

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2199 *Resolución de 25 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de buceo profesional y medios hiperbáricos.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de Buceo Profesional y Medios Hiperbáricos (código de Convenio número 99017695011900), que fue suscrito con fecha 28 de abril de 2011, de una parte por la Asociación Nacional de Empresas de Buceo Profesional (ANEBP) en representación de las empresas del sector, y, de otra por los sindicatos UGT-TCM, Sector Federal del Mar, CC. OO., Sector del Mar de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía, PROMEGA y SEB en representación del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de enero de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE BUCEO PROFESIONAL Y MEDIOS HIPERBÁRICOS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal.*

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros y empresas incluidos en el ámbito funcional del mismo.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Este Convenio obliga a todas las empresas (ya sean dichas empresas personas naturales o jurídicas, españolas, comunitarias o extranjeras, sea cual fuere el domicilio social o fiscal de las mismas), y centros de trabajo ubicados en el territorio español, entre cuyas actividades figuren de forma fija, provisional o eventual, trabajos que requieren la incursión humana en medio hiperbárico, incluido el buceo científico.

A estos efectos se establece como lista no exhaustiva ni excluyente que las actividades usuales de estas empresas son:

- Obras hidráulicas:
 - Conducciones submarinas: gas, agua, oleoductos, etc.
 - Cables telefónicos, de fibra óptica y eléctrica.
 - Instalación, revisión y reparación de emisarios submarinos: desaladoras, estaciones depuradoras de aguas residuales, tomas de aspiración, establecimientos de talasoterapia, pozos contraincendios, etc.
 - Trabajos en pantanos, ríos, pozos, galerías, presas, depósitos de agua y operaciones en aguas frías.
- Trabajos en Centrales nucleares, gasificadoras, refinerías, clubes náuticos, balizamiento de playas, colocación de pontanas de baño, así como cualquier instalación marítima en la que se requiera la intervención de un buceador para realizar un servicio o trabajo.
 - Trabajos de corte y soldadura submarina.
 - Trabajos en puertos, entre los cuales se destacan:
 - Enrases, desmontes, vertido de escollera y balastros.
 - Trabajos batimétricos con buceadores.
 - Colocación de encofrados, bloques y escolleras.
 - Hormigonados sumergidos y a distancia e inyección de morteros y resinas.
 - Dragados, demoliciones y perforaciones con buceadores.
 - Trabajos en varaderos, astilleros, y puertos pesqueros.
 - Trabajos de carácter científico, biológico, de ingeniería o arqueología, pudiendo estar incluidos dentro de proyectos de Investigación y Desarrollo.
 - Voladuras submarinas.
 - Trabajos en complejos de saturación, con torreta, campana húmeda, realizados en aguas interiores, costeras o en mar abierto.
 - Mantenimiento, revisión y reparación de estructuras en medio hiperbárico, incluidas tuneladoras.
 - Salvamentos, reflatamientos, reparaciones y mantenimiento de buques, artefactos o estructuras flotantes y fijas en fondo.
 - Trabajos en espacios confinados con equipos respiratorios y aguas contaminadas.
 - Trabajos en ambientes hiperbáricos, con las excepciones mas abajo descritas.
 - Inspecciones y mantenimiento de instalaciones submarinas de cualquier tipo.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección Real Decreto 1382/1985, artículo 1, apartado 2 de fecha 1 de agosto, que regula la relación laboral del carácter especial de dicho personal.

Quedan igualmente excluidas del presente Convenio colectivo aquellas empresas que se dediquen con carácter exclusivo al buceo deportivo o recreativo, piscifactorías, almadrabas y a la extracción de recursos pesqueros.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo tiene carácter nacional, y por ello será de aplicación tanto en el territorio, como en la zona marítima del Estado Español, así como otros territorios o instalaciones, embajadas, buques o aeronaves donde el Estado Español ejerza soberanía.

Este Convenio colectivo será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero del 2011 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2012.

Cumplida la vigencia a la que se hace referencia en el párrafo anterior, el Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, en tanto no sea formalmente denunciado por alguna de las partes con al menos tres meses de antelación a su vencimiento o a la prórroga de estos.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el Convenio mantendrá su aplicación en todo su contenido mientras no se negocie un nuevo Convenio colectivo.

Artículo 5. Revisión-denuncia.

Se encuentran legitimados para formular la denuncia las partes firmantes del presente Convenio.

Artículo 6. Comisión paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por 8 vocales, 4 de ellos representantes de los sindicatos y 4 de los empresarios.

2. La Comisión fija como sede de las reuniones la que se acuerde conjuntamente, siempre que se comuniquen oficialmente a las partes con al menos 12 días de antelación.

3. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, fax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con doce días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

4. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir a las mismas un número del 50 % de miembros por cada una de las representaciones.

5. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

6. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por la mayoría simple de cada una de las representaciones de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria, conforme a lo expuesto en el apartado anterior. Dicho pronunciamiento será vinculante para las partes de manera inmediata, siendo incorporado al texto del Convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

7. Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas se someterán éstas al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, sito en calle San Bernardo, número 20, 28015 Madrid.

8. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.
- c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado. Los sindicatos y las asociaciones empresariales podrán presentar denuncia ante la Comisión Paritaria informando de incumplimientos realizados por empresas o sindicatos, acordando las acciones a tomar.
- d) Resolución de las discrepancias surgidas en los periodos de consultas referentes a los procesos de modificación sustancial en el ámbito empresarial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio, así como aquellas previstas en la disposición adicional cuarta, dedicada al descuelgue salarial.
- e) Desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del presente Convenio Colectivo durante la vigencia del mismo.

Artículo 7. *Absorción y compensación.*

El presente Convenio constituye un todo orgánico de carácter indivisible, por lo que es aceptado en su totalidad, siendo nulo de pleno derecho el pacto que conlleve a la renuncia total o parcial del mismo.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores, a título individual, tengan reconocidas en las empresas, cuando excedan o superen el presente Convenio. Si la diferencia lo es de carácter salarial, el trabajador consolidará la diferencia como complemento salarial «ad personan», que no podrá ser ni absorbido, ni compensado ni revalorizado en los incrementos salariales derivados del presente Convenio, salvo pacto en contrario.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de 15 días operativos para el personal de buceo y todas las categorías.

Durante el periodo de prueba se mantienen todos los derechos y obligaciones correspondientes a la categoría profesional del trabajador, como si fuera de plantilla, a excepción de los derivados de la resolución laboral, que se puede instar por cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tengan derecho a indemnización alguna, debiendo en todo caso comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que se hayan concertado, computando, en su caso, a efectos de antigüedad el tiempo de servicio prestado a la empresa.

Artículo 9. *Contratación.*

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones que lo desarrollan.

1. El contrato realizado para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, tendrá una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18, en base al carácter dispositivo que otorga a los convenios de sector el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado. Se estará a lo establecido en su regulación específica, en especial en lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

La Comisión Paritaria del Convenio establecerá que oficios, puestos de trabajo o categorías podrán ser objeto de este contrato.

3. El contrato en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, todo ello, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. El contrato no puede tener una duración inferior a seis meses ni exceder de un año. Si se hubiera concertado por tiempo inferior a un año, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas. La duración de cada una de ellas no puede ser inferior a seis meses ni superar la duración total del contrato de un año. La retribución del trabajador en prácticas será del 60 ó 75 % durante el primero o segundo semestre de

vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto o equivalente.

4. Contratos fijos-discontinuos, según legislación vigente.

5. Contratación del personal operativo del artículo 11, apartado 1.1:

Será a jornada completa, no contemplándose la media jornada como forma de contratación.

Artículo 10. *Formación.*

Con el fin de mejorar la cualificación profesional de los-as trabajadores-as y facilitar su promoción profesional en la empresa, se elaborará, a través de un acuerdo entre la representación empresarial y los-as representantes de los-as trabajadores-as, un Plan de Formación para todos-as los-as trabajadores-as afectados-as por este Convenio, inserto dentro de las disposiciones establecidas en los vigentes Acuerdos Nacionales de Formación Continua.

Cuando la formación sea a cargo de las empresas el trabajador que la haya recibido se comprometerá a mantener su puesto de trabajo después del periodo de formación, al menos durante el periodo que previamente haya sido pactado, por escrito, por la empresa y el trabajador.

Artículo 11. *Clasificación profesional.*

El personal de las empresas sujeto a este Convenio, se clasificará de la siguiente manera:

1) Personal operativo.

1.1) Personal de buceo.

Nivel A) Jefe de Operaciones.

Nivel B) Supervisor de Trabajo.

Nivel C) Jefe de Buceadores.

Nivel D) Buceador Experto o Trabajador Hiperbárico Experto.

Nivel E) Buceador o Trabajador Hiperbárico.

Nivel F) Buceador Ayudante o trabajador Hiperbárico Ayudante.

1.2) Otro personal operativo.

Nivel G) Marinero, Ayudante de Buceador o de superficie, Peón.

Nivel H) Mecánico, Patrón, Oficial de Operaciones.

Nivel I) Mecánico, Patrón u Oficial experto.

Nivel J) Licenciado o Ingeniero.

Nivel K) Licenciado o Ingeniero experto.

Nivel L) Jefe departamento Operativo.

2) Personal de administración y servicios generales.

Nivel M) Jefe de Departamento.

Nivel N) Oficial Administrativo o Encargado de departamento.

Nivel O) Almacenero.

Nivel P) Auxiliar administrativo 1.^a

Nivel Q) Auxiliar administrativo 2.^a

Nivel R) Mensajero, mozo de servicios, limpiador/a.

Definiciones:

Buceador Ayudante. Nivel F: Es aquel trabajador que aún encontrándose capacitado, por disponer de la titulación de buceo profesional correspondiente para ejercer su labor de buceador, carece de la experiencia laboral acreditada.

El número de buceadores ayudantes en los equipos de buceo no podrá exceder del 25 %.

