



# UNIVERSIDADE DA CORUÑA

**Facultad de Derecho**

**Trabajo de Fin de Grado del Doble Grado en Derecho y Administración y  
Dirección de Empresas**

*APLICACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO A UN CONTRATO DE SOCORRISMO*

**Autor: Cedeira Vázquez, Martín**

**Tutor: Roura Gómez, Santiago Antonio**

**CURSO ACADÉMICO 2018/2019**

# Aplicación de convenio colectivo a un contrato de socorrismo

## ÍNDICE

ABREVIATURAS .....	4
ANTECEDENTES DE HECHO .....	8
INTRODUCCIÓN.....	10
DESARROLLO DEL CASO .....	12
I- NORMATIVA LABORAL APLICABLE AL CONTRATO.....	12
I.I - El contrato laboral y el estatuto de los trabajadores .....	12
I.II - Contrato de trabajo de duración determinada .....	13
I.II. a) Contrato de obra o servicios determinados .....	13
II- EL CONVENIO COLECTIVO EN EL DERECHO DEL TRABAJO.....	14
II.I - Aplicación de convenio colectivo al caso .....	15
II.I. a) Ámbito funcional.....	16
II.I. b) Ámbito territorial.....	16
II.I. c) Ámbito temporal.....	17
II.I. d) Grupos profesionales contenidos en el Convenio Colectivo de Instalaciones Deportivas de Galicia (CCIDG). .....	17
III- VALIDEZ DEL CONTRATO .....	19
IV- FORMACIÓN NECESARIA PARA REALIZAR LOS SERVICIOS DE SOCORRISTA .....	19
IV.I - Formación mínima.....	20
IV.II - Aplicación al caso concreto de Mateo.....	21
V- CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO .....	22
VI- LA FUSIÓN Y SUS CONSECUENCIAS LABORALES .....	26
VI.I - Tipos de fusiones .....	26
VI.II - Fases del proceso de fusión .....	27
VI.III - Efectos legales de la fusión .....	27
VI.III a) Extinción de alguna sociedad.....	27
VI.III b) Transmisión en bloque de los patrimonios de las sociedades extinguidas .....	28
VI.III c) Incorporación de los socios de las sociedades extinguidas a la sociedad nueva o absorbente .....	28
VI.IV - Tratamiento de las relaciones laborales en los procesos de fusión.....	28
VII- NORMATIVA EN MATERIA DE SOCORRISMO SEGÚN C.C.A.A. ....	31
VII.I - Comunidad Autónoma de Madrid.....	31
VII.I a) Formación mínima e inscripción en el Registro Profesional de Madrid ...	31
VII.I b) Aplicación de Convenio a la relación laboral en Madrid.....	32
VII.II - Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.....	33
VII.II a) Formación mínima necesaria en las Islas Baleares .....	34

VII.II b) Convenio Colectivo aplicable a la relación laboral en las Islas Baleares	34
VII.III - Comunidad Valenciana.....	35
VII.III a) Formación mínima en la Comunidad Valenciana.....	35
CONCLUSIONES FINALES .....	37
BIBLIOGRAFÍA .....	39
APÉNDICE JURISPRUDENCIAL .....	40
APÉNDICE LEGISLATIVO .....	41

**ABREVIATURAS**

<b>AGASP</b>	Academia Galega de Seguridade Pública
<b>Agencia Laín</b>	Agencia Laín Entralgo para la Formación, Investigación y Estudios Sanitarios de la Comunidad de Madrid
<b>AXIDEGA</b>	Asociación de Empresas Xestoras de Instalacións Deportivas de Galicia
<b>BOCM</b>	Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid
<b>BOE</b>	Boletín Oficial del Estado
<b>BOIB</b>	Boletín Oficial de las Islas Baleares
<b>CC.OO.</b>	Comisiones Obreras
<b>CCEID</b>	Resolución de 29 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios (<<BOE>> número 141 de 11 de junio de 2018)
<b>CCIAM</b>	Resolución de 28 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de "Piscinas e Instalaciones Acuáticas", suscrito por la Asociación de Empresarios de Piscinas e Instalaciones Acuáticas, Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y SIMEPIA (<<Suplemento al BOCM>> número 183 (Fascículo I) del 3 de agosto del 200)
<b>CCIDG</b>	Resolución de 9 de enero de 2017, de la Secretaría General de Empleo, en la que se aprueba el III Convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios de la Comunidad Autónoma de Galicia 2016-2018 (<<DOGA>> número 24, de 6 de febrero de 2017).
<b>CE</b>	Constitución Española
<b>CIG</b>	Confederación Intersindical Galega
<b>Circular AVS 2017</b>	Circular 2017 de la Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las Emergencias, remitiendo a los municipios valencianos un escrito que recuerda la normativa vigente en materia de seguridad en locales abiertos al público

<b>Decreto 103/2005</b>	Decreto 103/2005, de 6 de mayo, por el que se establece la reglamentación técnico- sanitaria de piscinas de uso colectivo. (<<DOGA>> número 90, de 11/05/2005)
<b>Decreto 143/2015</b>	Decreto 143/2015, de 11 de septiembre, del Consell, por el que aprueba el Reglamento de Desarrollo de la ley 14/2010, de 3 de diciembre, de la Generalitat Valenciana, de Espectáculos Públicos, Actividades Recreativas y Establecimientos Públicos. (<<DOGV>> número 7615 de 15 de septiembre de 2015)
<b>Decreto 35/2017</b>	Decreto 35/2017, de 30 de marzo, por el que se modifica el Decreto 104/2012, de 16 de marzo, por el que se fija la formación mínima de los socorristas acuáticos y se crea y regula el Registro Profesional de Socorristas Acuáticos de Galicia (<<DOGA>> número 69 de 7 de abril de 2017)
<b>Decreto 53/1995</b>	Decreto 53/1995, de 18 de mayo, por el que se aprueban las condiciones higiénico-sanitarias en piscinas de establecimientos de alojamiento turístico y de las de uso colectivo, en general. (<<BOIB>> número 80 de 24 de junio de 1995)
<b>DFM</b>	Decreto 104/2012 de 16 de marzo, por el que se fija la formación mínima de los socorristas acuáticos y se crea, y regula, el Registro Profesional de Socorristas Acuáticos de Galicia. (<<DOGA>> número 67 del 9 de abril de 2012)
<b>Directiva</b>	Directiva 2001/23/CE de 12 de marzo de 2001 sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (<<DOUEL>> número 82 de 22 de marzo de 2001)
<b>DOGA</b>	Diario Oficial de Galicia
<b>DOGV</b>	Diario Oficial de la Generalitat Valenciana
<b>DOUE</b>	Diario Oficial de la Unión Europea
<b>ET</b>	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto

Aplicación de convenio colectivo a un contrato de socorrismo

	refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (<<BOE>> número 255, de 24/10/2015)
<b>FESSGA</b>	Federación de Salvamento y Socorrismo de Galicia
<b>FES-UGT</b>	Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores
<b>LME</b>	Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles (<<BOE>> número 82 de 4 de abril de 2009)
<b>OFM</b>	Orden 1319/2006 de 27 de junio, de la Consejería de Sanidad y Consumo, por la que se establecen los criterios que permitan establecer los niveles de formación del personal que preste sus servicios como socorrista en piscinas, instalaciones acuáticas y medio natural de la Comunidad de Madrid (<<BOCM>> número 166 de 14 de julio de 2006)
<b>OFMB</b>	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. (<<BOIB>> número 34 de 16 de marzo de 1996)
<b>Orden 650/2004</b>	Orden 650/2004, de 17 de junio por la que se crea y regula el Registro de Profesionales que actúan en el Ámbito Sanitario de la Comunidad de Madrid (<<BOCM>> número 159 del 6 de junio de 2004)
<b>RCT</b>	Real Decreto Legislativo 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. (<<BOE>> número 7 de 08/01/1999)
<b>Real Decreto 711/2011</b>	Real Decreto 711/2011, de 20 de mayo, por el que se establecen tres certificados de profesionalidad de la familia profesional Actividades Físicas y Deportivas que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualiza el certificado de profesionalidad establecido en el Real Decreto 1209/2009, de 17 de julio. (<<BOE>> número 138 del 10 de junio de 2011)

Aplicación de convenio colectivo a un contrato de socorrismo

<b>TS</b>	Tribunal Supremo
<b>TSJBAL</b>	Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares
<b>TSJG</b>	Tribunal Superior de Justicia de Galicia
<b>TSJM</b>	Tribunal Superior de Justicia de Madrid

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

Mateo Vázquez Cajaraville, joven coruñés de 27 años, recibe a través de una web de búsqueda de empleo, una oferta de trabajo para ejercer como socorrista en una piscina privada de Carballo (A Coruña), con las siguientes condiciones laborales:

1. Prestará servicios como BAÑISTA-SOCORRISTA, dentro del grupo profesional de SOCORRISTA, realizando las funciones de socorrista.
2. Jornada laboral: A TIEMPO COMPLETO. 40 horas semanales, de lunes a domingo con los descansos establecidos legalmente o convencionalmente.
3. Duración del contrato: De 15/06/2019 a 15/09/2019. Con un período de prueba de un mes.
4. Remuneración: SEGÚN CONVENIO COLECTIVO, en proporción a la jornada de trabajo, incrementada hasta los 1.200 €/mes.
5. Vacaciones anuales: 30 días naturales.

Los datos tendrán la protección derivada del Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

Los horarios de apertura al público de la piscina que deberá cubrir el único socorrista contratado, son:

**De martes a domingo, salvo que el lunes sea festivo, que abrirá ese día y cerrará el martes.**

- De mañana: 11:00 – 14:00
- De tarde: 16:00 – 21:00

Mateo acredita su formación como socorrista mediante un diploma expedido por la Federación de Salvamento y Socorrismo de Galicia (FESSGA) en el año 2011, en el que se manifiesta la realización y superación de un curso de socorrismo de 120 horas. En dicho curso ha recibido:

- Formación teórica: En anatomía, psicología y primeros auxilios.
- Formación práctica: Natación, Técnicas de rescate y primeros auxilios.



## **INTRODUCCIÓN**

*“El mejor rescate es aquel que no se realiza”* (Abralde, 2006, p 22). Esta frase resume a la perfección el objetivo de cualquier socorrista acuático: evitar ahogamientos en su vigilancia. Hoy en día, el ahogamiento constituye una de las mayores causas de mortalidad infantil, la tercera del mundo. Mueren más niños ahogados en playas y piscinas que en accidentes de tráfico.

Históricamente, el oficio del socorrista nació para rescatar a aquellas personas que se veían abandonadas a su suerte tras el naufragio de un barco. Allá por 1700 es cuando aparece la primera noción de socorrismo en China, con el propósito de frenar la sangría de cadáveres que llegaban a sus costas fruto de ahogamientos en alta mar. Holanda, Inglaterra o Estados Unidos seguirían al país asiático a lo largo del siglo XVIII y XIX.

En España, en 1880 nace la primera sociedad de Salvamento conocida como SASEMAR o Salvamento Marítimo, encargada de velar por la seguridad en aguas españolas. Años más tarde, cambiaría su forma de trabajo, centrándose en la seguridad en alta mar, dejando a la Cruz Roja Española la seguridad en playas. Aunque en los litorales la figura de socorristas dejaba de verse como algo insólito, en el ámbito de las piscinas, muy pocas contaban con la presencia de socorristas en sus instalaciones, hasta que, en 1960, a través de una Orden de 31 de mayo del antiguo Ministerio de Gobernación, se establece la obligación de contar con socorristas en piscinas públicas (Luy Pereira, 2012).

Hoy en día en España, la actividad que más ingresos reporta a nuestra economía es el turismo. La afluencia de turistas se lleva a cabo en períodos vacacionales, sobre todo en verano, de junio a septiembre. Ante esta perspectiva, en las últimas décadas ha habido un repunte en el número de instalaciones acuáticas como piscinas, parques acuáticos, lagos artificiales, etc., aumentando así las posibilidades de interacción del público con el medio acuático. Debido a este motivo, es muy habitual la contratación de personal socorrista en esas franjas anuales, como el caso de Mateo, el protagonista del Supuesto de Hecho de este trabajo.

