, que podrá emitir informe.

3. Clasificación y promoción profesional

El presente convenio regulará los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos:



3.1 El sistema de clasificación profesional deberá garantizar que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBIQ+, basándose en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

3.2 La empresa utilizará, en los procedimientos de ascenso o promoción profesionales, criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar.

3.3 Los criterios para los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, diversidad sexo-genérica o familiar, afiliación sindical, condición social o lengua.

3.4 Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género, diversidad sexo genérica y familiar, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.

4. Formación, sensibilización y lenguaje

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los cuadros intermedios, directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBIQ+ recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga de él.

Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

a. La empresa sensibilizará y formará en igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBIQ+ y la diversidad familiar con acciones dirigidas al conjunto de su plantilla; asimismo, en diversidad sexogenérica y sexoafectiva y en lenguaje inclusivo y trato correcto a las personas LGTBIQ+.

b. La empresa, en colaboración con asociaciones LGTBIQ+ especializadas, previa consulta y participación de la RLPT, planificará una formación dirigida a toda la plantilla, con los siguientes criterios mínimos:



Definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023.

Sensibilización de las realidades de las personas LGTBIQ+.

Tipos de conductas discriminatorias y de acoso.

Conocimiento de las medidas incluidas en el convenio sectorial o acuerdo empresarial.

Conocimiento del protocolo de actuación frente al acoso, discriminación o violencia hacia las personas LGTBIQ+.

c. Dicha formación tendrá un reciclaje, que se incluirá en el plan de formación anual de las empresas.

d. Además de la sensibilización anteriormente citada, las personas que se encarguen del reclutamiento o participen en procesos de selección, mandos intermedios, cuadros de dirección o cualquiera que tenga personas a su cargo, deberán recibir una formación específica que contenga como mínimo el siguiente contenido:

1. Capacitación en diversidad e inclusión.
2. Fomento de la empatía y la escucha activa.
3. Gestión de la diversidad en entornos laborales.
4. Liderazgo inclusivo en la gestión de equipos.
5. Prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.

e. Dicha formación tendrá un reciclaje que se incluirá en el plan de formación anual de las empresas.

f. La empresa formará a la totalidad de su plantilla en lenguaje inclusivo y respetuoso hacia las personas LGTBIQ+ y a la diversidad familiar.

g. La empresa difundirá y formará al conjunto de su plantilla sobre las medidas planificadas y los protocolos contra la discriminación y el acoso a las personas por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

h. La empresa realizará formación dirigida a la totalidad de su plantilla sobre definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

i. La empresa revisará el cumplimiento escrupuloso del lenguaje inclusivo en su comunicación y, asimismo, en su comunicación externa por cualquiera de las vías y medios por las que se exprese.

j. La empresa activará en sus formularios una tercera casilla para determinar las realidades de género no binarias.

k. Se establecerán dentro de los planes de formación de la empresa acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTBIQ+, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, el conocimiento de las medidas y protocolos LGTBIQ+ activos en la empresa.

l. La empresa introducirá en sus planes de formación en sensibilización y transversal y específica en diversidad sexo-genérica y afectiva dirigida a la totalidad de su plantilla.

m. La dirección de la empresa, así como toda la plantilla, se dirigirán a la persona trans, intersexual, no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita (ejemplos:



cuadrantes, tarjetas de acceso identificativas, correo electrónico, etc), con independencia de que no se haya producido el cambio registral, a excepción de la documentación oficial (ejemplos: contrato de trabajo, nómina, seguros sociales, etc.).

n. La empresa llevará a cabo la sensibilización y formación en colaboración con asociaciones LGTBIQ+.

5. Entornos laborables diversos, seguros e inclusivos

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Las empresas deben crear, con la participación de la RLPT, entornos y espacios de trabajo seguros.

Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIQ+fóbicos, especialmente, a través de los protocolos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Impulso y realización de estudios sobre la situación de las personas LGTBIQ+ mediante encuestas de clima laboral, que atiendan a la obligatoria protección de datos, y relacionados con las medidas planificadas y protocolos con perspectiva hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar en la empresa

Fomentar la organización de eventos u otras acciones para conmemorar los días significativos para el colectivo LGTBIQ+ y la diversidad familiar.

La empresa garantizará, previa negociación con la RLPT, la protección contra comportamientos LGTBIQ+fóbicos con un protocolo específico frente al acoso y la violencia en el trabajo por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

La empresa deberá asignar a una persona responsable de gestionar la diversidad. Sus funciones serán, entre otras, recibir y responder a solicitudes de cambio de baño y vestuario, uso de uniforme, gestión de trámites en la empresa (ejemplo: cambio de tarjetas, correo electrónico...) o atender aquellos trámites administrativos derivados del cambio registral de la persona trabajadora. La persona asignada deberá contar con formación específica y adecuada.

Promover mecanismos de participación efectiva de las personas LGTBIQ+ en aquellos ámbitos de toma de decisiones que les incumban.

Aquellas empresas que utilicen uniformes deberán garantizar que sean de género neutro o, en su defecto, facilitar uno acorde al género sentido o expresado, según las indicaciones de la persona trabajadora.

La empresa deberá disponer de cabinas y duchas individuales en ambos vestuarios para salvaguardar la intimidad de todas las personas trabajadoras que así lo deseen.

La empresa publicará, previa negociación con la RLPT, un protocolo con medidas específicas para la prevención de la transfobia y la protección a las personas trans en la empresa.

6. Permisos y beneficios sociales

El convenio colectivo deberá atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBIQ+, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género.

En este sentido, se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los



permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

La empresa garantizará los derechos de las personas trabajadoras LGTBIQ+ relacionados con sus parejas/familias con independencia de su identidad de género y orientación sexual en materia de permisos, embarazo, filiación y otros que se establezcan.

La empresa garantizará el permiso por matrimonio o pareja de hecho de las personas trabajadoras con independencia de su identidad de género y orientación sexual.

Se garantizarán los permisos por requerimientos o procedimientos administrativos relacionados con el cambio registral de la mención del nombre, sexo o género.

Se garantizará que en los permisos de asistencia a consulta médica o pruebas de salud también se incluyan los relacionados con procedimientos de afirmación de género.

Las personas trabajadoras que decidan iniciar los tratamientos hormonales de afirmación de género tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, con reserva de puesto de trabajo. El período excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho, tras su reincorporación, a la formación profesional que la empresa haya impartido durante su tiempo de excedencia y que no haya podido desarrollar.

Las empresas evitarán la exclusión de las personas trans de las campañas médicas que desarrolle hacia el conjunto del personal, teniendo en cuenta sus necesidades y corporalidades. (ejemplos: reconocimientos médicos, campañas de detección precoz de cáncer de mama, útero/colon, próstata, etc.).

Cuando las personas trans decidan iniciar los procesos de afirmación de género que consideren, por ser estos los supuestos de mayor exposición y vulnerabilidad y, por tanto, de mayor riesgo a sufrir discriminación, acoso y/o violencia, la empresa deberá garantizar su seguridad y su salud mediante medidas específicas (adaptación de puesto de trabajo, funciones y/o de jornada durante el período de afirmación de género).