Buceador. Nivel E: Es aquel trabajador que encontrándose en posesión de la titulación de buceo profesional correspondiente acredita como mínimo 100 inmersiones contrastadas, y al menos un año de trabajo con cualquiera de las categorías del personal operativo. Las inmersiones y antigüedad deberán ser acreditadas documentalmente (libro registro inmersiones, certificados al efecto, etc.).

Buceador Experto. Nivel D: Es aquel trabajador que encontrándose en posesión de la titulación de buceo profesional correspondiente acredita como mínimo 300 inmersiones contrastadas, y al menos tres años de trabajo con cualquiera de las categorías del personal operativo. Las inmersiones y antigüedad deberán ser acreditadas documentalmente (libro registro inmersiones, certificados al efecto, etc.).

Jefe de Buceadores. Nivel C: Es aquel trabajador que encontrándose en posesión de la titulación de buceo profesional correspondiente, y que ha acreditado como mínimo las inmersiones y antigüedad del Buceador Experto, es merecedor de la confianza de la dirección de la empresa para llevar a cabo las tareas de responsabilidad directa de la ejecución de los trabajos. Por tanto tendrá la consideración de Jefe de Equipo, conforme a la legislación vigente.

Supervisor de Trabajo. Nivel B: Es aquel trabajador que encontrándose en posesión de la titulación de buceo profesional correspondiente, y que ha acreditado como mínimo las inmersiones y la antigüedad del Buceador experto, es merecedor de la confianza de la dirección de la empresa para llevar a cabo las tareas de responsabilidad relativa al control de los diferentes equipos de trabajo en relación con la planificación y objetivos de la gerencia. Podrá tener la consideración de Jefe de Equipo.

Jefe de Operaciones. Nivel A: Es aquel trabajador que encontrándose en posesión de la titulación de buceo profesional correspondiente, y que ha acreditado como mínimo las inmersiones y la antigüedad del Buceador experto, es merecedor de la confianza de la dirección de la empresa para llevar a cabo las tareas de responsabilidad relativa a las relaciones directas con los clientes, contrastando el seguimiento de la obra con el Supervisor de Trabajo. Podrá tener la consideración de Jefe de Equipo.

Marinero. Nivel G: Es aquel trabajador dedicado a las faenas de la mar en las actividades subacuáticas, en posesión de la cartilla de embarque que así lo acredita.

Ayudante de Buceador o de superficie. Nivel G: Es aquel trabajador con conocimientos suficientes en materia de actividades subacuáticas y que realice labores auxiliares desde la superficie.

Peón. Nivel G: Es el personal que realiza trabajos elementales y propios de su oficio a los órdenes directas de un oficial si lo hubiera.

Mecánico u Oficial. Nivel H: Es el personal que realiza trabajos con mayor calificación, relativos a los oficios de mecánica, carpintería o electricidad.

Patrón. Nivel H: Es aquel trabajador que reuniendo las condiciones técnicas necesarias tiene a su cargo el mando de una determinada embarcación.

Cuando los trabajadores incluidos en el nivel H, acrediten tres años de antigüedad en la empresa pasarán al nivel I.

Mecánico, Patrón u Oficial Experto. Nivel I: Es aquel trabajador que reuniendo las condiciones técnicas necesarias tiene a su cargo el mando de una determinada embarcación y posee la suficiente experiencia en las maniobras requeridas en las labores concretas de la empresa.

Titulado Universitario. Nivel J: Es aquel trabajador en posesión de la titulación universitaria correspondiente que vincula la relación laboral que lo une con la empresa, en razón de la titulación que posee.

Cuando los trabajadores incluidos en el nivel J, acrediten tres años de antigüedad en la empresa pasarán al nivel K.

Titulado Universitario Experto. Nivel K: Es aquel trabajador en posesión de la titulación universitaria correspondiente que vincula la relación laboral que lo une con la empresa, en razón de la titulación que posee, y tiene experiencia en el manejo de equipos técnicos y en la redacción de informes o procesado de datos.

Jefe Departamento Operativo. Nivel L: Es aquel trabajador que poseyendo título facultativo o conocimiento equivalente reconocido por la empresa, organiza y coordina las funciones o secciones de un determinado departamento operativo de la empresa distinto al de buceo.

Jefe Departamento Administrativo o de Servicios. Nivel M: Es aquel trabajador que poseyendo título facultativo o conocimiento equivalente reconocido por la empresa, organiza y coordina las funciones o secciones administrativas, o de un departamento distinto del operativo, de la empresa.

Encargado de Departamento. Nivel N: Es aquel trabajador a las órdenes directas del jefe de departamento, a cuyo cargo se encuentra las instalaciones, enseres y herramientas relativas su sección, siendo responsable directo de su mantenimiento.

Oficial Administrativo. Nivel N: Es aquel trabajador, que tiene a su cargo un servicio determinado de ámbito administrativo, ejerciéndolo con iniciativa y responsabilidad propias, pudiendo tener o no trabajadores a sus órdenes.

Almacenero. Nivel O: Es aquel trabajador a las órdenes directas de un jefe o un encargado de almacén, a cuyo cargo se encuentra la supervisión y cuidado de los enseres, herramientas de la empresa y almacén de la empresa, procurando en todo momento que el suministro de los materiales necesarios sea el adecuado.