A lo largo de toda la geografía española son muchas las formas de llegar a obtener una certificación habilitante para trabajar como socorrista. Los organismos que tradicionalmente ofertan esta formación son las Federaciones de Salvamento y Socorrismo, la Cruz Roja y Protección Civil (Abralde, 2005, p 20). Esta amplia amalgama de certificaciones capacita a la persona que la posee para trabajar de socorrista. No obstante, existen grandes diferencias entre las mismas en cuanto a formación, tanto a nivel de contenidos como de carga horaria. Podemos encontrar certificaciones que van desde 30 horas hasta las 340 horas para realizar las mismas funciones. Por esto último, desde hace años se ha venido desarrollando una voluntad a nivel estatal de homogeneizar la formación de este colectivo, no obstante, depende del ritmo de cada Comunidad Autónoma.

A lo largo del presente trabajo se analizarán cuestiones jurídicas correspondientes a las condiciones laborales aplicables a un contrato de socorrismo, pero también se pondrá el foco en las exigencias de formación mínima requeridas en distintas Comunidades Autónomas para llevar a cabo las funciones de socorrista: vigilar y prevenir cualquier accidente en el medio acuático y, en su caso, realizar un rescate de manera eficiente y aplicar los primeros auxilios a cualquier tipo de accidentado (González Aguado, 2010, p 19).



## DESARROLLO DEL CASO

**1ª ¿Cuál es la normativa laboral que resulta aplicable al contrato? ¿Se aplica algún convenio colectivo en este caso?**

### **I- NORMATIVA LABORAL APLICABLE AL CONTRATO**

#### *1.1 - El contrato laboral y el estatuto de los trabajadores*

Antes de sentar las bases sobre cuál es la normativa aplicable, es necesario hacer una contextualización del tipo de contrato sobre el que versan los Antecedentes de Hecho.

No se trata de un pacto civil, mercantil o administrativo, sino laboral. Para poder definir este tipo de contratos es preciso acudir al 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 (de ahora en adelante ET), que en su artículo 1.1 establece:

Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

De este precepto podemos extraer una serie de elementos que conforman el contrato de trabajo. Primero, los sujetos son, por un lado, el “trabajador”, que necesariamente tiene que ser una persona física y, por el otro, el “empleador o empresario”, pudiendo ser persona física o jurídica (Artículo 1.2 ET).

El objeto del contrato de trabajo es, tal y como especifica el artículo, el trabajo o servicios del trabajador, siempre dentro de la órbita de la organización y dirección del empleador (Martín Valverde, *et al.*, 2017, p 507).

La causa es la prestación de esos servicios a cambio de una retribución por parte del beneficiario de dichos servicios (Martín Valverde, *et al.*, 2017, p 507).

Otro de los elementos exigidos por el citado artículo para calificar un contrato de laboral es la prestación de los servicios “*por cuenta ajena*”. ¿Pero qué significa realmente eso?

En el Derecho del Trabajo existen varios tipos de modalidades, entre los que destacan dos: el trabajo por cuenta propia y trabajo por cuenta ajena. En el primero, es el propio trabajador el que adquiere o se beneficia inmediatamente de los resultados productivos. La nota distintiva de esta modalidad es que los resultados productivos ingresan, al menos de momento, en el patrimonio o en el haber profesional de quien los obtiene.

Mientras que en el trabajo por cuenta ajena los frutos del trabajo no son adquiridos en un primer momento por el trabajador, sino que pasan directamente a otra persona, que se beneficia de ellos desde el instante en el que se producen (Martín Valverde, *et al.*, 2017, pp 38-40).

Una vez delimitado el concepto de contrato laboral, corresponde dilucidar si el contrato de Mateo se puede enmarcar en dicha categoría. Mateo, el trabajador, presta sus servicios como socorrista retribuidos a cambio de una cantidad establecida por convenio. Este trabajo lo desempeña por cuenta ajena, ya que la beneficiaria de la prestación de sus servicios es la empresa contratante, que, sin la figura del socorrista, no podría abrir la piscina al público (Artículo 29.1 Decreto 103/2005). Las funciones del puesto se

desarrollan en el ámbito de la instalación deportiva, situada en el municipio coruñés de Carballo, para que en la misma se puedan desempeñar actividades deportivas por las que la empresa contratadora – la empleadora – obtendrá un rendimiento.

A la luz del de lo anterior, el vínculo, entre Mateo y la empresa contratante, cumple todos los requisitos para ser considerado, efectivamente, un contrato laboral. Así las cosas, la normativa laboral que se le aplicará será el Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con su artículo 1º.

En efecto, su Título I se ocupa de ofrecer la definición jurídica de contrato de trabajo en sentido amplio, regulando el acto de consentimiento contractual, delimitándolo al ámbito del contrato laboral, así como los actos de ejecución o cumplimiento de las obligaciones a las que da lugar dicho vínculo contractual.

Este Título I se constituye como el núcleo de legislación sobre el contrato de trabajo. En primer lugar, destaca la fuerza de ley. En segundo lugar, la voluntad de fijar los mínimos a la hora de establecer las condiciones de trabajo en todo el conjunto del territorio nacional, garantizando la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y cumplimiento de los deberes (Artículo 149.1. 7º CE). Y, por último, este Título I regula a su vez otros aspectos fundamentales, como el ámbito, las fuentes reguladoras, los tipos y modalidades, así como, las causas y modos de extinción de las relaciones laborales (Martín Valverde *et al.* 2017, p 154).

### I.II - Contrato de trabajo de duración determinada

Los contratos de duración determinada son los que aparecen recogidos en el artículo 15.1 del ET, que contempla diversas modalidades. Su razón de ser estriba en la temporalidad del trabajo o en necesidades temporales de mano de obra, habiendo entonces una correspondencia entre la temporalidad del trabajo y la del contrato (Martín Valverde *et al.* 2017, p 556).

La regulación sobre este tipo de contratos está contenida en el Real Decreto Legislativo 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (de ahora en adelante RCT).

#### *I.II. a) Contrato de obra o servicios determinados*

Este tipo de contratos tienen como objeto la realización de una actividad con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y su ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta (Artículo 15.1 a) ET).

Precisamente, sobre la duración de este tipo contrato, se pronuncia el RCT, estableciendo lo siguiente en su artículo 2.2:

El contrato para obra o servicio determinados tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto.

b) La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido en el párrafo anterior.

Conviene analizar los pormenores de este artículo en relación al supuesto de hecho planteado. En su apartado a) el artículo establece que se deberá especificar suficientemente el servicio que constituye el objeto del contrato, como así viene exigiendo el TS en sus sentencias de 10 de diciembre de 1996 (ECLI:ES:TS:1996:7054), de 10 de abril de 2014 (ECLI:ES:TS:2014:3509) y de 19 de enero de 2015 (ECLI:ES:TS:2015:446), entre otras. Acudiendo al contrato de Mateo vemos como en su punto 1º dispone que “*el trabajador prestará sus servicios como BAÑISTA-SOCORRISTA incluido en el grupo profesional de SOCORRISTA, para la realización de funciones de socorrista*”, por lo que, en este punto, el requisito se cumple a la perfección.

Es importante la apreciación que realiza el apartado b) del precepto anterior, pues abre la posibilidad de fijar un intervalo de tiempo determinado en la duración del contrato: el que dure la realización de la obra o servicio. En este caso el contrato, en su apartado 3º establece un período de 3 meses, del “*15/06/2019 a 15/09/2019*”. No obstante, este plazo, según el artículo 15.1 a) del ET, tendría que ser considerado como orientativo, pues establece que la limitación temporal será “*en principio de duración incierta*”.

Sin embargo, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su sentencia de 17 de junio de 2008 (ECLI:ES:TS:2008:4470), se ha pronunciado sobre esta precisión del artículo 15.1 ET y 2.2 RCT, entendiendo el concepto de obra o servicio con amplitud y en su aceptación genérica, estimando que cabe el contrato temporal cuando la empresa tiene una necesidad de trabajadores temporales limitada y concretamente definida en el momento de contratar, conociendo ambas partes el límite temporal del desarrollo de la actividad contratada.

Nuestro supuesto entraría perfectamente en ese caso de “*necesidad de trabajadores temporales*” que establece la Sala, ya que, por las fechas del contrato, puede deducirse que se trata de una contratación para cubrir los meses del verano, estadísticamente con mayor afluencia<sup>1</sup> de público, no siendo necesario una vez transcurrido el período estival.

## **II- EL CONVENIO COLECTIVO EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

Con el objeto de dilucidar la naturaleza legal del Convenio Colectivo, la Constitución Española, en su artículo 37.1, establece lo siguiente:

La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

De este precepto sale la famosa frase de Carnelutti: “*El convenio es un texto con alma de ley y cuerpo de contrato*”. El cual se caracteriza, por un lado, por un contenido obligacional, y por el otro, por un contenido normativo (Alonso Olea. 1982, p 125).

---

<sup>1</sup> Información extraída de las estadísticas internas de Protección Civil Arteixo, facilitados por la gentileza de su coordinador D. José Manuel López Blanco.

El Convenio es, sin duda, un contrato atípico debido al amplio rango de obligaciones que pueden asumir los contratantes, por el carácter y representación que a éstos se les impone y, por su contenido regulador sobre las condiciones laborales (Alonso Olea *et al.* 2006, p 996).

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 3.1, se encarga de establecer la relación jerárquica de las diferentes regulaciones laborales:

Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por los convenios colectivos.
- c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

En el anterior precepto se puede vislumbrar la fuerza vinculante otorgada por la Constitución, el ET coloca al convenio inmediatamente a continuación de las disposiciones legales, otorgándole prioridad sobre la voluntad de las partes.

Finalmente, como fuente del Derecho del Trabajo, el convenio colectivo puede definirse como los acuerdos libremente acordados entre empresarios y representantes de los trabajadores, a efectos de establecer las condiciones de cumplimiento del contrato de trabajo (Cruz Villalón, 2018, p 87). Estando éstos obligados a su cumplimiento, en sus respectivos ámbitos de aplicación, durante toda la vigencia del convenio (Artículo 82.3, párr. 1.º, ET).

### II.1 - Aplicación de convenio colectivo al caso

Ante la pregunta planteada en el supuesto de hecho de si existe algún convenio colectivo que se pueda aplicar a nuestro caso, lo primero es establecer el ámbito del tipo de servicios en el que nos movemos.

Ya hemos visto que Mateo ha sido contratado para prestar sus servicios como socorrista en una piscina privada. Ante ello, la Resolución de 9 de enero de 2017, de la Secretaría General de Empleo, aprueba el III Convenio Colectivo de Instalaciones Deportivas y Gimnasios de la Comunidad Autónoma de Galicia (de ahora en adelante CCIDG).

Como podemos apreciar, este es un convenio de aplicación autonómica y no estatal. Sobre esta cuestión se pronuncia el artículo 84.3 del ET diciendo lo siguiente:

Los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 podrán, en el ámbito de una comunidad autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

Para que se cumplan los requisitos de legitimación a los que hace referencia el precepto anterior, deberán reunirse los sindicatos con la consideración de más representativos a nivel de la comunidad autónoma, sobre aquellos convenios que no trasciendan de ese ámbito territorial ni de sus respectivos ámbitos funcionales (Artículo 88.2 b) ET). Las mayorías exigidas, se alcanzan al contar con un mínimo del diez por ciento de los delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional del convenio, en este caso Galicia y las Instalaciones Deportivas (Artículo 88.2 c) ET).

A su vez, las asociaciones profesionales, para poder ser consideradas como tal en términos del precepto arriba mencionado, necesitan contar con un diez por ciento de los empresarios que den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados en el ámbito funcional y geográfico del convenio (Artículo 88.3 c) ET).