Las personas trabajadoras que requieran la asistencia a consultas médicas por motivos de afirmación de género de sí mismas, de sus parejas, sus convivientes y sus parientes de primer grado dispondrán del tiempo indispensable retribuido para la asistencia a consultas médicas, sin que cuenten para los porcentajes de índice de absentismo y sin que se tengan en cuenta para disminuir el pago de primas, bonus, incentivos o similares existentes en la empresa.

7. Régimen disciplinario

Serán causa de sanción las infracciones que actúen frente a comportamientos que atentan contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual, expresión y/o identidad de género en los términos que regulen los convenios o normas de aplicación.

8. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI en el sector de Vigilancia acuática y socorrismo en las Islas Baleares:

De conformidad con lo establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024, se aprueba el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI que se incluye en el Anexo I. No obstante, las



empresas podrán contar con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI que se ajuste, como mínimo, a lo establecido en el ANEXO I

CAPÍTULO XII PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CATÁSTROFES Y FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS

1. Objeto

El presente Protocolo tiene por objeto establecer un marco de actuación homogéneo, preventivo y obligatorio para todo el personal de vigilancia acuática y socorrismo ante situaciones derivadas de catástrofes naturales o fenómenos meteorológicos adversos (en adelante, FMA), garantizando la protección de la seguridad y salud tanto de las personas trabajadoras como de los usuarios de las instalaciones o espacios naturales.

2. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal incluido en el ámbito funcional del Convenio Colectivo que preste servicios en: a) Playas y espacios acuáticos naturales. b) Piscinas exteriores. c) Piscinas interiores.

Será igualmente aplicable a responsables de equipo, supervisores/as y responsables de empresa (RESEM).

3. Fundamentación jurídica

Este protocolo se desarrolla en cumplimiento del deber de protección del empresario, establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en particular en su Artículo 20 (Medidas de emergencia), así como en desarrollo de las siguientes disposiciones del Convenio Colectivo:

Artículo 14°. Definiciones y funciones específicas: Aplicación de directrices de los Planes de Salvamento.

Artículo 25. Jornada Laboral Ordinaria: Referencia a los “Planes de Salvamento y Protección” como marco regulador.

Artículo 32°. Formación y entrenamiento continuado: Obligación de formación en materias de prevención, rescate y coordinación.

Artículo 38°. Salud Laboral: Compromiso con la protección de la salud y seguridad, incluyendo evaluación de riesgos y adopción de medidas.

4. Principios generales de actuación

La aplicación del presente Protocolo se regirá por los siguientes principios:

4.1. Principio de Prevención: La anticipación y la adopción de medidas preventivas ante la previsión de un FMA son prioritarias sobre la actuación reactiva.

4.2. Principio de Seguridad Prioritaria y Autoprotección: En caso de conflicto entre la continuidad del servicio y la seguridad, prevalecerá siempre la protección de la vida y la salud. En ninguna circunstancia se expondrá al personal a un riesgo grave e inminente para su propia vida o integridad física.



4.3. Principio de Actuación ante Riesgo Grave e Inminente: Cuando exista un riesgo grave e inminente, cualquier socorrista podrá ordenar la evacuación preventiva del agua o de la zona afectada, debiendo comunicarlo inmediatamente a su superior jerárquico, sin que dicha actuación pueda dar lugar a sanción o perjuicio alguno.

4.4. Principio de Coordinación y Comunicación: Toda actuación se realizará manteniendo una comunicación fluida y constante con la cadena de mando establecida y, cuando proceda, con los servicios públicos de emergencia.

5. Activación del Protocolo e Identificación de Riesgos

5.1. Activación: El Protocolo podrá activarse en cualquiera de las siguientes situaciones:

- a) Emisión de avisos oficiales por fenómenos meteorológicos adversos (AEMET, 112).
- b) Activación de planes municipales o territoriales de emergencia.
- c) Observación directa de condiciones que supongan un riesgo objetivo. d) Orden expresa de la autoridad competente o de la cadena de mando de la empresa.

5.2. Fases de Actuación: La activación se desarrollará en tres fases:

Fase de Alerta (pre-emergencia).

Fase de Emergencia (fenómeno en curso).

Fase de Normalización (post-emergencia).

5.3. Fenómenos Meteorológicos Adversos (FMA): Se consideran FMA, entre otros:

Tormentas eléctricas.

Vientos fuertes, temporales marítimos, galernas o mangas marinas.

Oleaje peligroso y corrientes intensas.

Olas de calor extremo.

Lluvias torrenciales o inundaciones.

Niebla densa que impida la correcta vigilancia.

6. Procedimientos de Actuación por Entorno

A) Actuación en Playas y Espacios Acuáticos Naturales

Fase de Alerta:

Seguimiento activo de avisos meteorológicos oficiales por parte del RESEM o Supervisor/a.

Comunicación inmediata al equipo sobre la alerta y las medidas a adoptar.

Revisión del correcto funcionamiento de medios materiales (emisoras, megafonía, etc.).

Información preventiva a los usuarios mediante megafonía y cartelería.

Fase de Emergencia:

Izado inmediato de bandera roja y prohibición del baño.

Evacuación de todos los usuarios del agua mediante señales acústicas (silbato) y verbales (megafonía).



Si el riesgo lo requiere (ej. tormenta eléctrica), evacuación de la zona de arena.

Aseguramiento de todo material susceptible de desplazamiento (torres, embarcaciones, sombrillas).

No se permitirá la permanencia en las torres de vigilancia que no estén debidamente acondicionadas, especialmente durante las tormentas eléctricas. El personal se resguardará en un lugar seguro (puesto de socorro, vehículo, edificación).

No se realizarán rescates que supongan un riesgo grave e inminente para la vida del socorrista. En tal caso, se activarán inmediatamente los servicios de emergencia externos (112).

Fase de Normalización:

Inspección previa de la zona para evaluar nuevos riesgos (resaca, objetos, daños).

Reapertura del servicio únicamente cuando existan condiciones objetivas de seguridad y previa autorización del superior jerárquico.

B) Actuación en Piscinas Exteriores

Fase de Emergencia:

Tormenta Eléctrica: Evacuación inmediata del vaso de la piscina y de las zonas húmedas. El personal y los usuarios deberán refugiarse en una edificación cerrada.

Viento Fuerte: Cierre de sombrillas y aseguramiento del mobiliario. Se valorará el cierre de la instalación si el riesgo es elevado.

Lluvia Torrencial: Evacuación del vaso si la lluvia impide la visibilidad completa del fondo.

Ola de Calor: Se intensificará la vigilancia sobre usuarios vulnerables. El personal deberá disponer de acceso a hidratación, zonas de sombra y se planificarán pausas adicionales para evitar el estrés térmico.

Fase de Normalización:

Inspección de la instalación (calidad del agua, posibles daños) antes de reanudar la actividad.