Auxiliar Administrativo 1.ª Nivel P: Es aquel trabajador que se dedica, dentro del ámbito correspondiente de la empresa, a operaciones elementales de carácter administrativo y que ocasionalmente ayuda al oficial administrativo en sus tareas, debido a cierta experiencia en el desempeño de éstas.

Auxiliar Administrativo 2.ª Nivel Q: Es aquel trabajador que se dedica dentro del ámbito correspondiente de la empresa a operaciones elementales de carácter administrativo.

Cuando los trabajadores incluidos en el nivel Q, acrediten tres años de antigüedad en la empresa pasarán al nivel P.

Mensajero. Nivel R: Es aquel trabajador que realiza personalmente servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos u otro material de la empresa.

Mozo. Nivel R: Es aquel trabajador que realiza labores básicas de atención y esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operativa, a las órdenes siempre de un superior.

Limpiador/a). Nivel R: Es aquel trabajador/a a cuyo cargo se encuentran los servicios de aseo, limpieza y cuidados higiénicos de las instalaciones de la empresa.

CAPÍTULO III

Jornada, horarios y descansos

Artículo 12. *Jornada laboral.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Dada las circunstancias especiales en que se desarrolla la actividad del sector del buceo profesional, es habitual la necesidad de prolongar la jornada laboral en determinados trabajos, en especial, para el personal operativo en cuyo caso el número de horas ordinarias de trabajo efectivo podrá ser superior a las 8 horas diarias, con los siguientes límites:

- Máximo de horas laborales normales anuales de 1.746 horas.
- Mínimo de días de descanso al mes de 8 días, siendo como mínimo adjudicados de dos en dos. Coincidiendo al menos un fin de semana libre al mes. Si por motivos de

producción un mes no pudiera ser, se le acumulará al mes siguiente no pudiendo prorrogarlo más.

- Mínimo de jornada laboral 4 horas.
- Máximo de jornada laboral ordinaria 9 horas.
- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas de descanso.
- Las empresas someterán a la aprobación de la representación de los trabajadores el correspondiente horario y calendario de trabajo de su personal al menos con 4 semanas de antelación, y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos.

Dentro de la jornada laboral ordinaria del colectivo de buceadores profesionales se encontrarán, además de los trabajos en inmersión, todas aquellas tareas inherentes al trabajo a realizar, tales como la preparación de equipos y su comprobación, traslados, seguridad del trabajo, etc.

Por otro lado, conforme a lo previsto en el artículo 4 de la Orden de 14 de octubre de 1997 («BOE» número 280, de 22 de noviembre), la duración máxima de la exposición diaria de los trabajadores al medio hiperbárico no superará los 180 minutos al día bajo ninguna circunstancia, salvo las de emergencia, inmersiones en saturación, campanas y complejos hiperbáricos, en las que se contemplará lo dispuesto en la legislación vigente actual o la que le sustituyere.

Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 12 de este Convenio Colectivo para el cómputo mensual.

Sin perjuicio de que las horas extraordinarias, sean por su naturaleza, voluntarias de acuerdo con las disposiciones, cuando se inicie un servicio que no permita finalizar la jornada por motivos de maniobras que no puedan ser aplazadas, motivos de seguridad, o imprevistos no planificados, la jornada deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. La empresa podrá compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempo de descanso equivalente, dentro del trimestre natural donde se ha efectuado su realización, en cuyo caso no opera la limitación establecida en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. Las horas extraordinarias se retribuirán como mínimo incrementadas en 100 % del valor de la hora ordinaria. Para el cálculo de las horas ordinarias se tendrá en cuenta la siguiente fórmula:

$$\text{Hora ordinaria} = \frac{\text{Salario base mensual, con prorrateo de pagas extraordinarias + complementos}}{\text{Horas mensuales}}$$

Será obligatorio el registro de las horas (artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 14. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales se intentará que el 67% de los días sean laborables. El período de su disfrute será fijado de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, pudiendo convenir en la división en dos del período total, en cuyo caso el trabajador podrá decidir las fechas de disfrute de uno de los plazos, decidiendo la empresa las fechas de disfrute del otro plazo en función de las necesidades de trabajo. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia se establece que los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En este supuesto de haberse establecido un cierre del centro que imposibilite la realización de las funciones del trabajador, éste no sufrirá merma en su retribución. Las vacaciones serán

retribuidas conforme al salario base del mes anterior más complementos correspondientes por su categoría profesional. No serán contemplados para este cómputo aquellos complementos correspondientes al ejercicio de la actividad, tales como plus de peligrosidad, profundidad, toxicidad, transporte, desgaste de material, etc.

CAPÍTULO IV

Disposiciones económicas

Artículo 15. *Retribuciones.*

Las retribuciones fijadas en el presente Convenio tienen el carácter de mínimas y se expresan en valores brutos. Dichas retribuciones estarán distribuidas entre el salario base y los complementos del mismo.