En el caso del CCIDG fue suscrito por FES-UGT, CC.OO. y sindicato CIG Confederación Intersindical Gallega, y, en nombre de la representación empresarial, por la Asociación Empresarial de Empresas Xestoras de Instalaciones Deportivas de Galicia (Axidega), tal y como menciona la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 6 de noviembre de 2017 (ECLI: ES: TSJGAL:2017:7203).

Cumplíndose los requisitos establecidos por el ET para la negociación de un convenio colectivo de ámbito autonómico, pasaremos a estudiar los distintos ámbitos del CCIDG que justifican su aplicación al contrato objeto del caso.

### *II.I. a) Ámbito funcional*

En lo referente a este ámbito del convenio, el artículo 1 establece:

El presente convenio es de aplicación y regula las condiciones de trabajo de todas las empresas y entidades, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que tengan por objeto o actividad económica la oferta y/o prestación de servicios ocio-deportivos, ejercicio físico-deportivo, actividades deportivas de golf, náuticas y marinas, **vigilancia acuática**, y esta se realice en gimnasios o establecimientos, locales, clubes de natación, deportivos, tenis, etc., de titularidad pública o privada, equipados o habilitados para desarrollar la actividad empresarial antes indicada

La actividad desempeñada por Mateo como socorrista, se inserta dentro del grupo vigilancia acuática, estando así comprendida dentro del convenio.

### *II.I. b) Ámbito territorial*

Con respecto a la influencia espacial de este texto, el artículo 2 dice:

Este convenio afecta a todas las **empresas** que, independientemente de su forma jurídica y titularidad y de los fines que persigan, gestionen adjudicaciones de entidades públicas o privadas de terceros cualesquiera en instalaciones deportivas **sitas en el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia**, aun cuando el domicilio social de la adjudicadora, de la adjudicataria o de ambas radique fuera de dicho término autonómico.

La instalación deportiva en la que se prestan los servicios está radicada en el municipio de Carballo (A Coruña), por lo que está dentro del ámbito de aplicación del texto legal.

En su apartado 3º, el mismo artículo dice:

Las presentes disposiciones de este convenio afectarán, desde su entrada en vigor, a todas las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios en estas empresas o entidades afectadas por el mismo, sin otras excepciones que las establecidas por la ley.

Como resultado del contrato expuesto en los Antecedentes de Hecho, vemos que nuestro cliente presta servicios en la empresa y, por tanto, según lo anterior, también él está sujeto a la aplicación del convenio.

### *II.I. c) Ámbito temporal*

La siguiente cuestión es saber si el convenio sigue en vigor, o, si ya ha sido derogado por otro posterior. Sobre eso, el artículo 3 establece:

La vigencia de este convenio colectivo se extiende desde el día 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018 con independencia de la fecha en la que el organismo administrativo competente lleve a efecto su publicación oficial.

El convenio se denunciará 2 meses antes de su vencimiento por cualquiera de los firmantes; las partes se reunirán antes de los tres meses siguientes al término del año natural de vencimiento del convenio.

Denunciado el convenio, y mientras no se llegue a acuerdo sobre el nuevo, durante todo el período de negociación, para su renovación, este convenio permanecerá plenamente vigente mientras no sea sustituido por otro del mismo ámbito.

La contratación está prevista para junio de 2019, por lo que de una primera lectura podríamos concluir que el convenio no está en vigor, ya que como vemos en el párrafo 1º, la vigencia finaliza al acabar 2018.

Es aquí donde entra en juego el concepto de ultraactividad. El Tribunal Supremo en su sentencia de 5 de junio (ECLI:ES:TS: 2018:2741) establece al respecto que, como norma disponible para la autonomía colectiva, la ultraactividad está concebida para conservar provisionalmente las cláusulas del convenio anterior mientras continúe la negociación del convenio siguiente, durante un determinado tiempo que la ley considera razonable.

Este período de tiempo razonable viene determinado en el párrafo 4º del artículo 86.3 del ET, que establece que:

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Desde el 31 de diciembre de 2018 hasta junio de 2019 aún no ha pasado más de un año, por lo que el convenio, al ser denunciado por alguna de las partes, tal y como establece el párrafo 3º del artículo 3 del CCIDG, y estar en fase de negociación entre la patronal y los sindicatos<sup>2</sup>, sigue en vigor debido a la aplicación del concepto de ultraactividad.

Una vez visto que tanto la empresa como el trabajador están sometidos al mencionado convenio (CCIDG), cabe adentrarse un poco más en los detalles de dicho texto con el objeto de dotar al trabajo de una perspectiva global, siendo ésta de gran utilidad a la hora de dar respuesta a cuestiones posteriores sobre el caso.

### *II.I. d) Grupos profesionales contenidos en el Convenio Colectivo de Instalaciones Deportivas de Galicia (CCIDG).*

Los grupos contenidos en el texto están clasificados en niveles funcionales, identificados con las denominaciones de Grupo 1, Grupo 2, Grupo 3, Grupo 4 y Grupo 5. Su confluencia se establece según las funciones y tareas que desempeñan, así como la preparación, formación y especialización necesarias para ejercerlas (Artículo 23, CCIDG).

---

<sup>2</sup> Información obtenida por la gentileza del representante sindical de los trabajadores de la instalación deportiva de Arteixo (A Coruña), D. Arturo Cougil Conde.

La profesión que nos atañe es la de socorrista acuático, y el convenio en el Grupo 3 establece:

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

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

Nivel II: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: monitor multidisciplinar. Se entiende como tal el/la trabajador/a que imparte más de una disciplina o actividad dirigida diferentes, independientemente de la instalación o medio donde se imparta, **incluyendo a los socorristas** y/o monitores de sala que también impartan otra disciplina o actividad dirigida.

A pesar de que en el epígrafe anterior ya habíamos determinado que el trabajador estaba dentro del ámbito del convenio, aquí tenemos otra confirmación. Además, nos da una leve descripción de las tareas generales del puesto y de la formación necesaria para estar incluido dentro de este grupo profesional.

En el grupo 4 del mismo convenio volvemos a encontrarnos con el puesto de socorrista. En éste se caracteriza por englobar a trabajadores que realizan sus funciones bajo supervisión e instrucciones detalladas, pero a pesar de ello, requieren conocimientos profesionales. En lo referido a la formación, también se necesita una titulación específica de la tarea desempeñada, situando esta vez la figura del socorrista en el Nivel I (Artículo 23, Grupo 4, CCIDG).

La diferencia entre los dos grupos no es significativa. En ambos, las funciones del socorrista son las mismas, solo que, en el primero, es el trabajador el encargado de la toma de decisiones en cada momento, sin tener a nadie que le supervise. Mientras que, en el segundo, el trabajador tendrá a otro socorrista en un nivel jerárquico superior, realizando labores de coordinación y estableciendo protocolos a desarrollar ante posibles escenarios.

Atendiendo a la descripción facilitada en los Antecedentes de Hecho, el cliente es el único socorrista en la instalación, deduciéndose por tanto que no hay ningún coordinador en un nivel jerárquico superior, perteneciendo así al Grupo 3 del citado convenio.

**2- ¿Es válido el contrato en atención a la normativa aplicable? ¿Es suficiente la formación acreditada? ¿Se ajustan las condiciones del contrato a las disposiciones del convenio colectivo que resulte de aplicación? De no ser así, ¿Cuáles serían las oportunas correcciones que adapten el contrato a las cláusulas del convenio?**

### **III- VALIDEZ DEL CONTRATO**

En la pregunta anterior, con el propósito de responder sobre la normativa aplicable al contrato, se realizó una categorización y justificación del mismo como contrato de obra y de duración determinada. En este apartado vamos a analizar los requisitos que el RCT exige para la validez de un contrato laboral.

Estos tipos de contratos, de duración determinada, podrán celebrarse, entre otras causas, para realizar una obra o servicio (Artículo 1 a RCT), con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. El texto deberá especificar e identificar con precisión y claridad la actividad a realizar y su duración (Artículo 2 RCT).

Dentro de esta modalidad, la parte contratante puede elegir entre la contratación a jornada completa o a tiempo parcial (Artículo 5.1 RCT), constandingo como requisito imprescindible para la validez del contrato la obligación de formalizarlo por escrito (Artículo 6.1 RCT). Siendo obligatorio, en este último caso, hacer constar en el texto la duración determinada de la actividad y las funciones atribuidas a la misma (Artículo 6.2 RCT).

Contrastando la información anterior con nuestro supuesto de hecho, en un primer término se aprecia que es un contrato redactado por escrito. En el punto 1º se especifica que los servicios, por los que se contrata al trabajador, son los de *“Bañista-socorrista, para la realización de funciones de socorrista”*, definiendo así claramente el objeto de los servicios a realizar. En el apartado 2º y 3º se cumplen otros de los requisitos exigidos por el RCT, pues la jornada laboral será *“A tiempo completo”* especificando la duración del contrato de *“15/06/2019 a 15/09/2019”*.

Una vez comparados los requisitos exigidos por la normativa y los distintos elementos del contrato de Mateo, se puede concluir que sí, el contrato es válido según la normativa laboral aplicable.

### **IV- FORMACIÓN NECESARIA PARA REALIZAR LOS SERVICIOS DE SOCORRISTA**

En la pregunta anterior, hemos visto que, para realizar las funciones de socorrista, tanto en el Nivel 3 como en el 4, el CCIDG exige una formación profesional. En los Antecedentes de Hecho se especifica que Mateo tiene la requerida formación, acreditada a través un diploma expedido por la Federación de Salvamento y Socorrismo de Galicia (de ahora en adelante FESSGA<sup>3</sup>), del año 2011.

---

<sup>3</sup> Esta entidad posee la calificación de Centro Formador de Actividades Deportivas en la modalidad de Salvamento y Socorrismo, acreditado por la Consellería de Trabajo e Benestar de la Xunta de Galicia.

#### IV.I - Formación mínima

No obstante, con el objeto de regular y homogeneizar la formación mínima de los socorristas acuáticos en su ejercicio profesional dentro de la Comunidad Autónoma de Galicia, y su inscripción en el recién creado Registro Profesional de Socorristas Acuáticos de dicha comunidad, se publica el Decreto 104/2012 (de ahora en adelante DFM).

Este mismo texto legal, establece la formación mínima necesaria para el ejercicio de la actividad de socorrismo en instalaciones acuáticas, entendiéndose como tales, entre otras, las piscinas convencionales de uso público/privado (Artículo 2.2 a) DFM). Entrando así, la piscina de Carballo, lugar donde Mateo realizará sus servicios como socorrista, dentro de esta categoría.

Es precisamente, en su artículo 6, donde el DFM establece los requisitos necesarios para la práctica de esta disciplina:

1. La acreditación de la formación mínima para el ejercicio de la actividad de socorrismo en instalaciones acuáticas, que supondrá la inscripción en la sección de socorristas en instalaciones acuáticas, podrá obtenerse por cualquiera de las siguientes vías:
  - a. Certificado de profesionalidad de socorrismo en instalaciones acuáticas (AFDP0109), establecido por el Real Decreto 711/2011, de 20 de mayo.

A la vista del precepto anterior, es necesario acudir al Real Decreto 711/2011, de 20 de mayo, por el que se establecen tres certificados de profesionalidad de la familia profesional Actividades Físicas y Deportivas que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualiza el certificado de profesionalidad establecido en el Real Decreto 1209/2009, de 17 de julio (de ahora en adelante Real Decreto 711/2011). En su Anexo II, se especifican detalladamente los requisitos necesarios para el ejercicio profesional de la actividad de socorrismo, dictaminando como tales los “*establecidos según la legislación vigente publicados en las normativas y decretos de cada una de las Comunidades Autónomas de España*” (Anexo II, Real Decreto 711/2011).