C) Actuación en Piscinas Interiores:

Cortes de Suministro Eléctrico: Activar la iluminación de emergencia. Valorar el cierre temporal si afecta a sistemas esenciales (depuración, ventilación).

Inundaciones o Daños Estructurales: Activar el plan de evacuación del centro, guiando a los usuarios a las salidas y puntos de reunión seguros.

7. Coordinación y Cadena de Mando

La aplicación de este protocolo se realizará en coordinación con la dirección de la empresa, la cadena de mando, los planes de salvamento del centro y los servicios públicos de emergencia (112, Policía Local, etc.) cuando proceda.

Cadena de Mando y Sucesión de Responsabilidad: La responsabilidad de la activación y gestión del protocolo recae en el/la Responsable de Empresa (RESEM) o Supervisor/a.

En su ausencia, esta responsabilidad será asumida por el/la adjunto/a a RESEM.

En ausencia de ambos, el/la socorrista de turno asumirá la responsabilidad de iniciar las medidas de evacuación



y protección, comunicándolo de inmediato a la cadena de mando en cuanto sea posible.

8. Medios, Equipos y Registro

8.1. Medios y Equipos: La empresa garantizará la disponibilidad de sistemas de comunicación operativos, megáfonos, señalización reglamentaria (banderas, cartelería) y EPI's adecuados para condiciones adversas. La ausencia de medios esenciales podrá justificar la suspensión preventiva del servicio.

8.2. Registro y Documentación: Toda activación del presente Protocolo deberá:

- a) Quedar reflejada en el parte de incidencia diario.
- b) Comunicarse formalmente al responsable jerárquico.
- c) Integrarse en el sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa para su análisis y mejora continua.

9. Formación y Simulacros

El personal recibirá formación específica sobre la identificación de FMA y la aplicación de este protocolo. Se realizarán simulacros periódicos, los cuales quedarán debidamente documentados.

10. Revisión y Actualización

El presente Protocolo será revisado con carácter anual o siempre que se produzca un incidente relevante, un cambio normativo o modificaciones sustanciales en el servicio. La Comisión Paritaria del Convenio podrá proponer mejoras al mismo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS Y SOMETIMIENTO AL TAMIB.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan:

1. Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional por el que se precede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de les Illes Balears (TAMIB), aplicando el Reglamento de actuación de dicho Tribunal.
2. La solución de los conflictos colectivos, así como los de aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo y cualquier otro conflicto individual que afecte a las personas trabajadoras incluidas es su ámbito de aplicación, podrá efectuarse de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del TAMIB, aplicando el Reglamento de actuación del mismo.



DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. COMISIÓN DE LUCHA CONTRA EL INTRUSISMO PROFESIONAL Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Con el objetivo de promover la competencia leal, garantizar el cumplimiento de las condiciones laborales y de Seguridad Social establecidas en el presente Convenio, proteger la calidad del servicio y erradicar las prácticas de intrusismo profesional y economía sumergida en el sector, las partes firmantes acuerdan la creación de la Comisión Sectorial de Seguimiento y Lucha contra el Intrusismo Profesional (en adelante, la Comisión).

La Comisión tendrá carácter paritario y estará compuesta por un total de 6 miembros:

3 representantes designados por la representación empresarial firmante del Convenio.

3 representantes designados por las organizaciones sindicales firmantes del Convenio, en proporción a su representatividad.

La Comisión tendrá las siguientes funciones principales:

- a) Vigilancia: Realizar un seguimiento general del sector para detectar prácticas irregulares o de intrusismo profesional.
- b) Recepción y Análisis: Recibir, analizar y documentar las denuncias o comunicaciones sobre presuntos casos de intrusismo, competencia desleal o incumplimiento grave de la normativa sectorial.
- c) Mediación: Intentar mediar en los conflictos que se le presenten, siempre que sea posible y dentro de su ámbito de competencia.
- d) Colaboración con la Administración: Actuar como interlocutor con las administraciones y organismos públicos competentes, promoviendo actuaciones coordinadas.
- e) Propuestas: Elaborar informes y propuestas de mejora normativa o de actuación para elevar a las partes negociadoras o a las administraciones competentes.

La Comisión establecerá su propio reglamento de funcionamiento interno. Como mínimo, se regirá por las siguientes normas:

Reuniones: Se reunirá con carácter ordinario al menos semestralmente y con carácter extraordinario siempre que lo solicite una de las partes, con un preaviso mínimo de 15 días naturales.

Convocatoria: La convocatoria deberá incluir el orden del día detallado de los asuntos a tratar.

Acuerdos: Para la válida constitución de la Comisión, será necesaria la presencia de, al menos, la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes.

El tiempo invertido por los y las representantes de las personas trabajadoras en las reuniones oficiales de esta Comisión, debidamente convocadas, será considerado como tiempo de ejercicio de funciones de representación.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 68.e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo dedicado a estas reuniones no se computará dentro del crédito horario mensual



legalmente establecido, siendo retribuido y sin que pueda ser objeto de sanción ni descuento alguno.

Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión seguirá el siguiente protocolo:

a) Legitimación para denunciar: Podrán presentar denuncias o comunicaciones ante la Comisión las personas trabajadoras del sector, sus representantes legales, las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del presente Convenio, o cualquier persona o entidad con un interés legítimo.

b) Forma y contenido de la denuncia: La denuncia se presentará mediante un escrito formal dirigido a la sede de la Comisión, debiendo contener, como mínimo:

1. Identificación de la persona o entidad denunciante.
2. Identificación de la empresa, persona o entidad denunciada.
3. Descripción clara y detallada de los hechos que se consideran constitutivos de intrusismo o práctica irregular.
4. Fecha y lugar de los hechos.
5. Aportación de cuantos indicios o pruebas se dispongan (documentos, fotografías, testimonios, etc.).
6. La Comisión garantizará la confidencialidad del denunciante si este así lo solicita expresamente.

c) Tramitación por la Comisión: Una vez recibida una denuncia, la Comisión procederá a:

1. Apertura de expediente: Registrará la denuncia y abrirá un expediente interno.
2. Análisis previo: Analizará la documentación y, si lo considera necesario, podrá solicitar al denunciante información adicional.
3. Trámite de audiencia: Dará traslado del contenido de la denuncia a la parte denunciada, concediéndole un plazo de 10 días hábiles para que formule las alegaciones que estime oportunas.
4. Informe o Dictamen: Tras analizar los hechos, las pruebas y las alegaciones, la Comisión emitirá un informe motivado en el que concluirá si existen o no indicios fundados de la práctica irregular denunciada.

Si del informe o dictamen se desprenden indicios racionales y fundados de intrusismo profesional, competencia desleal o incumplimiento grave de la normativa laboral y de Seguridad Social, la Comisión, por acuerdo de sus miembros, estará facultada para:

a) Comunicación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: Dar traslado formal del expediente completo a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que inicie las actuaciones de investigación y sancionadoras que correspondan.

b) Denuncia ante otras autoridades competentes: En función de la naturaleza de los hechos, comunicar la situación a otras autoridades, tales como:

La Agencia Tributaria, en caso de indicios de fraude fiscal o economía sumergida.