Se entiende por salario base el correspondiente en función de la categoría profesional en la que se halle encuadrado cada trabajador por aplicación de este Convenio colectivo. Su importe es el que figura como tal en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

Son complementos del salario las cantidades que en su caso deban adicionarse al salario base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a una categoría profesional.

La estructura de los conceptos económicos percibidos por los trabajadores será:

a) Conceptos salariales:

- Salario base.
- Pagas extraordinarias.
- Complemento por actividad.
- Complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad.
- Complemento por responsabilidad o jefatura.
- Complemento por trabajo nocturno.
- Complemento baja contingencias profesionales (ver artículo 23).
- Cualquier otro complemento derivado de trabajos específicos, tales como complemento por profundidad. Complemento por aguas contaminadas, etc.
- Primas, mejoras voluntarias e incentivos.

b) Conceptos extrasalariales.

- Dietas.
- Plus de mantenimiento de equipamiento individual.
- Plus de transporte.

Alojamiento.

Definiciones:

a) Salario base: El salario base de los trabajadores dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, es el que se especifica para cada uno de los niveles, en la tabla salarial anexa.

b) Pagas extraordinarias: Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias de treinta días de salario base. Dichas gratificaciones se abonarán a lo largo de los meses de julio y diciembre de cada año, generándose su devengo por semestres naturales del año o prorrateo de los mismos, es decir del 1 de enero al 30 de junio la paga de julio y del 1 de julio al 31 de diciembre la paga de diciembre.

No obstante lo anterior, las gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas mensualmente, siempre que medie acuerdo expreso en dicho sentido.

c) Complemento de actividad: Complemento genérico para todos los buceadores, intrínseco a la actividad de buceo.

d) Complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad: Dado el grado de peligrosidad, toxicidad y penosidad que supone una intervención hiperbárica para todos

sus miembros, se abonará este complemento por intervención a todo el personal que participe en la intervención independientemente del puesto que ocupe.

No obstante lo anterior y a pesar de su retribución, serán consideradas como extremadamente peligrosas, las siguientes actividades para las que se deberán tomar las oportunas medidas de seguridad:

a) Las se realicen en situación de baja visibilidad o de nula visibilidad. Siendo estas aquellas en las que no se distingan con claridad los caracteres de una matrícula de vehículo a 2 metros de distancia y a 1 metro de distancia respectivamente.

b) Aquellas en las que se emplee o desplace cualquier elemento con un peso en el agua superior a 1.000 kg, como tuberías, lastres, piezas metálicas, etc.

c) Aquellas que se desarrollen en un medio confinado, que no permita el ascenso progresivo y controlado en vertical desde el punto de trabajo. Como interiores de tuberías, fondos e interiores de barcos, interiores de cuevas o estructuras diversas, etc.

d) Aquellas en las que sea necesario realizar paradas de descompresión, o se esté al límite marcado por las tablas de descompresión.

e) Aquellas en las que se empleen mezclas de gases cuya composición difiera en porcentaje o en gases a la del aire.

f) Todas aquellas que sean catalogadas como peligrosas por el jefe de equipo, el responsable de seguridad, el representante de los trabajadores que vayan a desarrollar su función en dicha situación.

g) Aquellas cuyo tiempo de inmersión sea superior a los 100 minutos. Se contabilizará el Intervalo en superficie en inmersiones continuadas, no así en las sucesivas.

h) Aquellas en las que sea necesario permanecer equipado o semiequipado en superficie, cuando la temperatura ambiental sea de más de 20 °C, o se esté expuesto a la radiación solar durante más de una hora.

i) Aquellas que se desarrollen en horario nocturno durante más de 2 jornadas seguidas.

j) Aquellas en las que se emplee herramientas o maquinaria de más de 25 kg de peso en superficie.

k) Aquellas que se desarrollen en entornos ruidosos. Se atenderá especialmente a las inmersiones realizadas con herramientas neumáticas o hidráulicas, de percusión, o aquellas cuyo entorno no permita el empleo de casco o elementos de protección acústica.

l) Aquellas que se desarrollen en medios tóxicos o susceptibles de provocar cualquier alteración en el estado físico o psíquico del trabajador. Como aguas contaminadas ya sea por materia orgánica o inorgánica, ambientes con exceso de CO₂, CO u otras composiciones diferentes del aire, etc.

m) Aquellas para las sea necesario el empleo de gases diferentes del aire, cuyo uso prolongado puedan provocar alteraciones en el estado físico o psíquico del trabajador.

Los trabajadores, percibirán mensualmente, por estos conceptos, los importes que figuran en las tablas de retribuciones del anexo salarial de este Convenio.

e) Complemento por responsabilidad o jefatura: Aplicado a todos aquellos cargos de responsabilidad definidos en el apartado A del artículo 11.

f) Complemento por trabajo nocturno:

1. El personal que trabaje entre las 22 horas y las 6 de la mañana percibirá un complemento de trabajo nocturno equivalente al 25 % del salario base de su categoría.

2. Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuese inferior a cuatro horas se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

g) Complemento para profundidad extrema: Para inmersiones mayores de 60 metros.

h) Complemento por inmersión en aguas contaminadas: Aplicado a aquella inmersión que se realiza en aguas que en contacto con la piel producen o puedan producir una patología o daño.

i) Complemento por profundidad: Aplicado por inmersión realizada a más de 50 metros de profundidad que implique descompresiones mayores de 15 minutos.

j) Plus de transporte: Cantidad fijada en la tabla anexa destinada a compensar los gastos de asistencia diaria al trabajo desde el domicilio del trabajador hasta el centro de trabajo.

k) Plus de mantenimiento de equipos individuales de trabajo: Complemento para el mantenimiento en buen orden de los equipos personales dados al trabajador tales como uniformes, monos de trabajo, equipos de buceo, EPI's, etc.

Gratificaciones extraordinarias, primas, incentivos: Todos aquellos complementos salariales de naturaleza no periódica otorgados discrecionalmente por la empresa como gratificación o compensación.

Artículo 16. *Incremento salarial.*

El incremento salarial para el año 2012, será el IPC real del año anterior publicado por el INE.

Artículo 17. *Dietas y transportes.*

Se contemplará como tiempo de trabajo efectivo el utilizado para desplazamiento desde su residencia habitual al puesto de trabajo, cuando sea cambio de destino o contratación.

El personal que para cumplir una misión determinada, tuviera que desplazarse a otra localidad, cobrará una dieta con arreglo al siguiente criterio: Dieta completa 28 € y media dieta 16 €. La empresa viene obligada a facilitar medios de transporte cuando el trabajador haya de desplazarse de su centro o, en su defecto, deberá abonar íntegramente el precio del billete del transporte público. Cuando el trabajador, de acuerdo con la empresa, haga prestación de su vehículo, cobrará un mínimo de 0,19 € el kilómetro.

Artículo 18. *Alojamiento.*

Cuando por circunstancias del trabajo a realizar, el trabajador se vea obligado a pernoctar fuera de la localidad que conste en el objeto del contrato, la empresa se obliga a proveer al mismo de alojamiento adecuado. Por acuerdo entre el trabajador y la empresa, esta podrá compensar económicamente al trabajador para que el mismo gestione su propio alojamiento.

CAPÍTULO V

Seguridad y salud laboral

Artículo 19. *Salud laboral.*

Las empresas aplicarán las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo, a cuyo efecto se procederá a:

1. Evaluar los riesgos.
2. Adoptar las medidas necesarias para la cobertura de la seguridad y salud en el trabajo.
3. Adoptar medidas de información para los trabajadores y sus representantes así como para los servicios de prevención y autoridades competentes.
4. Organizar la formación necesaria de los trabajadores, tanto teórica como práctica.
5. Planificar la actividad preventiva.

Cada trabajador deberá velar por su seguridad y salud así como por las demás personas afectadas a causa de sus actos u omisiones de trabajo conforme a la formación e instrucciones que reciba de la empresa y para ello:

1. Utilizará correctamente las máquinas, herramientas, instalaciones, sustancias peligrosas.
2. Utilizará correctamente el equipo de protección personal.
3. No anulará ni manipulará los dispositivos de seguridad.
4. Comunicará inmediata y fehacientemente cualquier anomalía o situación laboral que entrañe riesgo grave o inminente para su salud.
5. Conservará en buen estado los medios y protecciones personales de que dispone para utilizarlos cuando sea necesario.

Artículo 20. *Reconocimiento médico.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo, pasarán una revisión médica específica adecuada a su puesto de trabajo según normativa vigente. La empresa será responsable de la gestión del reconocimiento médico de sus trabajadores.

CAPÍTULO VI

Temas sociales

Artículo 21. *Permisos retribuidos.*

Todo personal afectado por el presente Convenio, previo aviso de al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retribuidos, que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y el tiempo siguiente:

Matrimonio: 15 días naturales.

Nacimiento de hijo/a: 4 días naturales.

Enfermedad grave o accidente con hospitalización, o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: 3 días (naturales). Y 1 más (natural) si se produce fuera de su provincia de residencia.

Y por los mismos hechos y circunstancia para los de 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días (naturales) y 2 más (naturales) si se produce fuera de su provincia.

Asistencia a consulta médica: El tiempo necesario, siempre que sea debidamente justificado.

Exámenes: El tiempo necesario si se diera las condiciones exigibles en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Traslado de domicilio: 1 día natural.

Cumplimientos inexcusables de deberes públicos: El tiempo imprescindible, debidamente acreditado según disposiciones vigentes.

Además de todas aquellas incluidas en la normativa legal y reglamentaria de aplicación.

Artículo 22. *Seguro de Convenio.*

Todos los trabajadores acogidos al este Convenio disfrutarán una póliza de cobertura por accidente de trabajo que cubra las siguientes contingencias e importes:

Muerte: 60.000,00 €.

Invalidez permanente absoluta: 80.000,00 €.

Invalidez permanente total: 80.000,00 €.

Artículo 23. *Complemento en caso de accidente de trabajo.*

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará hasta el 100 % de la base reguladora durante los siguientes 5 meses al accidente.