El mencionado Real Decreto nos remite a la legislación autonómica, y ésta, a su vez, le devuelve el turno al Real Decreto, al especificar que el certificado necesario para realizar la prestación, objeto del contrato, es el AFDP0109, el cual se encuentra específicamente detallado en el Anexo II del Real Decreto 711/2011:

Duración de la formación asociada: 370 horas

Relación de módulos formativos:

- Habilidades y destrezas básicas en el medio acuático (40 horas)
- Técnicas específicas de nado en el medio acuático (80 horas)
- Prevención de accidentes en instalaciones acuáticas (40 horas).
- Rescate de accidentados en instalaciones acuáticas (90 horas).
- Primeros auxilios (40 horas).
- Módulo de prácticas profesionales no laborales de socorrismo en instalaciones acuáticas (80 horas).

Una vez alcanzados estos requisitos, el propio artículo 6 del DFM, establece que “*supondrán la inscripción en la sección de socorristas en instalaciones acuáticas*” del Registro Profesional de Socorristas Acuáticos de Galicia, condición “*sine qua non*” para desempeñar el ejercicio profesional del socorrismo acuático en la Comunidad Autónoma de Galicia (Artículo 4, DFM).

IV.II - Aplicación al caso concreto de Mateo

Tras estudiar estos preceptos legales, es menester volver a analizar detalladamente la formación presentada por Mateo. En ella se puede apreciar una acreditación de diversos módulos de primeros auxilios, técnicas de rescate de accidentados, destrezas de natación, anatomía y psicología. Si las comparamos con los requisitos del Real Decreto 711/2011, apreciamos que no difieren en absoluto, salvo por el número de horas totales, siendo en la formación facilitada por Mateo de 120 horas, y las exigidas por el Real Decreto 711/2011 de 370 horas.

Ante esta situación, la primera respuesta sería determinar que Mateo no está en posesión de la formación precisa para poder desempeñar el puesto por el que se le ha contratado, no pudiendo, por tanto, realizar sus tareas. Sin embargo, el mismo DFM, que le niega la calificación profesional a Mateo, en su Disposición Transitoria Única, establece:

A partir de la entrada en vigor del presente decreto, y durante el período transitorio de 5 años, que permita garantizar la obtención por parte de las personas interesadas de la acreditación profesional correspondiente, **podrán inscribirse provisionalmente en el Registro profesional de Socorristas de Galicia** las personas que, en el momento de entrada en vigor de esta normativa, cumplan alguno de los siguientes requisitos:

2. Estar en posesión de un diploma que acredite la realización de un **curso de formación en materia de socorrismo** impartido por universidades, **federaciones deportivas de salvamento y socorrismo**, Cruz Roja u otras entidades con experiencia en formación de socorristas, con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente decreto, siempre que el presente curso obtenga la homologación de la Academia Gallega de Seguridad Pública.

Por tanto, el título de socorrismo expedido por la FESSGA es totalmente válido, y por tanto inscribible en el Registro Profesional de Socorristas Acuáticos de Galicia, puesto que, al sobrepasar las 80 horas es perfectamente homologable por la Academia Gallega de Seguridad Pública (de ahora en adelante AGASP).

Sin embargo, según esta Disposición Transitoria Única, el transcurso de más de cinco años desde la entrada en vigor del Decreto, caducando el plazo en 2017, y la no acreditación del cumplimiento de los requisitos necesarios para la inscripción en el Registro, supondría la baja automática del mismo, no pudiendo así, Mateo, desempeñar sus funciones como socorrista.

No obstante lo anterior, durante el tiempo de vigencia del DFM, se puso de manifiesto la necesidad de introducir determinadas modificaciones a través del Decreto 35/2017, de 30 de marzo, por el que se modifica el Decreto 104/2012, de 16 de marzo, por el que se fija la formación mínima de los socorristas acuáticos y se crea y regula el Registro Profesional de Socorristas Acuáticos de Galicia (de ahora en adelante Decreto 35/2017).

Una de las modificaciones introducidas en este Decreto fue la prórroga del plazo de la inscripción provisional, a través de la Disposición Transitoria Única del Decreto 35/2017, que establece:

## Aplicación de convenio colectivo a un contrato de socorrismo

1. Se prorroga hasta el día 10 de abril de 2021 el período transitorio establecido en el párrafo primero de la disposición transitoria única del Decreto 104/2012, de 16 de marzo, por el que se fija la formación mínima de los socorristas acuáticos y se crea y regula el Registro Profesional de Socorristas Acuáticos de Galicia.
2. Esta prórroga se producirá de manera automática, sin necesidad de presentar documentación alguna y sin perjuicio del derecho a solicitar la baja en el registro.
3. Antes del 31 de diciembre de 2017, la AGASP remitirá, a la dirección que conste en el registro de cada persona inscrita, el distintivo con el nuevo período de validez.

Por todo lo anterior expuesto, la formación acreditada por Mateo es inscribible hasta el 10 de abril de 2021, y puestos que la contratación es entre el “15/06/2019 y 15/09/2019”, es suficiente para realizar las funciones de socorrista por las que ha sido contratado.

### **V- CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO**

Tras haber estudiado en el capítulo precedente que el convenio aplicable era el CCIDG, cabe realizar un análisis pormenorizado del contrato, con el propósito de dilucidar si éste se ajusta al mencionado convenio.

Empezando por su apartado primero, en él se especifica el objeto del contrato, no siendo otro que la prestación de servicios como “*BAÑISTA-SOCORRISTA, incluido en el grupo profesional de SOCORRISTA, para la realización de funciones de socorrista*”. Esta categoría está perfectamente ajustada a las directrices del convenio, habiéndose analizado pormenorizadamente los diferentes grupos profesionales en la primera pregunta, y en cuáles de ellos entra la figura del socorrista. Así mismo, la calificación de “*BAÑISTA-SOCORRISTA*” despertaba cierta desconfianza al tenor de la nueva legislación en materia de formación mínima, y la calificación de estos profesionales como “*Técnicos en Salvamento Acuático*” (Artículo 6.2 b) DFM). Sin embargo, al acudir a la legislación del Real Decreto 711/2011, que en su Anexo II especifica los requisitos necesarios para la práctica profesional de tal disciplina, nos encontramos con que en el apartado de “*Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados*” contempla la categoría “5992.1017: *Bañista-socorrista*”, esclareciendo cualquier duda al respecto.

En el segundo punto, se contempla una jornada laboral a “*TIEMPO COMPLETO de 40 horas semanales prestadas de lunes a domingo, con los descansos establecidos legal o convencionalmente*”. Para analizar correctamente este punto es necesario dividirlo en dos partes: La jornada laboral a tiempo completo y las 40 horas semanales de lunes a domingo.

Sobre la primera de estas cuestiones, el CCIDG, en su artículo 15, establece:

- El personal de las empresas vinculadas por este convenio podrá tener la siguiente consideración según la permanencia en su servicio:
- Temporales o de duración determinada (trabajadores y trabajadoras a **jornada completa** o a tiempo parcial que presten sus servicios bajo cualquier modalidad contractual que no sea de carácter indefinido.

Como se puede apreciar, el convenio presenta la figura de la jornada completa, entre otras modalidades, siendo, por tanto, perfectamente válida la inclusión de esta cláusula en el contrato.

En lo referido al número de horas semanales que compondrán la jornada completa, el CCIDG, en su artículo 26 establece:

Durante la vigencia del convenio, **la jornada de trabajo será de 38 horas de media semanal**, lo que equivale a 1.710 horas anuales.  
La jornada laboral podrá desarrollarse en régimen de jornada partida o continuada y la misma se prestará de lunes a domingo.

Del precepto anterior extraemos la respuesta para los dos últimos elementos de este punto. Por un lado, el número de horas semanales que figura en el contrato de Mateo no es correcto, en lugar de 40 deben ser 38. Mientras que, por el otro, la jornada laboral comprende de lunes a domingo, tal y como establece el CCIDG.

En la primera parte de esta segunda pregunta, en lo relativo al cumplimiento de la normativa laboral aplicable, ya se ha analizado el cumplimiento que realiza el contrato en lo relativo a su duración, cuyo plazo figura en su tercer punto. Sin embargo, en ese mismo apartado, se introduce la cláusula de un período de prueba de “*UN MES*”. En este tiempo, Mateo tendrá los mismos derechos y obligaciones que corresponderían a un socorrista, como si fuese de la plantilla, con la excepción de aquellos derivados con la extinción de la relación laboral (Artículo 14.1 CCIDG). En el mismo apartado, solo que, en su párrafo anterior, se establece que, para el grupo 3, en el que se encuentra Mateo, el período de prueba será como máximo de 2 meses. Por tanto, el plazo de un mes, que aparece reflejado en el contrato, es perfectamente válido.

Es en el apartado número 4 del citado contrato, es donde se aborda la cuestión del salario mensual. El CCIDG, establece que el salario percibido por los trabajadores será aquel fijado por las tablas salariales (Artículo 33 CCIDG). En estas tablas salariales figura que el salario mensual a percibir por el trabajador asciende a 1029,45 €. El sueldo que percibirá Mateo será “*SEGÚN CONVENIO COLECTIVO, en proporción a la jornada de trabajo, incrementada hasta los 1.200€ netos*”. Esto es perfectamente válido, ya que el salario puede ser el negociado según convenio, o el acordado entre las partes, siempre y cuando no baje por debajo de la cantidad mínima establecida por el convenio aplicable (Artículo 26 ET). Por tanto, al ser 1.200 € una cantidad superior a 1029,45 € es perfectamente válido el acuerdo salarial al que se ha llegado.

La duración de las vacaciones, según el contrato, serán de “*30 días naturales*”. Esta cláusula no es válida, pues el CCIDG es muy claro al respecto, estableciendo “*treinta y un días naturales de vacaciones al año*” (Artículo 32 CCIDG). Así mismo, el citado artículo, establece que, cuando el contrato sea por una duración inferior al año, se computarán esos treinta y un días de manera proporcional al tiempo trabajado, siendo en el caso de Mateo 8 días naturales de vacaciones.

No obstante, en el Supuesto de Hecho, se menciona que el horario en el que deberá trabajar el socorrista, el cual corresponde con el que la piscina esté abierta al público, teniendo ésta que estar vigilada permanentemente (Disposiciones Generales, párr. 2º, DFM), será de “*11:00-14:00 y de 16:00-21:00*” de “*martes a domingo, salvo que el lunes sea festivo, que abrirá ese día y cerrará el martes*”.

Analicemos este horario por partes. En un primer lugar, es una jornada laboral de 8 horas diarias, en jornada partida, entendiéndose como tal el tiempo de trabajo en el que Mateo se encuentra en su puesto de socorrista, tanto al inicio, como al final de la jornada diaria (Artículo 26 párr. 5º CCIDG).

Las ocho horas de trabajo diarias son perfectamente válidas, entrando así dentro de lo permitido por el convenio, siempre que, entre el final de una jornada laboral y el inicio de la siguiente, transcurran 12 horas, y el tiempo de trabajo sea mayor de seis, y menor de nueve horas diarias (Artículo 26, párr. 6º CCIDG). Siempre y cuando no se olvide el límite, que el CCIDG instaura, en lo relativo al número de horas semanales de los trabajadores en jornada completa, situándolo en cuarenta y cinco por semana (Artículo 26, párr. 7º CCIDG).

Así mismo, esa jornada laboral cuenta con la peculiaridad de que, en el tramo de tarde, desempeña 5 horas seguidas. Ante esa situación, el CCIDG, establece, en el mismo artículo 26, que:

En jornadas continuadas de 5 horas o más se establece un descanso, considerado como tiempo efectivo de trabajo, de 30 minutos, pudiendo acordar la empresa con cada trabajador o trabajadora que dicho período de descanso se divida en dos períodos de 15 minutos.

A tenor de lo expuesto anteriormente, a lo largo de la jornada de tarde, Mateo deberá de poder contar, bien con un descanso de treinta minutos, o dos de quince.