Las Consejerías de la Comunidad Autónoma con competencias en la materia (ej. Turismo, Sanidad, etc.).

Los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, si los hechos pudieran ser constitutivos de delito.

c) Personación: Valorar la posibilidad de personarse como parte interesada en los procedimientos administrativos o judiciales que se inicien, si la legislación aplicable lo permite.



DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. LENGUAJE NO SEXISTA.

Todas las referencias en el texto del convenio a “trabajador” o “empleado”, “personas trabajadoras” o “empleados”, se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 1º.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. DE LA INCLUSIÓN DE COSTES DE FORMACIÓN EN LOS PLIEGOS DE CONTRATACIÓN PÚBLICA.

Las partes firmantes instan a que, en la redacción y aprobación de los planes de salvamento, así como en la elaboración de las memorias técnicas y económicas y de los pliegos de contratación de servicios de salvamento y socorrismo en playas y zonas de baño de entorno natural, se tengan en cuenta los costes derivados de las obligaciones del presente convenio, incluyendo las previstas en el Artículo 32 y en el apartado 9 del Capítulo XII. Asimismo, las empresas licitadoras deberán incorporar expresamente en sus ofertas el coste de cumplimiento del citado artículo.

DISPOSICION TRANSITORIA

ÚNICA. - DEL RÉGIMEN DE IMPLANTACIÓN PROGRESIVA DE LA OBLIGACIÓN DE FORMACIÓN.

La obligación prevista en el Artículo 32 (16 horas anuales) será exigible desde la temporada 2026 en los servicios de playas que se inicien mediante nuevas adjudicaciones o nuevos contratos, así como en renovaciones, prórrogas o modificaciones que supongan un nuevo marco de prestación.

1. En los servicios de playas prestados al amparo de contratos vigentes con anterioridad a la temporada 2026, su aplicación se producirá desde el nuevo procedimiento de contratación que resulte aplicable.
2. En todo caso, el cumplimiento del Artículo X será de plena aplicación a la totalidad de servicios de playas a más tardar en la temporada 2028.

ANEXO I.- PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo será de aplicación a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores,



clientes y visitas, entre otros.

El protocolo será de aplicación cuando se produzcan situaciones de discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar en la empresa durante el trabajo, en relación con él o como resultado de este, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, y también en las que se realicen a través de las tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso). Incluirá, asimismo, los sucesos que se produzcan en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo y en el alojamiento proporcionado por la empresa en caso de desplazamientos de la persona trabajadora relacionados con su puesto de trabajo y responsabilidades. Además, la empresa deberá velar y extender a las compañías, entidades y asociaciones que liciten, contraten, subcontraten, concierten o concilien con ella el cumplimiento de los principios recogidos en este protocolo y valorará positivamente que cuenten con protocolos propios o asuman el de la empresa contra la discriminación y el acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

PRINCIPIOS RECTORES Y CARACTERÍSTICAS

Principio de respeto a la dignidad personal

Las actuaciones guardarán la discreción necesaria, encaminada a proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el máximo respeto a todas las personas implicadas.

Principio de confidencialidad y sigilo

La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación del protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será conocida por quienes intervengan directamente en el desarrollo de las diferentes fases. Estas personas deben guardar el correspondiente sigilo, confidencialidad y reserva para velar por la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y la obligación de no divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

Principio de diligencia y celeridad

Todo el procedimiento tiene que completarse sin demoras indebidas en el menor tiempo posible, respetando las garantías adecuadas para todas las partes.

Escuchar a la víctima

La víctima narrará, de forma oral o escrita, los hechos sin que se realice ningún cuestionamiento. Este proceso está protegido por el deber de confidencialidad y sigilo.

Contradicción

El procedimiento garantizará, en todo momento, una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

Restitución de las víctimas

Si la discriminación o el acoso se hubieran concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, debe restituirse en sus mismas condiciones, si así lo solicita.



Prohibición de represalias

Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán las garantías de no discriminación ni represalias por la participación en la comunicación o denuncia de una situación de discriminación o acoso y en las sucesivas fases del procedimiento.

COMISIÓN DE ATENCIÓN A LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

Para la constitución de la Comisión de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar (en adelante, Comisión) deben determinarse cuántas personas la componen. A este efecto, se tendrá en consideración lo siguiente:

Esta Comisión será paritaria entre la representación de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras (en adelante, RLPT). De igual manera y de forma paritaria se ha de nombrar el mismo número de miembros suplentes.

Se recomienda que esté formada por un mínimo de 4 personas, con un máximo acotado en relación con los principios rectores y características recogidas.

La Secretaría de la Comisión la ostentará una persona representante de la empresa.

Será requisito imprescindible para formar parte de esta Comisión, tanto de titulares como suplentes, tener formación en igualdad y, específicamente, en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

En el caso de que la vinculación laboral de la persona que presuntamente ejerce la situación de acoso o discriminación comunicada o denunciada se corresponda con empresa diferente a la de la persona víctima, la Comisión debe ponerse en contacto con la primera para que pueda integrarse como miembro.

Las horas totales destinadas por parte de las personas miembros de la RLPT a la Comisión en cualquiera de sus aspectos (reuniones previas, convocatorias, entrevistas, procedimiento, etc.) no computarán como horas del crédito horario sindical.

La asistencia jurídica, ante posibles acciones judiciales, y la cobertura de la responsabilidad civil en que puedan incurrir las personas que componen la Comisión deben estar aseguradas por parte de la empresa.

Incompatibilidades

Serán consideradas en situación de incompatibilidad, en cualquier momento del procedimiento, cualquier persona integrante de la Comisión si le une con la persona denunciada o denunciante una relación de parentesco por afinidad o por consanguinidad. Dicha situación podrá ser alegada por cualquiera que intervenga en el proceso. En ese caso, será sustituida por una suplente.

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciada o es denunciante, en cualquier momento del procedimiento, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

Funciones de la Comisión



La Comisión debe determinar los canales que se podrán utilizar para la presentación de las comunicaciones o denuncias de discriminación o acoso correspondientes al protocolo. Preferentemente será un correo electrónico que llegará a la RLPT y a la empresa de forma simultánea.

La Comisión establecerá los plazos máximos de resolución de cada una de las fases del procedimiento, teniendo en cuenta que la duración máxima desde la activación del Protocolo, con la recepción de la denuncia/comunicación, la investigación, y resolución del expediente hasta su cierre será de veinte días naturales; ampliable de forma excepcional en caso de que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo y así se decida en el seno de la Comisión a un máximo de treinta días naturales. El plazo máximo recomendado desde la recepción de la comunicación/denuncia y la convocatoria de la Comisión será de tres días laborales.

Este procedimiento se iniciará una vez que la Comisión reciba un escrito de denuncia/comunicación en el que conste el nombre y apellidos de la persona denunciante o afectada (si no coincide con los de la persona denunciante), así como los de la denunciada.