Artículo 24. *Complemento por contrato de obra o servicio determinado.*

La empresa complementará con cuatro días adicionales por año trabajado la indemnización prevista por finalización de los contratos de obra o servicio, con el límite de doce días de indemnización por año trabajado.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 25. *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidos con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

a.1 La falta de respeto y consideración, con los mandos, compañeros o subordinados.

a.2 El retraso, negligencia o descuido con el cumplimiento de sus tareas.

a.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 1 día.

a.5 La falta repetida de puntualidad, sin causa justificada, de tres a cinco días al mes.

a.6 El descuido en la conservación de los locales, material, útiles, herramientas, prendas de trabajo y documentos de la empresa.

a.7 En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

a.8 El incumplimiento de la obligación de mantener al día el registro de inmersiones contemplado por la ley, (Libro registro inmersiones).

a.9 Todas las que no consten como graves o muy graves.

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido, por calificaciones o descalificaciones a los superiores compañeros o subordinados.

b.2 El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y las obligaciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio o la seguridad de personas o bienes.

b.3 La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establecidos, cuando de los mismos puedan derivarse riesgo para la salud y la integridad física del trabajador, de otros trabajadores o de terceros.

b.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 2 días al mes.

b.6 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco a siete días al mes.

b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.9 La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones o comunicación de las mismas.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza y/o autoridad por acción u omisión en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3 El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa.

c.4 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

c.5 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante ocho días o más al mes, durante más de dieciséis días al trimestre.

c.6 La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distintas naturaleza, dentro de un periodo de seis meses cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c.7 La simulación de enfermedad o accidente.

c.8 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal pactado.

c.9 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material de producción o documentos de la empresa.

c.10 El acoso sexual: Se entiende por acoso sexual; la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c.11 El acoso moral: Se entiende por acoso moral; el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

c.12 La embriaguez y el consumo de drogas o sustancias estupefacientes.

c.13 La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tengan conocimiento por razón del trabajo en la empresa.

c.14 Entregarse a juegos y distracciones graves, durante la jornada de trabajo.

c.15 La imprudencia en acto de servicio cuando la misma implique riesgo de accidente o peligro de averías en instalaciones.

En los supuestos c.10 y c.11, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos otros que se ejerciesen sobre personas con contratos temporales, se considerarán, además, falta muy grave, como abuso de autoridad.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Sanciones:

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a 30 días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes y un día a 3 meses. Despido.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos a parte del trabajador, los restantes miembros de la representación a que éste pertenezca, si los hay. También para el caso que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia fehaciente que están afiliados a un sindicato, deberá con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a la respectiva organización sindical.

El trabajador afiliado, los representantes de los trabajadores, si los hubiera, y los representantes sindicales tendrán derecho en el plazo de tres días, a presentar pliego de descargo que deberá ser objeto de estudio por parte de la empresa, antes de la imposición de la sanción.

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

Disposición adicional primera.

A efectos de facilitar el tránsito de trabajadores entre las empresas del sector del buceo profesional, las mismas vienen obligadas a expedir a la resolución de cualquier contrato, certificación acreditativa de los trabajos realizados. Dicha certificación se adecuará obligatoriamente, al formato y contenido, expresado en el anexo número II del presente Convenio.

Disposición adicional segunda.

En el supuesto de que a lo largo de la vigencia del presente Convenio se produjeran cambios legislativos y/o modificaciones de disposiciones legales que afectaran a los Buceadores Profesionales que supongan mayor responsabilidad o peligrosidad en el ejercicio de sus funciones, las partes firmantes se comprometen a negociar un complemento salarial adecuado a los cambios que le sustenten, cuyos efectos económicos tendrán lugar a partir de la entrada en vigor de la disposición legal o reglamentaria correspondiente.

Disposición adicional tercera.

1. Las partes firmantes del Convenio realizarán las gestiones oportunas para insertar al colectivo dentro de los vigentes Acuerdos Nacionales de Formación Continua.
2. Igualmente en ejercicio de su representatividad en el sector, instarán ante los organismos públicos correspondientes los oportunos cambios legales para la adscripción de trabajadores y empresas afectadas por este Convenio al Régimen Especial del Mar.
3. Asimismo la representación social y la representación empresarial iniciarán, en mutua colaboración, las gestiones necesarias ante los organismos pertinentes para el reconocimiento de coeficientes reductores en la edad de jubilación a los buceadores profesionales, con motivo de la penosidad de la actividad profesional.
4. Además promoverán ante la instancia que corresponda, la creación de una Cartilla Homologada del Buceador Profesional en la que se harán constar los datos personales y profesionales de este, incluyendo las acciones y proyectos formativos en los que hubiera participado, las acreditaciones obtenidas y cualquier otra circunstancia relativa a su cualificación.

Disposición adicional cuarta.

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su adecuación por las causas justificadas siguientes:

- 1.º Situaciones de déficit o pérdidas objetivas y fehacientemente acreditadas.
- 2.º Sociedades que se encuentran incluidas en las causas de disolución legal siguientes:
 - a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.
 - b) Por reducción de capital social por debajo del mínimo legal cuando la reducción venga impuesta legalmente y que subsanen tal situación.