En segundo lugar, con respecto al horario semanal, Mateo vendría trabajando seis días a la semana, haciendo un total de 48 horas semanales, incumpliendo de esta manera el convenio por dos motivos. El primero, ya mencionado anteriormente, el sobrepaso de las 45 horas permitidas semanalmente. Y el segundo, sería el incumplimiento del mismo contrato, pues en su apartado 2º establece que, realizará la jornada laboral cumpliendo con los “*descansos legalmente establecidos*”. Sobre los cuales, acudiendo al CCIDG, en su artículo 27, se establece lo siguiente:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de dos días ininterrumpidos.

En relación a este artículo, ha habido mucha controversia, y así se ha manifestado en la Sentencia del TSJG de 23 de noviembre de 2011 (ECLI:ES: TSJGAL:2011:9200), corroborada en ulterior instancia por la Sentencia del TS de 17 de diciembre de 2012 (ECLI:ES:TS:2012:9082). En ellas se plantean dos formas de interpretar el tenor del artículo 27, mencionado anteriormente. Por un lado, AXIDEGA, entendía que, como la jornada laboral comprende, según convenio, de lunes a domingo, la aplicabilidad de los días ininterrumpidos correspondería una vez transcurridos los 7 días de la semana laboral. Mientras que, para la otra parte, CIG, CCOO y UGT, por descanso semanal habría de entenderse el que tiene lugar entre lunes y domingo.

Ante esta cuestión, la Sala del TSJG, confirmada después por la Sala de lo Social del TS, estableció que, la voluntad de los firmantes del CCIDG era establecer una jornada laboral efectiva de trabajo de 45 horas a la semana, con un máximo de nueve horas por día, y con una jornada de lunes a domingo. De esta manera, si se trabajaba el máximo por día, las 45 horas se cumplirían en 5 días ininterrumpidos, no siete. Por lo que, de lunes a domingo habrá que reservar dos días para el descanso semanal. A su vez, el TS, añade que, no se impone que el disfrute de esos dos días tenga que ser en sábado o domingo, pero sí que tienen que estar comprendidos en esa semana de lunes a domingo, trabajando cinco y descansando dos.

Ante esta respuesta tan contundente de ambos tribunales, se puede ver que la jornada de laboral de Mateo es incorrecta, pues trabaja seis días y descansa uno.

En definitiva, recopilando todo lo avanzado anteriormente, el contrato laboral de Mateo debería ser modificado, por las razones acreditadas en el sentido siguiente:

1. Apartado 2º: En lugar de 40 horas semanales deberán figurar las 38 legalmente establecidas por convenio.
2. Apartado 5º: En lugar de 30 días naturales de vacaciones, el convenio dictamina que habrán de ser 31.
3. Jornada laboral:
  - a. Descanso de 30 minutos, o dos turnos de 15 minutos en el tramo de tarde.
  - b. Jornada de 5 días de trabajo y 2 de descanso ininterrumpido, establecidos estos de mutuo acuerdo entre Mateo y la empresa contratante.

Así mismo, cabe destacar, que, aún en el caso de hacer cinco días semanales, vendría trabajando cuarenta horas por semana, dos más de lo que le correspondería por la jornada completa. Esas dos horas tendrán la consideración de horas extraordinarias, puesto que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo (Artículo 35.1 ET).

**3º Se sabe que la parte contratante se encuentra en proceso de expansión; ¿en qué situación quedaría la relación laboral de producirse una operación de fusión empresarial?**

Para dar respuesta a la pregunta de cómo quedaría la relación laboral de Mateo ante una operación de fusión, es imprescindible saber qué es una fusión, qué tipos existen, así como que procedimiento sigue y cómo interacciona con los derechos laborales de los trabajadores.

**VI- LA FUSIÓN Y SUS CONSECUENCIAS LABORALES**

Cuando una empresa acomete un proceso de fusión, éste tiene dos vertientes. Por un lado, la económica, que tiene por finalidad el fortalecimiento de las empresas a través de su concentración, permitiendo a éstas combinar e integrar sus actividades con el fin de alcanzar una mayor dimensión y adaptarse a los nuevos desafíos de un mundo tan globalizado (Menéndez *et al.* 2014, p 576). Mientras que por el otro, desde la vertiente jurídica, se trata de una operación que, afectando a dos más sociedades, supone la extinción de todas o alguna de ellas y la integración de sus respectivos patrimonios y socios en una sola sociedad (Sánchez Calero *et al.* 2017, p 418).

Esta figura jurídica y todo su procedimiento se encuentra regulado en Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles (de ahora en adelante LME). En su artículo 22, la LME establece que:

En virtud de la fusión, dos o más sociedades mercantiles inscritas se integran en una única sociedad mediante la transmisión en bloque de sus patrimonios y la atribución a los socios de las sociedades que se extinguen de acciones, participaciones o cuotas de la sociedad resultante, que puede ser de nueva creación o una de las sociedades que se fusionan.

**VI.I - Tipos de fusiones**

En la última línea de su artículo 22, la LME abre la posibilidad de haber más de una modalidad de fusión, desarrollando en el artículo siguiente, el 23, los distintos tipos de fusión existentes:

1. La fusión en una nueva sociedad implicará la extinción de cada una de las sociedades que se fusionan y la transmisión en bloque de los respectivos patrimonios sociales a la nueva entidad, que adquirirá por sucesión universal los derechos y obligaciones de aquéllas.
2. Si la fusión hubiese de resultar de la absorción de una o más sociedades por otra ya existente, ésta adquirirá por sucesión universal los patrimonios de las sociedades absorbidas, que se extinguirán, aumentando, en su caso, el capital social de la sociedad absorbente en la cuantía que proceda.

En el primero de los casos, ambas sociedades desaparecen y se crea una nueva, mientras que, en el segundo, la sociedad absorbente se mantiene, adquiriendo el patrimonio de la absorbida aumentando, cuando sea preciso, el capital social en la cantidad necesaria (Sánchez Calero *et al.* 2011, p 766). No obstante, la diferencia entre ambos procedimientos es puramente externa y formal, debido a que en ambos las consecuencias jurídicas son las mismas: la unificación de patrimonios, socios y relaciones jurídicas propias de la fusión (Menéndez *et al.* 2014, p 577).

## VI.II - Fases del proceso de fusión

La fusión es un proceso que transcurre a lo largo del cumplimiento necesario de determinadas fases para poder así surtir efecto. La primera fase posee un contenido preparatorio, en ella cobran especial protagonismo los administradores de las sociedades que pretenden fusionarse, quienes deben preparar el proyecto común de fusión, los balances y los informe sobre dicho proyecto (Sánchez Calero *et al.* 2017, p 419).

Sobre el contenido de este proyecto común, la LME, en su artículo 31, establece lo siguiente en lo referente a los derechos de los trabajadores:

El proyecto común de fusión contendrá, al menos, las menciones siguientes:

11. Las posibles consecuencias de la fusión sobre el empleo, así como su eventual impacto de género en los órganos de administración y la incidencia, en su caso, en la responsabilidad social de la empresa.

Así mismo, los administradores de cada una de las sociedades que participan en la fusión elaborarán un informe, complementario del mencionado proyecto de fusión que ellos mismos han redactado, explicando y justificando detalladamente los aspectos jurídicos y económicos que motivaron la fusión y las implicaciones de la misma para los socios, acreedores y, lo que a nosotros nos ocupa, los trabajadores (Sánchez Calero *et al.* 2010, p 719).

La segunda fase es la referida a la aprobación de la fusión por parte de los socios de las sociedades participantes, a través de los correspondientes acuerdos de fusión (Sánchez Calero, *et al.* 2017, p 419).

Antes de realizarse el mencionado acuerdo social, a la hora de convocar a la Junta general que habrá de aprobarlo, los administradores tienen la obligación de “*insertar en la página web de la sociedad o, si no tuviera página web, poner a disposición [...] de los representantes de los trabajadores, en el domicilio social*” los documentos relativos a todo el proceso de fusión (Artículo 39, LME). Estando especialmente protegidos los derechos de información en el caso de los representantes de los trabajadores, así como los efectos que pudiera tener sobre el empleo la fusión, en el caso de aprobación del Acuerdo de Fusión por unanimidad en junta universal (Artículo 42 LME).

Ya, por último, la tercera fase tiene una naturaleza ejecutiva, con el cumplimiento de distintos requisitos que culminarán con la inscripción de la fusión en el Registro Mercantil (Sánchez Calero *et al.* 2017, p 419).

## VI.III - Efectos legales de la fusión

### *VI.III a) Extinción de alguna sociedad*

En la fusión por creación de nueva sociedad se extinguen todas las sociedades fusionadas, pues éstas integran a sus socios y patrimonio en la nueva sociedad resultante. Mientras que en la fusión por absorción se extinguen únicamente la o las sociedades absorbidas, de forma que la absorbente, con sus socios y patrimonio, sobrevive al proceso con su propia identidad y personalidad jurídica (Menéndez *et al.* 2014, p 577).

*VI.III b) Transmisión en bloque de los patrimonios de las sociedades extinguidas*

En cualquier supuesto de fusión, los patrimonios de las sociedades que se extinguen en el proceso se transmiten en bloque, a título universal, a la nueva sociedad (fusión por creación de nueva sociedad) o a la sociedad absorbente. De esta manera, la sociedad resultante sucede a las extinguidas en el conjunto de sus relaciones jurídicas, sin necesidad de servirse de los negocios precisos para la transmisión de cada uno de dichos elementos como la compraventa, cesión de créditos, etc. (Menéndez *et al.* 2017, p 578).

*VI.III c) Incorporación de los socios de las sociedades extinguidas a la sociedad nueva o absorbente*

La fusión, además de la confusión patrimonial de ambas empresas, implica la unión o integración de sus respectivos socios o accionistas a través de la entrega a los mismos de las acciones de la nueva empresa o, a los socios o accionistas de la sociedad absorbida, acciones o participaciones de la empresa absorbente (Menéndez *et al.* 2017, p 578).

En el Supuesto de Hecho no se contiene ninguna precisión sobre qué tipo de fusión es la que va a llevar a cabo la empresa contratante, simplemente se nos menciona que se encuentra en un proceso de expansión, por lo que puede optar, teniendo en cuenta las características de cada modalidad anteriormente mencionadas, por la creación de una nueva sociedad, por ser la absorbente, o incluso ser la absorbida de otra empresa más grande, formando así parte de un conglomerado mayor de empresas,

*VI.IV - Tratamiento de las relaciones laborales en los procesos de fusión*

La incidencia que el fenómeno de la fusión tiene sobre el empleo y las relaciones laborales, hace que, desde la perspectiva del ámbito laboral, se planteen una serie de cuestiones como la subrogación de los derechos laborales de los trabajadores de la empresa absorbida y la colisión de los convenios colectivos de las empresas involucradas en el proceso de fusión. (Rocha, *et al.* 2002, p 37).

Esta materia se encuentra regulada a nivel comunitario por la Directiva 2001/23/CE del Consejo de 12 de marzo de 2001 sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (de ahora en adelante Directiva).

Esta Directiva se aplica sobre los traspasos de empresas, centros de actividad o de partes de estos, como resultado de una cesión contractual o fusión. Entendiéndose como tal la transmisión de una entidad económica que mantenga su identidad, es decir, el conjunto de medios organizados para llevar a cabo una actividad económica, tanto esencial como accesoria (Artículo 1, Directiva).

En las relaciones laborales en materia de fusiones hay que tener presente una serie de términos, definidos en el artículo 2 de la Directiva:

## Aplicación de convenio colectivo a un contrato de socorrismo

- a) “**cedente**”: cualquier persona física o jurídica que, como consecuencia de un traspaso en el sentido del apartado 1 del artículo 1, pierda la calidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte de éstos;
- b) “**cesionario**”: cualquier persona física o jurídica que, como consecuencia de un traspaso en el sentido del apartado 1, del artículo 1, adquiera la calidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte de éstos;
- c) “**trabajador**”: cualquier persona que esté protegida como tal en la legislación laboral del Estado miembro de que se trate.