La Comisión informará a ambas partes sobre sus derechos, el contenido del protocolo y el procedimiento que hay que seguir una vez presentada la comunicación/denuncia.

Debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro de trabajo, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.

Determinará qué personas deben ser entrevistadas y llevará a cabo las entrevistas, recabando del consentimiento expreso. Asimismo, la Comisión determinará las pruebas que se realizarán y establecerá el procedimiento para su obtención.

Advertirá a las entrevistadas del carácter reservado y confidencial de la información, tanto por su parte como por la de las personas integrantes de la Comisión.

Elaborará un informe de conclusiones y, en su caso, una proposición de las acciones correctoras y disciplinarias oportunas.

Supervisará la imposición y el cumplimiento efectivo de las medidas y sanciones como consecuencia de los casos probados de acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Realizará un seguimiento anual del conjunto de sus actuaciones para asegurar la eficacia del protocolo y su funcionamiento interno. Lo adaptará o realizará modificaciones, si considera oportuno y velará porque todo el proceso se desarrolle con las garantías comprendidas en este protocolo.

Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

Funciones de la Secretaría de la Comisión

Recibir, a través de los canales establecidos, las comunicaciones o denuncias de discriminación por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad



familiar correspondientes. No obstante, si la comunicación o denuncia la recibe cualquier otra persona miembro de la Comisión, esta lo trasladará a través del cauce establecido para la valoración del inicio del expediente.

Convocar a la Comisión dentro del plazo establecido, recomendado de tres días laborales, una vez recibida la comunicación o denuncia.

Redactar actas de todas las reuniones que se celebren, garantizando la confidencialidad y la reserva de su contenido. Las personas intervinientes firmarán dichas actas una vez revisado su contenido.

Custodiar toda la documentación generada y recabada durante cada una de las fases y en la totalidad del procedimiento.

Definición de personas que intervienen en el procedimiento

La víctima, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de discriminación o acoso.

La persona que presenta la denuncia/comunicación, que puede ser la víctima, u otra que ha tenido conocimiento de los hechos.

La persona denunciada por acoso o discriminación es quien presuntamente ha cometido el acoso. Las personas que dan testimonio.

Las personas miembros de la Comisión.

La Dirección, Departamento de Personal, Recursos Humanos o la responsabilidad correspondiente de la empresa encargada de adoptar las medidas mencionadas.

La representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) que formen parte de la Comisión

Procedimiento de actuación

Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento

Las personas que pueden formular la denuncia o comunicación por el medio y canales que se hayan determinado previamente por la Comisión son:

- a) Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
- b) Quien tenga conocimiento de una conducta de acoso por las razones expresadas en el punto anterior.
- c) Las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de aplicación.
- d) Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

En caso de que la denuncia no la presente directamente la persona afectada, se tiene que incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo en el momento de presentar la solicitud de intervención o posteriormente a petición de la Comisión. No se abrirá ningún protocolo de acoso sin este consentimiento expreso.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento, ambas partes implicadas en la investigación (denunciante y denunciada) podrán ser acompañadas y asesoradas por personas de su confianza, que puede ser de la RLPT o la persona delegada de prevención de riesgos laborales, o cualquier otra que ella decida. Asimismo, la RLPT



puede llevar a alguien que le asesore.

Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso o discriminación, la Comisión debe solicitar a la empresa la adopción de las medidas cautelares que esta estime oportunas.

En ningún momento del procedimiento puede producirse un perjuicio o menoscabo de las condiciones salariales, de trabajo o su modificación sustancial para la víctima.

Fase 2. Investigación

Tras la realización de las entrevistas y las pruebas que se determinen, la Comisión emitirá un informe vinculante en uno de los dos sentidos siguientes:

- a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador. Y proponer sanción.
- b) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

Se recomienda que el informe incluya la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas.

Fase 3. Resolución

En esta fase se aplicarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la Comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar se instará la incoación de un expediente sancionador a la Dirección, Departamento Personal o de Recursos Humanos o responsabilidad de la Empresa correspondiente, se solicitará la adopción de medidas correctoras y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si hay evidencias de la existencia de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, la Comisión propondrá la adopción de las medidas adicionales siguientes:

- Apoyo psicológico, jurídico y social a la persona acosada y a su familia.

Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.

Además, la Comisión informará a la persona afectada, en caso de que se encuentre en situación de baja por incapacidad laboral derivada de enfermedad común como consecuencia de acoso y que no se haya determinado antes, que puede solicitar al INSS la determinación de contingencia para que dicha baja sea considerada como accidente de trabajo.

Se informará a la RLPT, garantizando los principios de protección de datos y confidencialidad, de la aplicación de medidas correctoras, de protección y de los expedientes sancionadores.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia y no constará referencia alguna en el expediente personal de la persona denunciada.

Fase 4. Seguimiento



La Dirección, Departamento de Personal o Recursos Humanos o responsabilidad de la Empresa correspondiente donde se aplique el protocolo mantendrá un seguimiento periódico de la aplicación de las medidas correctoras, dando traslado a la Comisión con la periodicidad que se acuerde por la RLPT y la Empresa.

CONSIDERACIONES FINALES AL PROTOCOLO

Una vez finalizada la negociación del Protocolo será de cumplimiento obligado en el ámbito de aplicación descrito y entrará en vigor el día siguiente de dicha fecha.

La publicación y publicidad del protocolo deberá efectuarse por los cauces formales habituales en la Empresa donde se aplique, con información directa al conjunto del personal de su ámbito de aplicación, que deberá tener acceso visible, directo (política one click) e intuitivo a su contenido, al modelo de comunicación/denuncia, consentimiento, y a la vía o canales que se haya determinado para presentar las mismas.

El protocolo tendrá validez durante cuatro años, sin perjuicio de que pueda ser modificado en aras de mejorar la prevención y la actuación en la medida que en la práctica se precise en la Empresa donde se aplique.

PROPUESTA DE MODELOS DOCUMENTALES DEL PROTOCOLO MODELO DE COMUNICACIÓN/DENUNCIA

1.- SOLICITUD DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN SEGÚN PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR EN EL ÁMBITO DEL SOCORRISMO

A la atención de la Secretaría de la Comisión. Solicitante (marcar la que corresponda) Persona afectada

Otra persona (en este caso, acompañar el consentimiento de la víctima a presente solicitud o se solicitará por la Comisión posteriormente)

Datos de la persona comunicante/denunciante

Apellidos / Nombre / DNI / Vías de contacto / Puesto y centro de trabajo / Localidad y provincia / Vínculo laboral / Categoría profesional

Datos de la persona afectada si es distinta a la persona comunicante/denunciante

Apellidos / Nombre / DNI / Vías de contacto / Puesto y centro de trabajo / Localidad y provincia / Vínculo laboral / Categoría profesional

Datos del incidente

Fecha / Lugar del incidente / Descripción / Personas implicadas / Personas que pueden dar testimonio / Pruebas aportadas

Firma, lugar y fecha de presentación del comunicado/denuncia

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de acoso o discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar según protocolo de aplicación.