3.º Empresas que hayan solicitado concurso de acreedores, o estén inmersas en proceso concursal. Así como aquellas que le haya sido autorizado expediente de regulación de empleo.

4.º Empresas a las que sobreviniera alguna causa que afecte notablemente al ejercicio de su actividad, como consecuencia de la caída del sector, excepto aquellas provenientes de huelgas legalmente convocadas o litigios laborales planteados por los trabajadores y sus representantes.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio, podrán hacerlo durante la vigencia del Convenio teniendo que, notificárselo por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto, a éstos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a éstos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su defecto, informe de auditores o censores de cuentas, u otros documentos), que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de diez días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue se dará traslado del expediente a la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de diez días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión Paritaria tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento del SIMA, en el que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión paritaria.

El descuelgue de ser aprobado, tendrá efectividad de un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido el período de descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Aquellas empresas que tras un año de descuelgue, logren tener la cuenta de resultado con beneficios, se incorporarán a la tabla salariales del año en curso.

A atenerse a una temporalidad, aquellas empresas que se hayan descolgado del régimen salarial del Convenio y posteriormente se vean abocadas al cierre reconocerán ante sus trabajadores como deuda salarial los incrementos salariales dejados de percibir por éstos mientras haya durado dicho descuelgue.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso este o la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

Disposición adicional quinta.

Igualdad de condiciones:

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones 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.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el incumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

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 legal de trabajadores en la forma que determine la legislación laboral en cada momento.

Planes de Igualdad:

En el caso de empresas con una plantilla superior a 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en los artículos 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que deberá ser, asimismo, objeto de negociación en la forma que se determina en la legislación laboral, tal como dispone el artículo 17.5 del ET.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y 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.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de trabajadores o, en su defecto, a la representación sindical en la Comisión Paritaria.

Los Planes de Igualdad deberán ser negociados con la representación sindical o de los trabajadores, en el plazo máximo de seis meses desde la firma del presente Convenio colectivo.

Necesariamente los Planes de Igualdad deberán contener medidas referentes a las siguientes materias:

1. Acceso al empleo.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción y formación.
4. Retribución.

Todo ello de acuerdo con los artículos, 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

ANEXO I

Tabla salarial 2011

Personal operativo. Personal de buceo

Nivel	Salario base	P.P. paga extra – Euros	Complemento de intervención – Euros	Complemento de actividad – Euros	Complemento responsabilidad – Euros	Salario mensual,(sin inmersiones) – Euros
A	2.002,25	334,06	5,27	105,38	369,30	2.810,99
B	1.791,49	298,23	5,27	105,38	189,68	2.384,78
C	1.686,10	281,36	5,27	105,38	105,38	21.78,22
D	1.412,11	234,99	5,27	105,38	–	1.752,48
E	1.264,58	210,76	5,27	63,22	–	1.538,56
F	1.032,74	171,77	5,27	–	–	1.204,51

	Euros
Complemento inmersión más de 50 metros y más de 15' de descompresión	52,68
Complemento inmersión más de 60 metros.	52,68
Complemento inmersión en ambientes contaminados.	52,68

Otro personal operativo

Nivel	Salario base – Euros	P.P. paga extra – Euros	Complemento responsabilidad – Euros	Salario mensual – Euros
G	857,58	142,47	–	1.000,05
H	1.053,81	175,97	–	1.229,78
I	1.159,19	192,84	105,38	1.457,41
J	1.159,19	192,84	–	1.352,03
K	1.264,56	210,75	158,07	1.633,38
L	1.369,96	227,61	210,75	1.808,32

Personal de administración y servicios generales

Nivel	Salario base – Euros	P.P. Paga Extra – Euros	Complemento responsabilidad – Euros	Salario mensual – Euros
M	1.264,57	210,75	105,38	1.580,70
N	1.159,19	192,84	–	1.352,03
O	1.053,81	175,97	–	1.229,78
P	9.48,43	158,07	–	1.106,50
Q	857,58	142,57	–	1.000,15
R	643,19	107,19	–	750,38

Conceptos no salariales:

	Mes – Euros
Plus de transporte	70,00
Plus de mantenimiento de equipos (solo personal operativo)	70,00
	Día – Euros
Dieta completa	28,00
Media dieta	16,00
	Kilómetro – Euros
Kilómetro vehículo propio	0,19

ANEXO II

Certificado de trabajo

Don, con DNI.....,
en representación de la empresa, con CIF.....,
domiciliada en

Certifica

Que el trabajador don, con DNI,
contratado como buceador categoría,
desde el día de de,
hasta el día de de,
ha permanecido de alta laboral días, habiendo realizado un
total de inmersiones a una profundidad comprendida entre
a metros de profundidad y de trabajos relacionados como:

- Obra o lugar:
- Obra o lugar:
- Obra o lugar:

Y para que conste, a petición del interesado, firmo la presente certificación en

A de de

Firma y sello de la empresa