El fundamento de esta Directiva comunitaria no es otro que la protección y el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en las operaciones de fusiones, tal y como pone de manifiesto en su artículo 3.1:

Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha de traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso.

El cesionario, tendrá la obligación de mantener las condiciones laborales pactadas por Convenio Colectivo, en los términos aplicables al cedente, hasta el momento en el que ese convenio expire o sea sustituido por uno nuevo (Artículo 3.3, Directiva). No siendo nunca la fusión el motivo único de despido de los trabajadores de la empresa cedente (Artículo 4.1, Directiva).

Las operaciones de fusión empresarial, como fenómeno de concentración de sociedades, se caracterizan fundamentalmente por la extinción de una o más personas jurídicas, consolidándose en una de las sociedades preexistentes o en una nueva. En la legislación española, en relación con los derechos laborales en los procesos de fusión, la doctrina se ha decantado mayoritariamente por encuadrar las fusiones dentro de la figura jurídica de la “*sucesión de empresas*” que el ET desarrolla en su artículo 44. Esto es debido a que, una de las características principales de las fusiones es la subrogación de todas las relaciones jurídicas de la empresa cedente por la empresa cesionaria, incluidas las relaciones laborales (Rocha *et al.* 2002, p 45).

Por ello, el artículo 44 del ET, a la hora de tratar la sucesión de empresas, especifica:

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismos la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

Este artículo 44 ET establece una garantía subrogatoria, pues asegura el mantenimiento de la posición laboral que tenían en la empresa cedente (Rocha *et al.* 2002, p 49). Sin embargo, esta garantía es doble, pues en su apartado 4º, el artículo 44 establece:

4. Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los **trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.**

Por tanto, tras todo lo anterior expuesto, y como ratifican en el mismo sentido las Sentencias del TS 3980/2002 del 3 de junio de 2002 (ECLI:ES:TS:2002:3980) y 7095/2009 del 3 de noviembre de 2009 (ECLI:ES:TS:2009:7095), queda patente que, tras una fusión entre dos entidades, los trabajadores que también se traspasen a la nueva entidad, junto con el resto de derechos y obligaciones, mantendrán su puesto de trabajo

## Aplicación de convenio colectivo a un contrato de socorrismo

en las mismas condiciones laborales en la que lo venían desempeñando en la empresa cedente.

En consecuencia, aplicando lo arriba explicado al supuesto de hecho, en el supuesto de que la empresa contratante de Mateo se fusionase con otra, convirtiéndose en cedente, éste conservaría su relación laboral en la empresa resultante, en las mismas condiciones laborales, siguiéndole siendo de aplicación el CCIDG, hasta su vencimiento o que se aplique uno nuevo.

**4º Sabiendo que sus abuelos viven en Madrid, que unos tíos suyos están afincados en Menorca y que de pequeño su familia solía veranear con unos amigos en Alicante. ¿A qué normas debería atenerse en caso de que la oferta de trabajo tuviera lugar en alguna de las Comunidades Autónomas donde se sitúan las poblaciones mencionadas?**

Para estar en posición de contestar a las siguientes preguntas lo correspondiente es examinar las normativas autonómicas de cada Comunidad Autónoma y analizar los requisitos a cumplir por Mateo para desempeñar, en sendos territorios, la actividad profesional de socorrista. Una vez que se aclare la idoneidad del mismo para el desempeño del puesto, se dilucidará cual es el Convenio que le sería aplicable en caso de trabajar en esa Comunidad Autónoma.

## **VII- NORMATIVA EN MATERIA DE SOCORRISMO SEGÚN C.C.A.A.**

### *VII.I - Comunidad Autónoma de Madrid*

En el supuesto de que la relación laboral entre Mateo y la empresa contratante se produjese en la Comunidad Autónoma de Madrid, el primer aspecto a analizar sería si éste es competente para realizar las funciones de socorrista en dicha Comunidad (Anexo II, Real Decreto 711/2011).

#### *VII.I a) Formación mínima e inscripción en el Registro Profesional de Madrid*

Y para ello se debe acudir a la Orden 1319/2006 de 27 de junio, de la Consejería de Sanidad y Consumo, por la que se establecen los criterios que permitan establecer los niveles de formación del personal que preste sus servicios como socorrista en piscinas, instalaciones acuáticas y medio natural de la Comunidad de Madrid (de ahora en adelante OFM).

Es el OFM el documento legal que recoge los requisitos mínimos de formación de los socorristas que quieran desempeñar sus funciones en la Comunidad de Madrid (Artículo 1 OFM). Al igual que en el caso de Galicia, en esta comunidad, para desempeñar profesionalmente tales servicios, es necesario la inscripción en el Registro Profesional de Socorristas de dicha comunidad, regulado a través de la Orden 650/2004, de 17 de junio por la que se crea y regula el Registro de Profesionales que actúan en el Ámbito Sanitario de la Comunidad de Madrid (de ahora en adelante Orden 650/2004) (Artículo 2 OFM). Para llevar a cabo la citada inscripción, es requisito obligatorio acreditar, a través de la superación de unos contenidos mínimos, la formación en Socorrismo Acuático (Artículo 3.2 OFM).

Es en el artículo 4 de la OFM donde se regula la formación necesaria para obtener la calificación de socorrista en la comunidad de Madrid. En su apartado 1º contempla los módulos necesarios para obtener la certificación:

## Aplicación de convenio colectivo a un contrato de socorrismo

1. Módulo de Primeros Auxilios y Soporte Vital Básico, de cuarenta horas de duración.
2. Módulo de Socorrismo Acuático en Piscinas e Instalaciones Acuáticas, de cuarenta horas de duración.
3. Módulo de Socorrismo Acuático en el Medio Natural (Playas y Aguas Interiores), de cuarenta horas de duración.

En el caso de haber superado solo los dos primeros apartados del artículo anterior, el OFM considera como suficiente esas horas -ochenta- para la acreditación como “*Socorrista en Piscinas e Instalaciones Acuáticas*”, formación requerido en el caso de Mateo, pues presta sus servicios en una piscina y no en un entorno natural (Artículo 3.2 OFM).

Recordemos que la formación acreditada por Mateo, expedida en la Comunidad Autónoma de Galicia, es de 120 horas, en contenidos teóricos de anatomía, psicología y primeros auxilios; y prácticas en natación, técnicas de rescate y primeros auxilios.

Como se puede apreciar en el párrafo anterior, la formación de Mateo se certificó en la Comunidad de Galicia, y no en Madrid. Ante este caso, como requisito previo a la inscripción en el Registro Profesional de la Comunidad de Madrid, Mateo debería obtener la homologación de su formación en esta Comunidad Autónoma (Artículo 3.1 OFM). Para que ésta sea superada con éxito, a la par de la solicitud de la homologación a la Agencia Laín Entralgo para la Formación, Investigación y Estudios Sanitarios de la Comunidad de Madrid (de ahora en adelante Agencia Laín), deberá presentar la documentación que justifique el cumplimiento de los contenidos mínimos de la formación exigida en la Comunidad de Madrid (Artículo 10.1 OFM).

Ante estos requisitos exigidos por la OFM, a Mateo le sería suficiente con presentar su certificación de 120 horas ante la Agencia Laín, ya que las horas cursadas en Galicia cumplen las exigencias establecidas en los Anexos I, II y III de la OFM, sobre el contenido de los tres módulos de su artículo 4.1, obteniendo así la correspondiente homologación en la Comunidad de Madrid. Una vez obtenida esta homologación, Mateo estaría en disposición de inscribirse en el Registro Profesional de Socorristas de dicha Comunidad (Artículo 2.2 b) Orden 650/2004).

### *VII.1 b) Aplicación de Convenio a la relación laboral en Madrid*

Una vez esclarecido el punto sobre la idoneidad de Mateo para trabajar en esta Comunidad, cabe determinar qué legislación le sería aplicable en caso de contraer una obligación contractual con una empresa radicada en ese territorio.

Sobre las actividades desempeñadas en cualquier piscina o instalación deportiva de la Comunidad Autónoma de Madrid rige el Convenio Colectivo del sector de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de la Comunidad de Madrid, aprobado por Resolución de 28 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de "Piscinas e Instalaciones Acuáticas", suscrito por la Asociación de Empresarios de Piscinas e Instalaciones Acuáticas, Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y SIMEPIA (de ahora en adelante CCIAM).

Es en el artículo 1 del CCIAM donde establece que:

## Aplicación de convenio colectivo a un contrato de socorrismo

1. El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio de la Comunidad de Madrid.
2. La aplicación del Convenio será obligatoria para las entidades, comunidades de propietarios, clubes, complejos y parques deportivos y de ocio, y en general para todas las empresas que posean piscinas, lagos, estanques, playas artificiales, playas naturales, playas de recreo, pantanos, clubes náuticos y demás instalaciones afines; así como para los trabajadores que presten servicio en las mismas.

Como se puede extraer del precepto anterior, en el caso de que Mateo se fuese a trabajar a una piscina radicada en la Comunidad de Madrid, su relación laboral estaría supeditada a las disposiciones del CCIAM, confirmado en este sentido por la Sentencia del TSJM de 19 de febrero de 2016 (ECLI:ES:TSJM:2016:1569), donde se establece la aplicación de este Convenio Colectivo sobre un contrato de socorrismo en la Comunidad de Madrid.

Por tanto, tras todo lo anterior expuesto, en el caso de que Mateo se trasladase a Madrid, podría perfectamente desempeñar allí los servicios de socorrista, estando su relación laboral amparada por el CCIAM y no por el CCIDG.

### VII.II - Comunidad Autónoma de las Islas Baleares

A la hora de establecer la normativa aplicable a Mateo, en el supuesto de trasladarse a la isla de Menorca, deberemos acudir a la legislación propia de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (Anexo II, Real Decreto 711/2011).

Sobre el ámbito que nos atañe en este trabajo, las piscinas o instalaciones acuáticas, la normativa autonómica lo desarrolla a través del Decreto 53/1995, de 18 de mayo, por el que se aprueban las condiciones higiénico-sanitarias en piscinas de establecimientos de alojamiento turístico y de las de uso colectivo, en general (de ahora en adelante Decreto 53/1995).

El citado Decreto tiene por objeto la fijación de las normas regulatorias de las condiciones higiénico-sanitarias de las piscinas, tanto de alojamientos turísticos como de uso colectivo (Artículo 1, Decreto 53/1995) que estén ubicados en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (Artículo 2, Decreto 53/1995).

Con el ánimo de despejar cualquier duda en cuanto a la calificación de piscinas de “*uso colectivo*”, en su artículo 3.1, el Decreto 53/1995, hace la siguiente definición:

A los efectos del presente Reglamento se entenderán como piscinas de uso colectivo, en general, aquellas que puedan ser utilizadas por el público en general, ya sea de forma gratuita o mediante precio u otro tipo o sistema de colaboración económica o como actividad complementaria de establecimientos o instalaciones cuya actividad principal sea otra, tales como restauración, recreo o similares.

Partiendo de la suposición que la prestación de servicios por parte de Mateo, en el caso de traslado a Menorca, sería exactamente la misma que en la piscina de Carballo, se puede determinar que una instalación acuática como la del municipio coruñés entraría dentro del supuesto, desprendido del precepto anterior, de “*piscina de uso colectivo*” y por tanto estaría bajo la influencia del Decreto 53/1995.

*VII.II a) Formación mínima necesaria en las Islas Baleares*

El mismo Decreto 53/1995, regula que estas instalaciones acuáticas deberán contar con socorrista con “*conocimientos suficientes en materia de salvamento*” (Artículo 30.2, Decreto 53/1995). Y sobre estos conocimientos suficientes en el apartado 3º del artículo 30 regula:

Los conocimientos que han de acreditar las personas descritas en los apartados anteriores se regularán mediante Orden de la Consejería de Sanidad y Seguridad Social [...]