En , a de de

2.-MODELO DE CONSENTIMIENTO



La persona da su consentimiento a [] para que se inicie el procedimiento formal del protocolo frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación en las administraciones públicas/sectores públicos.

3.-MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE ATENCIÓN A LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

Se constituye la Comisión de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar para el ámbito de la Administración pública/Sector público:

Esta Comisión está formada por un total de personas; por la parte de la RLPT:

; por la parte de la Empresa / Sector:

, y otras personas:

Esta Comisión se reúne a fecha , en , de conformidad y dentro del plazo previsto en el protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación en el ámbito de la Empresa / Sector:

, cumpliendo con los principios y garantías, el procedimiento, plazos, tareas y funciones descritos.

Firma y fecha de las personas miembros de la Comisión.

4.-MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES

La Comisión de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar para el ámbito de la Administración pública/Sector público:

; compuesta por personas; por la parte de la RLPT:

; por la parte de la Empresa / Sector:

, y otras personas

Siguiendo el protocolo contra la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación para el ámbito de la Empresa / Sector:

, y tras la fase de investigación pertinente elabora el siguiente informe:

Firma y fecha de las personas miembros de la Comisión..

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS TRANS

La Empresa / Sector (incluido el ámbito empresarial) hará público su compromiso por la no tolerancia ante ninguna forma de discriminación y acoso contra las personas trans, además de realizar acciones de apoyo y respeto a la diversidad e incorporar medidas de acción positiva, así como acciones de sensibilización, información y formación.

Asimismo, elaborará acciones dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los cuadros de dirección, para sensibilizar,



formar, informar, prevenir y actuar contra la transfobia en cualquiera de sus manifestaciones.

Contará con personas trans o personas sensibilizadas hacia el colectivo trans para comunicarse con la persona afectada por situaciones de transfobia.

Organizará eventos en la entidad para conmemorar todos los días significativos para el colectivo trans: día del Orgullo LGBTQI+, Día Internacional contra la Transfobia, Día de la Memoria Trans, etc.

Utilizará un lenguaje y una imagen inclusivas en todos los documentos que se elaboren hacia las personas trans y redactará los formularios que se utilicen en el centro de trabajo con el objetivo de que todas las personas puedan reflejar el género con el que se identifican.

Facilitará que las personas trans puedan utilizar su nombre elegido en el centro de trabajo y en los documentos y registros aunque todavía no se haya producido el cambio registral de la mención del nombre en su documentación oficial, y asegurará que todas las personas se dirijan a ellas por dicho nombre.

Asimismo, facilitará a las personas trans el uniforme que solicite acorde a su identidad.

Garantizará que las personas trans puedan utilizar el baño y vestuarios del sexo/género con el que se identifican, favoreciendo los baños y vestuarios mixtos en los centros de trabajo con cabinas individuales para toda la plantilla.

La Administración pública deberá velar y extender a las empresas, entidades y asociaciones que liciten, contraten, subcontraten, concierten o concilien con ella el cumplimiento de las medidas recogidas en este apartado y valorará positivamente que cuenten con medidas propias o asuman las presentadas en este documento para las personas trans.

Establecerá acuerdos de colaboración con entidades sin ánimo de lucro que estén desarrollando proyectos de inserción laboral para impulsar la contratación de personas trans o apoyarles en el desarrollo de sus fines.

Dará voz a las personas trans y facilitará su participación en la elaboración y negociación de las medidas dirigidas a la eliminación de la transfobia.

Realizará un estudio para identificar las principales discriminaciones que sufren las personas trans en el ámbito laboral y establecer cláusulas dirigidas a combatirlas.

Incluirá en las evaluaciones de prevención de riesgos psicosociales los relacionados con la discriminación o acoso por identidad de género.

Desarrollará las medidas contempladas en la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTQI+, dirigidas al acceso al empleo a través de ofertas públicas de empleo y otros procedimientos de selección y provisión.

Deberá garantizar los derechos de las personas trabajadoras trans relacionados con sus parejas, con independencia de su identidad de género y su orientación sexual, en materia de permisos, seguros u otros que se establezcan. Asimismo, le serán de aplicación los permisos por filiación, las medidas por embarazo y cualquiera otra establecida en la empresa que evite perjuicios.

Evitará la exclusión de las personas trans de las campañas médicas que desarrolle hacia el conjunto del personal, atendiendo a sus necesidades.



Las personas trans trabajadoras dispondrán de todos los permisos necesarios retribuidos para que pueda llevar a cabo el proceso de afirmación de género que considere, así como a las revisiones que tengan que realizar con posterioridad, sin que ello sea considerado en el cómputo de absentismo laboral. Si fuera necesario, se procederá a la adaptación de puesto, de funciones y/o de jornada durante el período de afirmación de género por ser el de mayor exposición y vulnerabilidad y, por lo tanto, de mayor riesgo a sufrir discriminación, acoso y/o violencia.

BASE NORMATIVA Y LEGAL

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales recogidos en la Constitución Española (CE).

El artículo 9.2 dicta que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, eliminando los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

El artículo 10 fija la inviolabilidad de la dignidad de la persona, de sus derechos y del libre desarrollo de la personalidad.

El artículo 14 sitúa que las y los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El artículo 15 recoge que todas y todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o a tratos inhumanos o degradantes.

El Tribunal Constitucional viene señalando de forma reiterada que entre las prohibiciones de discriminación proscritas por el art. 14 CE ha de entenderse comprendida la discriminación por causa de la orientación sexual. Si bien es cierto que esta no aparece expresamente mencionada en dicho artículo como uno de los concretos supuestos en que queda prohibido un trato discriminatorio, es indubitadamente una circunstancia incluida en la cláusula cualquier otra condición o circunstancia personal o social a la que debe ser referida la interdicción de la discriminación (STC 41/2006, de 13 de febrero, FJ 3) (SSTC 41/2013, de 14 de febrero, FJ 6). Asimismo, en su STC 176/2008, de 22 de diciembre (FJ 4) lo constata para la condición de transexual.

La Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación introduce en su articulado lo siguiente:

El art. 2.1 reconoce expresamente que nadie podrá ser discriminado por su orientación o identidad sexual o expresión de género.

El art. 4.3 establece que el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación, entre otras causas, por orientación, identidad y/o expresión de género, es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.



El art. 6, define conceptos como la discriminación directa, indirecta, medidas de acción positiva, protección frente a represalias o el acoso discriminatorio, y se ocupa de aclarar términos como discriminación por asociación, por error o la interseccional.

El art. 30 reafirma la inversión de la carga de la prueba, de tal forma que cuando la parte actora o la parte interesada alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

El 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 establece:

El art. 4.2.C, el derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleadas.

El art. 4.2.E, el respeto a la intimidad y a la consideración de dignidad y protección frente al acoso por motivo de orientación sexual, identidad y expresión de género.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales, incluye que:

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

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

La misma Ley en su artículo 15, sobre principios de la acción preventiva, dicta que el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.