La Orden a la que se refiere al precepto anterior es 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 (de ahora en adelante OFMB). En la que, en su artículo 1, establece:

El personal que deba estar a cargo de las instalaciones de la piscina de los establecimientos de alojamientos turísticos y de las de uso colectivo previamente a su autorización por la Consellería de Sanidad y Seguridad Social deberán acreditar ante la misma reunir los requisitos que figuran en los Anexos I y II de la presente Orden, así como justificar conocimientos suficientes en las materias que figuren en los mismos.

En el Anexo I, encargado de los requisitos a acreditar por el personal socorrista, se exigen unos contenidos teórico-prácticos de, como mínimo, 8 horas de duración. Esos contenidos deberán comprender conocimientos sobre accidentes en el medio acuático, técnicas de nado adaptado, primeros auxilios y manipulación del material de salvamento (Anexo I OFMB).

Recordando lo ya expresado en el apartado anterior, la formación presentada por Mateo, de 120 horas de duración, abarcaría perfectamente los requisitos exigidos por la OFMB, estando por tanto habilitado para trabajar en una piscina de uso colectivo en la isla de Menorca. No obstante, como establece el artículo 1 de la OFMB, arriba citado, para obtener la acreditación del cumplimiento de estos requisitos por la Consellería de Sanidad y Seguridad social de las Islas Baleares, Mateo tendrá que presentar la Solicitud 1297600 para la Convalidación del título de Socorrista y Mantenimiento de Piscinas.

Al respecto de la práctica profesional de la profesión de socorrista acuático en piscinas, la legislación autonómica no exige la inscripción en un Registro Profesional, ni ninguna certificación profesional específica para el ejercicio del puesto, como si es obligatorio tanto en Galicia como en Madrid.

Por lo que, tras lo anteriormente dispuesto, queda patente que Mateo, una vez homologada su formación, estaría en condiciones de ser contratado y prestar sus servicios como socorrista en la isla de Menorca.

*VII.II b) Convenio Colectivo aplicable a la relación laboral en las Islas Baleares*

Una vez estudiada la idoneidad de Mateo para trabajar en dicha Comunidad Autónoma, es necesario analizar bajo qué condiciones estará sometida su relación laboral. Éstas estarán reguladas según la Resolución de 29 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios (de ahora en adelante CCEID).

La aplicación de este texto legal se deriva de su artículo 1, que establece:

## Aplicación de convenio colectivo a un contrato de socorrismo

El presente Convenio es de aplicación y regula las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que tengan por objeto o actividad económica y/o prestación de servicios relacionados con el ejercicio físico. Se incluyen entre estos servicios, la práctica física deportiva, de manera amateur, voluntaria o profesional; la práctica física recreativa o de ocio deportivo, ya sean fines lúdicos, ya sean con fines didácticos o con ambos a la vez, **así como la vigilancia acuática**.

Como se puede apreciar de la última frase del precepto, todas aquellas actividades encargadas de la vigilancia acuática en instalaciones deportivas radicadas en territorio español, se les aplicará el CCEID (Artículo 2, CCEID).

Esta es la primera ocasión en la que aparece la aplicación del CCEID, mientras que las otras Comunidades Autónomas tenían su propio Convenio Colectivo de aplicación. Sin embargo, en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, el citado convenio, es el marco legal que regula las condiciones laborales de los contratos de socorrismo, tal y como atesora la Sentencia del TSJBAL de 28 de marzo de 2019 (ECLI:ES:TSJBAL:2019:257), entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2019 (Artículo 3, CCEID).

En el caso de que Mateo se fuese a trabajar a Menorca del 15 de junio de 2019 al 15 de septiembre de 2019, su formación sería más que suficiente, con el simple trámite de homologación, y la relación laboral con la empresa contratante estaría bajo el amparo del CCEID.

### VII.III - Comunidad Valenciana

En el supuesto de tener la voluntad de desplazarse a Alicante con el objeto de realizar las funciones de socorrista, éstas deberán regularse según la legislación propia de la Comunidad Valenciana (Anexo II, Real Decreto 711/2011).

#### *VII.III a) Formación mínima en la Comunidad Valenciana*

En esta Comunidad, la legislación que regula la formación mínima de los socorristas es el Decreto 143/2015, de 11 de septiembre, del Consell, por el que aprueba el Reglamento de Desarrollo de la ley 14/2010, de 3 de diciembre, de la Generalitat Valenciana, de Espectáculos Públicos, Actividades Recreativas y Establecimientos Públicos (de ahora en adelante Decreto 143/2015).

En esta norma se regula la obligatoriedad de las piscinas de uso colectivo de contar con un “socorrista con conocimiento suficiente en materia de salvamento acuático y prestación de primeros auxilios”, con una titulación expedida o reconocida por las instituciones competentes en la materia (Artículo 264, Decreto 143/2015).

Así mismo, sobre esa titulación, en el artículo 266, el Decreto 143/2015 establece lo siguiente:

Para prestar servicio de socorrismo en el ámbito territorial en la Comunitat Valenciana se deberá acreditar la titulación oficial necesaria o superar los cursos organizados por organismos públicos o bien aquellos debidamente reconocidos por los mismos.

Y el artículo 267, del mismo Decreto 143/2015, aborda el contenido de los cursos mencionados en el precepto anterior:

## Aplicación de convenio colectivo a un contrato de socorrismo

Los cursos que se realicen al amparo de lo dispuesto en la presente sección se adecuarán a lo que establezca la Orden de desarrollo elaborada por las Consellería competentes en la materia.

Ante la ausencia de la citada Orden de desarrollo sobre la materia, en 2017, la Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las Emergencias, remitió a los municipios valencianos un escrito que recuerda la normativa vigente en materia de seguridad en locales abiertos al público, incluidas piscinas y circulares (de ahora en adelante Circular AVS 2017).

En su apartado 3º, la Circular AVS 2017, cataloga los organismos públicos, sin perjuicio de otros órganos de un distinto ámbito territorial, que ostentan la competencia para impartir enseñanzas en salvamento acuático y primeros auxilios en la Comunidad Valenciana:

- Las Facultades de Ciencias de la Actividad Física y Deporte de la Comunitat Valenciana.
- Las Consellerías con competencias en Educación, Deporte y Sanidad.
- Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF)
- La Federación de Salvamento y Socorrismo de la Comunitat Valenciana
- Cruz Roja Española

Así mismo, a pesar de lo anterior, el mismo apartado 3º, especifica que podrán ejercer las funciones de socorrista aquellos que ostenten el Certificado de Profesionalidad de Socorrismo en Instalaciones Acuáticas (AFDP0109) o el título de Técnico Deportivo en Salvamento y Socorrismo.

No obstante, existe también, la posibilidad de presentar, para una temporada, el título correspondiente, siendo éste objeto de valoración con el fin de determinar su correspondencia con los contenidos y plazos exigidos por la normativa actualmente en vigor (Apartado 4º, Circular AVS 2017).

Una vez expuestos los requisitos exigidos en esta Comunidad Autónoma, tenemos que comprobar si la formación de Mateo cumple los citados estándares. En un primer momento, el título habilitante no ha sido expedido por ninguna de los órganos mencionados en el Apartado 3º de la Circular AVS 2017. Aun así, el mismo apartado, permite presentar otro tipo de formación, como es el Certificado AFDP0109 regulado en el Real Decreto 711/2011, y como ya se ha analizado pormenorizada en la segunda pregunta de este trabajo en el apartado de “*IV.II Aplicación al caso concreto de Mateo*”, el título presentado por el mismo no cumple los requisitos en cuanto al número de horas necesarias.

Por todo lo anterior expuesto, Mateo, no sería competente para trabajar como socorrista en una instalación acuática en la Comunidad Valenciana. En caso de querer hacerlo, debería realizar el Certificado de Profesionalidad AFDP0109 o cualquier curso impartido por los organismos arriba descritos.

## **CONCLUSIONES FINALES**

Hoy en día es muy frecuente la práctica de contratos como el que se manifiesta en el Supuesto de Hecho de este trabajo. El incremento de afluencia en instalaciones acuáticas en verano provoca la necesidad de contratar personal adicional a la plantilla existente en las instalaciones, cuando estas no abren solo en verano debido a la estacionalidad.

PRIMERO. - El instrumento jurídico adecuado para tal contratación, como se ha analizado, es el contrato de duración determinada de obra o servicio regulado en el artículo 15.1 a) ET. Otra cuestión relevante, adicional al tipo de contrato, es la del examen sobre la idoneidad de aplicar, o no, algún convenio colectivo (vid. Página 14).

SEGUNDO. - En este caso, la relación laboral se habrá de regir por el convenio autonómico (CCIDG), y no el estatal (CCEID). Esta no es una cuestión baladí, pues muchas empresas radicadas en la Comunidad de Galicia intentan aplicar de manera reiterada el CCEID, más laxo en las condiciones laborales, aprovechándose en numerosas ocasiones del desconocimiento del trabajador sobre los derechos laborales que le asisten (vid. Página 15).

TERCERO. - En ocasiones, como la que se produce en el Supuesto de Hecho, la empresa contratante no respeta todas las condiciones establecidas por el convenio aplicable al contrato. En este caso por faceta doble. Por un lado, a la hora de redactar el contrato no atiende al número de horas máximas semanales, treinta y ocho, sobrepasándolas en dos horas a la semana. Tampoco cumple la duración de las vacaciones anuales, teniendo éstas que ser de treinta y un días naturales, mientras que la empresa fijó por contrato treinta días naturales. Por el otro lado, en las condiciones de facto, la empresa contratante estaba incumpliendo totalmente la jornada laboral permitida por el CCIDG, fijándola en cuarenta y ocho horas de trabajo semanal repartidas en 6 días por semana, cuando el propio convenio y reiteradas sentencias han puesto de manifiesto que el límite máximo de horas semanales son cuarenta y cinco horas repartidas a lo largo de cinco días y los otros dos de descanso (vid. Página 22).

CUARTO. - En la tercera pregunta del Supuesto de Hecho se menciona un proceso de expansión por parte de la empresa contratante, planteándose la cuestión de cómo quedaría la situación laboral de Mateo en caso de hacerse efectiva una posible fusión. Ante un escenario como el descrito, la respuesta es clara: tanto la Directiva, a nivel comunitario, como el ET salen en defensa de la parte más débil en una situación así, el trabajador. Ambos textos legales ratifican la obligación por parte de la empresa cesionaria de mantener la relación laboral en las mismas condiciones que tenía en la empresa cedente. En el caso de Mateo, seguiría teniendo un contrato de obra por tres meses, de 15 de junio a 15 de septiembre, siéndole de aplicación el CCIDG (vid. Página 28). Sin embargo, esta protección no implica que, una vez llevada a cabo la fusión, por razones económicas u organizativas se puedan cambiar las condiciones laborales o incluso llevar a cabo la amortización del puesto de trabajo.

QUINTO. - Otra de las cuestiones que se tratan en este trabajo, y en la que me quiero detener, es la formación mínima requerida para trabajar como socorrista en Galicia, así como las condiciones necesarias para hacerlo en otras tres Comunidades Autónomas: Madrid, Islas Baleares y Comunidad Valenciana.

Esta materia ha sido fuente, y es, de mucha controversia en el ámbito del socorrismo. Como se ha mencionado en la Introducción de este trabajo, las entidades certificadoras

de la calificación de socorrista son muchas y de diversa índole. Por ejemplo, en Galicia, antes de 2011, la formación era expedida por la FESSGA y por Cruz Roja, sin embargo, el contenido formativo de ambas, tanto en duración como en materia, no era el mismo. Este mismo fenómeno de descontrol formativo se estaba produciendo en todo el territorio nacional, por ello, en 2011 se publicó el Real Decreto 711/2011 con la pretensión de establecer un marco regulador común sobre la formación que debe tener un socorrista, así como la creación de un Registro Profesional de Socorristas, necesario para desempeñar el ejercicio profesional. Sin embargo, el propio Real Decreto 711/2011, en su Anexo II establece que esta materia es propia de cada Comunidad Autónoma, y son éstas las que tienen que regular la materia (vid. Página 20).