En el ámbito de la Unión Europea se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54/CE), que prohíbe la discriminación en el empleo; y la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que incluye la orientación sexual y la identidad de género como cuestiones que defender expresamente por parte de la representación legal de trabajadores y trabajadoras. En su artículo 13 señala que “los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán medidas adecuadas para fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato, incluido el control de las prácticas en el lugar de trabajo, convenios colectivos, códigos de conducta y mediante la investigación y el intercambio de buenas prácticas”.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso, ratificado por España en 2022 (en vigor desde el 25 de mayo de 2023), entiende la violencia en el mundo del trabajo como



“un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”. Además, el convenio alude a las conductas de violencia tanto física como psicológica que se produzcan en el entorno laboral, bien entre el personal que presta sus servicios en el mismo centro o lugar de trabajo (violencia interna) como aquella que puede darse con respecto a personas que no prestan servicios en el centro de trabajo y son meros clientes o usuarios (violencia externa).

La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) defiende en su artículo 2 los derechos y libertades de que goza toda persona “sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

Los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género (2007) se aprobaron para garantizar que todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, pudieran “realizar esos valiosos derechos que les corresponden por su nacimiento” y, a tal fin, se apelaba a los Estados a garantizar los derechos humanos de las personas LGBTIQ+.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

El Artículo 15.1. sobre igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas dicta que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Igualmente, en todos los casos, las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos.

El Código Penal, en su art. 22, De las circunstancias que agravan la responsabilidad criminal, en su punto 4 dice: Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo u orientación sexual, o la enfermedad o minusvalía que padezca.

El Título XXI. Delitos contra la Constitución, Capítulo IV. Delitos relativos al ejercicio de derechos fundamentales y libertades públicas, en su artículo 510 dice:

Los que provocaren a la discriminación, al odio o a la violencia contra grupos o asociaciones, por motivos



racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, enfermedad o minusvalía, serán castigados con la pena de prisión de uno a tres años y multa de seis a doce meses.

Serán castigados con la misma pena los que, con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad, difundieren informaciones injuriosas sobre grupos o asociaciones en relación a su ideología, religión o creencias, la pertenencia de sus miembros a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, enfermedad o minusvalía.

Por otra parte, y de manera más general, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual prevé la obligación de las administraciones públicas de promover condiciones de trabajo que eviten los atentados contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, siendo obligatorio arbitrar en ambos contextos procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido víctimas de esas conductas (art. 13.1). Asimismo, obliga a las administraciones públicas a llevar a cabo campañas institucionales de prevención de información, completadas por medidas de prevención de las violencias sexuales en el ámbito digital (arts. 9 y 10).

Además, podrán ser de aplicación otras normas de carácter autonómico en esta materia.

Finalmente y tras la publicación de la Ley 4/2023 se producen las siguientes modificaciones, entre otras, en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público:

En el primero, el artículo 4.2.c queda redactado en los siguientes términos: “c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”.

GLOSARIO

Discriminación directa

Hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga comparable, por razón de diversidad sexo-afectiva, identidad de género, familiar y por características sexuales.

Discriminación indirecta

Situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar una desventaja particular por razón de orientación sexual, e identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple

Se produce cuando, además de discriminación por motivos de diversidad sexo-afectiva, de identidad de género, familiar o por características sexuales, una persona sufre discriminación, violencia o acoso por otros motivos,



como puede ser la pertenencia a la diversidad étnica, religiosa, funcional, personas neurodivergentes o migrantes. Se tendrá en cuenta especialmente la discriminación de género que se pueda producir por el hecho de ser mujer.

Discriminación por asociación

Hay discriminación por asociación cuando alguien es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con otra persona, un grupo o familia LGTBIQ+.

Discriminación por error

Situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por motivos de diversidad sexo-afectiva, identidad de género, familiar y por características sexuales, como consecuencia de una apreciación errónea.

Estereotipos de género

Se trata de un conjunto estructurado de creencias compartidas dentro de una cultura acerca de los atributos o características que supuestamente posee un grupo social y, por tanto, construcciones mentales basadas en la idea preconcebida e inexacta de cómo son, cómo se comportan mujeres y hombres en una sociedad determinada.

Familia LGTBIQ+

Aquella en la que una o más de sus personas integrantes son personas LGTBIQ+. Victimización secundaria
Maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales y más que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de la mala o inadecuada atención por parte de agentes públicos.

Orden de discriminar

Cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, e identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

Represalia discriminatoria

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, comunicación, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Acoso vertical descendente

Aquel donde la persona autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima.

Acoso vertical ascendente

Aquel donde la persona autora se encuentra subordinada jerárquicamente a la víctima. Acoso horizontal

Aquel en el que tanto la persona autora como la víctima no tienen relación jerárquica.

Sexo biológico

Sexo asignado al nacer basado en unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas.

Identidad de género y sexual



Vivencia interna e individual del sexo o del género tal y como cada persona la siente y autodefine.

Expresión de género

Modo en que una persona comunica su identidad de género a través de conductas, manera de vestir, peinado, voz, características personales, intereses o afinidades.

Orientación sexual

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

Rol de género

Son las expectativas de comportamientos que han de desempeñar cada género en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse y/o de relacionarse socialmente en público. Define la pertenencia de ser hombre o mujer o género masculino o femenino, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona.

Androcentrismo

Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, por el que se da un valor hegemónico a la masculinidad.

Heterosexismo o heteronormatividad

Pensamiento que da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma es la marcada por la heterosexualidad, es decir, todas las personas deben ser heterosexuales.

Cisexismo o cisnormatividad

Pensamiento que da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma es la marcada por la cissexualidad, es decir, todas las personas deben ser cissexuales.

Cisheterosexismo o Cisheteronormatividad

Pensamiento que da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma es la marcada por la cisheterosexualidad, es decir, todas las personas deben ser cisheterosexuales.

LGTBIQ+

Es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, intersexuales, queer y más.

Homosexualidad: es la orientación sexual que se presenta hacia personas del mismo sexo.

Heterosexualidad: Es la orientación sexual que se presenta hacia personas de diferente sexo.

Bisexualidad: es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y/o romántica hacia personas de diferentes géneros, no necesariamente al mismo tiempo ni de la misma manera, ni al mismo nivel ni con la misma intensidad.

Pansexualidad: orientación sexual hacia las personas, independientemente de su sexo o identidad de género.

Gay: hombre homosexual.

Lesbiana: mujer homosexual.



Persona trans: persona cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer.

Intersexual: persona nacida con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Asexualidad: orientación sexual que se define como falta de atracción sexual, emocional o romántica, o en algún grado o en determinadas situaciones hacia otras personas. No debe confundirse con la abstinencia sexual y el celibato.

Arromanticismo: las personas arrománticas experimentan poca o ninguna atracción romántica hacia otras.

Demisexualidad: las personas demisexuales solo experimentan atracción sexual cuando existe una conexión emocional previa.

Grisexualidad: las personas grisexuales experimentan atracción sexual hacia otras solo bajo circunstancias limitadas o específicas.