Poco a poco la voluntad de las distintas Comunidades Autónomas es la de confluir en torno a las exigencias del Real Decreto 711/2011, como ha sido el caso, por ejemplo, de Galicia. En el año 2012 se publica en el DOGA el DFM, con la pretensión de dotar al socorrismo de una mayor profesionalidad en una Comunidad con tantos kilómetros de costa. La pretensión, sin duda, es buena; de 120 horas mínimas de formación se pasa a 370 en el caso de instalaciones acuáticas, y 420 en el caso de espacios naturales (vid. Página 20). Pero el DFM se olvida de una cuestión, en Galicia, como en todo el norte de España, el socorrismo es desempeñado mayoritariamente en períodos estacionales de tres meses, correspondiendo con el verano, tal y como es el caso de Mateo. Además, el grupo de edad que, por norma general, realiza tales funciones es joven, de entre 17-30 años.

Tras haber entrado en vigor el DFM, muchos jóvenes gallegos se encontraron con la siguiente situación: por un lado, los que no tenían ninguna formación, pero querían adquirirla, tenían que desembolsar una cantidad de 1.300€ por una certificación que solo iban a poder rentabilizar, por término medio, tres meses al año, sin tener en cuenta el número de horas necesarias para adquirirla. Y por el otro lado, gente como Mateo, con una formación previa al DFM, tenían un plazo de 5 años, hasta 2017, para adaptarse al nuevo plan, sino se quedarían fuera del Registro Profesional de Socorristas de Galicia, no pudiendo por tanto desempeñar profesionalmente las funciones de socorrista (vid. Página 21).

Ante tal situación, la consecuencia fue una ingente escasez de socorristas en toda Galicia, pues los que ya tenían el título iban dejando de trabajar y las nuevas generaciones no estaban dispuestas a pagar ese precio para adquirir la certificación. En respuesta a esa escasez, se publicó un nuevo Decreto, el 35/2017, por el cual se prorrogaba hasta 2021 la necesidad de adaptarse al nuevo plan de aquellos socorristas, como Mateo, que tenían una formación anterior al DFM, permitiendo a su vez, la certificación con unos requisitos mucho más laxos a gente con titulaciones en Educación Física o Técnicos Deportivos, pudiendo por tanto continuar prestando sus servicios como socorristas (vid. Página 22). Así mismo, en torno al año 2017 y 2018, muchos municipios gallegos subvencionaron económicamente cursos de formación a jóvenes, insuflando así aire a una balsa que se estaba hundiendo a un ritmo trepidante.

SEXTO. - Analizando las otras tres Comunidades Autónomas –Madrid, Islas Baleares y Comunidad Valenciana- queda patente esa diversidad de exigencia formativa en cuanto a las labores de socorrismo, pues en algunas Mateo no tendría problema para desempeñar la profesión, como Madrid y Menorca, mientras que en Alicante no podría (vid. Páginas 31, 34 y 35 respectivamente). No obstante, pese a que llevará tiempo, se divisan voluntades de ir paulatinamente convergiendo todas ellas en torno al Real Decreto 711/2011.

## **BIBLIOGRAFÍA**

ABRALDES VALEIRAS, J. Arturo. 2006. *Salvamento y Socorrismo: Secuencias de rescate en el medio acuático*. 1ª edición. A Coruña: FESSGA. ISBN: 84-611-1347-0. Pp. 20,21.

ALONSO OLEA, Manuel. 1982. *Las Fuentes del Derecho: En especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*. Madrid: Civitas. ISBN 84-7398-744-6. P. 125.

ALONSO OLEA, Manuel, CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup> Emilia. 2006. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas. ISBN 978-84-470-3087-3. P. 996

CRUZ VILLALÓN, Jesús. 2018. *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos. ISBN 978-84-309-7481-8. Pp. 87-90.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio. 2018. *Manual de Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch. ISBN 978-84-9190-579-0. P. 120.

GONZÁLEZ AGUADO, Alejandro. 2010. *Curso de Salvamento Acuático*. A Coruña FESSGA. P. 19.

LUY PEREIRA, Félix. 2012. *Una resumida historia del Salvamento Acuático*. [consulta: junio 2019] <http://fundacionsalvamento.com/index.php/articulos/revista/item/54-resumida-historia-del-salvamento->

MARTÍN VALVERDE, Antonio, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín, GARCÍA MURCIA, Joaquín. 2017. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos. ISBN 978-84-309-7225-8. Pp. 38-41. 85-88.

MENÉNDEZ, Aurelio, ROJO, Ángel. 2014. *Lecciones de Derecho Mercantil Volumen I*. Navarra: Civitas. ISBN: 978-84-470-4913-4. Pp. 576, 577, 578.

ROCHA, Fernando, ARAGÓN, Jorge. 2002. *El papel de las relaciones laborales en los procesos de fusión de empresa*. [consulta: junio 2019] <http://www2.1mayo.ccoo.es/publicaciones/doctrab/doc102.pdf> Pp. 37, 45, 49.

SÁNCHEZ CALERO, Fernando, SÁNCHEZ-CALERO GUILARTE, Juan. 2010. *Instituciones de Derecho Mercantil. Volumen I*. 33ª edición. Navarra: Aranzadi. ISBN: 978- 84-9903-615-1. P. 719.

SÁNCHEZ CALERO, Fernando, SÁNCHEZ-CALERO GUILARTE, Juan. 2011. *Instituciones de Derecho Mercantil. Volumen I*. 34ª edición. Navarra: Aranzadi. ISBN: 978-84-9903-840-7. P. 766.

SÁNCHEZ CALERO, Fernando, SÁNCHEZ-CALERO GUILARE, Juan. 2017. *Principios de Derecho Mercantil. Tomo I*. 22º Edición. Navarra: Aranzadi. ISBN: 978-84-9177-186-9. Pp. 418,419.

## **APÉNDICE JURISPRUDENCIAL**

### **TRIBUNAL SUPREMO**

España. Tribunal Supremo. Sentencia núm. 7054/1996 del 10 de diciembre de 1996 (ECLI:ES:TS:1996:7054)

España. Tribunal Supremo. Sentencia núm. 3980/2002 de 3 de junio de 2002 (ECLI:ES:TS:2002:3980)

España. Tribunal Supremo. Sentencia núm. 4470/2008 del 17 de junio de 2008 (ECLI:ES:TS:2008:4470)

España. Tribunal Supremo. Sentencia núm. 7095/2009 de 3 de noviembre de 2009 (ECLI:ES:TS:2009:7095)

España. Tribunal Supremo. Sentencia núm. 9082/2012 de 17 de diciembre de 2012 (ECLI:ES:TS:2012:9082)

España. Tribunal Supremo. Sentencia núm. 3709/2014 del 30 de abril de 2014 (ECLI:ES:TS:2014:3709)

España. Tribunal Supremo. Sentencia núm. 446/2015 del 19 de enero de 2015 (ECLI:ES:TS:2015:446)

España. Tribunal Supremo. Sentencia núm. 588/2018 del 5 de junio de 2018 (ECLI:ES:TS:2018:2741)

### **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**

España. Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Sentencia núm. 5134/2011 de 23 de noviembre de 2011. (ECLI:ES:TSJGAL:2011:9200)

España. Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Sentencia número 11/2017 del 6 de noviembre de 2017. (ECLI:ES:TSJGAL:2017:7203).

España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Sentencia núm. 136/2016 de 19 de febrero de 2016. (ECLI:ES:TSJM:2016:1569)

España. Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares. Sentencia núm. 257/2019 de 28 de marzo de 2019 (ECLI:ES:TSJM:2019:257)

## **APÉNDICE LEGISLATIVO**

Constitución Española (<<BOE>>, número 232, de 27/09/2011), P. 16.

Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles (<<BOE>> número 82 de 4 de abril de 2009). Pp. 4,5,6.

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. (<<BOE>> número 255, de 24/10/2015) P. 70.

Real Decreto Legislativo 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. (<<BOE>> número 7 de 08/01/1999) P. 2.

Real Decreto Legislativo de 24 de julio de 1889 por el que se aprueba el Código Civil. (<<BOE>> número 206 de 25/07/1889) P. 3.

Real Decreto 711/2011, de 20 de mayo, por el que se establecen tres certificados de profesionalidad de la familia profesional Actividades Físicas y Deportivas que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualiza el certificado de profesionalidad establecido en el Real Decreto 1209/2009, de 17 de julio. (<<BOE>> número 138 del 10 de junio de 2011), Pp. 59404-59439.

Directiva 2001/23/CE de 12 de marzo de 2001 sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (<<DOUE>> número 82 de 22 de marzo de 2001) Pp. 1, 2, 3.

Decreto 104/2012 de 16 de marzo, por el que se fija la formación mínima de los socorristas acuáticos y se crea, y regula, el Registro Profesional de Socorristas Acuáticos de Galicia. (<<DOGA>> número 67 del 9 de abril de 2012) P. 3,

Decreto 143/2015, de 11 de septiembre, del Consell, por el que aprueba el Reglamento de Desarrollo de la ley 14/2010, de 3 de diciembre, de la Generalitat Valenciana, de Espectáculos Públicos, Actividades Recreativas y Establecimientos Públicos. (<<DOGV>> número 7615 de 15 de septiembre de 2015) Pp. 25208-25209.

Decreto 35/2017, de 30 de marzo, por el que se modifica el Decreto 104/2012, de 16 de marzo, por el que se fija la formación mínima de los socorristas acuáticos y se crea y regula el Registro Profesional de Socorristas Acuáticos de Galicia (<<DOGA>> número 69 de 7 de abril de 2017), P. 16577.

Decreto 53/1995, de 18 de mayo, por el que se aprueban las condiciones higiénico-sanitarias en piscinas de establecimientos de alojamiento turístico y de las de uso colectivo, en general. (<<BOIB>> número 80 de 24 de junio de 1995) Pp. 6583-6595.

Decreto 103/2005, de 6 de mayo, por el que se establece la reglamentación técnico-sanitaria de piscinas de uso colectivo. (<<DOGA>> número 90, de 11/05/2005), P. 5.

Orden 1319/2006 de 27 de junio, de la Consejería de Sanidad y Consumo, por la que se establecen los criterios que permitan establecer los niveles de formación del

personal que preste sus servicios como socorrista en piscinas, instalaciones acuáticas y medio natural de la Comunidad de Madrid (<<BOCM>> número 166 de 14 de julio de 2006) Pp. 53- 55

Orden 650/2004, de 17 de junio por la que se crea y regula el Registro de Profesionales que actúan en el Ámbito Sanitario de la Comunidad de Madrid (<<BOCM>> número 159 del 6 de junio de 2004) Pp. 88-90.

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. (<<BOIB>> número 34 de 16 de marzo de 1996) Pp. 2843-2847.

Resolución de 28 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de "Piscinas e Instalaciones Acuáticas", suscrito por la Asociación de Empresarios de Piscinas e Instalaciones Acuáticas, Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y SIMEPIA (<<Suplemento al BOCM>> número 183 (Fascículo I) del 3 de agosto del 200) Pp. 10-23.

Resolución de 29 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios (<<BOE>> número 141 de 11 de junio de 2018) Pp. 59991-60026.

Resolución de 9 de enero de 2017, de la Secretaría General de Empleo, en la que se aprueba el III Convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios de la Comunidad Autónoma de Galicia 2016-2018 (<<DOGA>> número 24, de 6 de febrero de 2017).

Circular 2017 de la Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las Emergencias, remitiendo a los municipios valencianos un escrito que recuerda la normativa vigente en materia de seguridad en locales abiertos al público, incluidas piscinas y circulares [consulta: junio 2019] <http://www.alboraya.org/detalle-aviso-bando?groupId=10181&articleId=149237>