Queer: término con el que se definen algunas personas cuyas identidades no se vinculan al binarismo de género, heteronormatividad u otros conceptos sociales, teóricos y culturales relacionados con la identidad sexual y de género, además de otras consideraciones más amplias.

Binarismo de género

Señala las características propias e intrínsecas del género masculino y el femenino, excluyendo la existencia de características no masculinas ni femeninas, dando a entender que todo rasgo físico humano puede ser medido como uno u otro.

Personas no binarias

Personas cuya identidad de género se halla fuera del binarismo de género. Persona cis

Es aquella persona en la que su identidad de género coincide con el género asignado al nacer.

Afirmación de género

Procedimientos mediante los que la persona afirma su identidad sexual o de género.

Plumofobia

Rechazo y discriminación hacia las personas, en especial hacia los hombres, cuya expresión de género no se percibe como la esperada conforme a roles sociales y estereotipos de género.

Serofobia

Aversión, rechazo y discriminación hacia las personas que viven con VIH. Acoso laboral

La exposición a conductas de violencia psicológica intensa, hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder -no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo suponiendo un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud.

El Convenio 190 de la OIT define en su artículo primero la violencia y el acoso en el trabajo como aquellos



comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o que sean susceptibles de causar, un daño físico psicológico, sexual o económico, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, definidos también en el mismo artículo como aquellos comportamientos inaceptables que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado.

Mobbing Acoso laboral. LGTBIQ+fobia

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, aversión, repudio, prejuicio, discriminación, acoso o intolerancia hacia las personas LGTBIQ+ por el hecho de serlo o de ser percibidas como tales.

ANEXO II.- TABLAS SALARIALES APLICABLES A CONTRATAS VIGENTES A EFECTOS DEL RÉGIMEN TRANSITORIO DEL ARTÍCULO 19º BIS

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

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE VIGILANCIA ACUÁTICA Y SOCORRISMO DE BALEARES						



CONVENIO COLECTIVO (BOIB Núm. 021 - 16 / Febrero / 2023)						
código de convenio	7100875012023					
Artículo 4º. Ámbito Temporal						
El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2023 ... finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2025						
Artículo 14º.- Estructura salarial						
Se establecen los siguientes conceptos salariales:						
a. Salario base						
b. Plus transporte						
c. Gratificaciones extraordinaria						
Artículo 15º.- Salarios año 2023						



Los salarios base y plus transporte, para cada grupo profesional serán los siguientes:						
Grupo I: salario base	1.963	euros mensuales, plus transporte	65	euros mensuales, equivalentes a	28.392	euros anuales
Grupo II: salario base	1.530	euros mensuales, plus transporte	65	euros mensuales equivalentes a	22.330	euros anuales
Grupo III: salario base	1.432	euros mensuales, plus transporte	65	euros mensuales equivalentes a	20.958	euros anuales
Grupo IV A): salario base	1.335	euros mensuales, plus transporte	65	euros mensuales equivalentes a	19.600	euros anuales
Grupo IV B):	1.135	euros mensuales, plus transporte	65	euros mensuales equivalentes a	16.800	euros anuales
Grupo V:	1.000	euros mensuales, plus transporte	65	euros mensuales equivalentes a	14.910	euros anuales
Estos importes corresponden a los conceptos a) y b) del artículo anterior						
Las personas trabajadoras a tiempo parcial, percibirán el salario en proporción al número de horas de trabajo						



Artículo 16º.- Incrementos salariales para los siguientes años de vigencia						
Del día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre 2024, un	3%	de incremento sobre los salarios vigentes a día 31 de diciembre de 2023				
Del día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2025, un	3%	de incremento sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2023				
Artículo 18º.- Gratificaciones extraordinarias	2					
Julio		treinta días de salario base + plus transporte				
Navidad		treinta días de salario base + plus transporte				
Artículo 23º. Vacaciones						
DÍAS NATURALES	30					



Artículo 19º. Nocturnidad						
Grupo I:	1,36	euros				
Grupo II:	1,24	euros				
Grupo III:	1,09	euros				
Grupo IV A):	0,98	euros				
Grupo IV B):	0,98	euros				
Grupo V:	0,98	euros				
Artículo 20º. Horas extraordinarias = (Salario base + plus transporte + parte proporcional de pagas extraordinarias) / número de horas anuales						
Artículo 21º. Jornada Laboral Ordinaria	1792	horas/año en cómputo anual de trabajo efectivo				
REVISIÓN SALARIAL (BOIB Núm. 123 - 19 de septiembre de 2024)						
Código	07100875012023					



PUNTO ÚNICO. - Actualización Tablas salariales 2024						
Grupo Profesional	Salario Base Mensual 23	Salario Base Mensual 24 3,00%	Salario Base Mensual + PT 2024	Salario Base 2024 + PT 14 pagas		
Grupo I	1.963,00	2.021,89	2.088,84	29.243,76		
Grupo II	1.530,00	1.575,90	1.642,85	22.999,90		
Grupo III	1.432,00	1.474,96	1.541,91	21.586,74		
Grupo IV A	1.335,00	1.375,05	1.442,00	20.188,00		
Grupo IV B	1.135,00	1.169,05	1.236,00	17.304,00		
Grupo V	1.000,00	1.067,05	1.134,00	15.876,30		
Valor de la hora nocturna de los grupos profesionales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19						
Grupo Profesional	Valor Hora Nocturna 2023	Valor Hora Nocturna 2024				
Grupo I	1,36	1,40				
Grupo II	1,24	1,28				
Grupo III	1,09	1,12				
Grupo IV A	0,98	1,01				
Grupo IV B	0,98	1,01				
Grupo V	0,98	1,01				



Plus Transportes	Mensual 2023	Mensual 2024				
	65,00	66,95				
REVISIÓN SALARIAL (BOIB Núm. 137 - 16 de octubre de 2025)						
Código	07100875012023					
PUNTO ÚNICO. - Actualización Tablas salariales 2025						
Grupo Profesional	Salario Base Mensual 23	Salario Base Mensual 25 3,00%	Salario Base Mensual+PT 2025	Salario Base 2025 +PT 14 pagas		
Grupo I	1.963,00	2.080,78	2.149,68	30.095,52		
Grupo II	1.530,00	1.621,80	1.690,70	23.669,80		
Grupo III	1.432,00	1.517,92	1.586,82	22.215,48		
Grupo IV A	1.335,00	1.415,10	1.484,00	20.776,00		
Grupo IV B	1.135,00	1.203,10	1.272,00	17.808,00		
Grupo V	1.000,00	1.097,05	1.165,95	16.323,30		
Valor de la hora nocturna de los grupos profesionales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19						



Grupo Profesional	Valor Hora Nocturna 2023	Valor Hora Nocturna 2025				
Grupo I	1,36	1,44				
Grupo II	1,24	1,31				
Grupo III	1,09	1,16				
Grupo IV A	0,98	1,04				
Grupo IV B	0,98	1,04				
Grupo V	0,98	1,04				
Plus Transportes	Mensual 2023	Mensual 2025				
	65,00	68,90				