



## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

### ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

### CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

**11520**

*Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Club Náutico s'Arenal i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07002222012001)*

#### Antecedents

1. El 15 de febrer de 2022, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Club Náutico s'Arenal.
2. El 29 de juliol de 2022, Antonio Font Mas, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

#### Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dict la següent

#### Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Club Náutico s'Arenal, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, (Signat electrònicament: 14 de novembre de 2022)

**La directora general de Treball i Salut Laboral**

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball  
(BOIB 97/2019)



**CONVENI COL·LECTIU LABORAL CLUB NÀUTIC S'ARENAL 2022-2024.****ARTICLE 1.- ÀMBIT FUNCIONAL**

Aquest conveni col·lectiu afecta tot el personal pertanyent a l'empresa "CLUB NÀUTIC S'ARENAL" que presti els seus serveis a qualsevol de les dependències i instal·lacions dels edificis, molls o dàrsenes, tant si estan prestant els seus serveis en el moment de la signatura d'aquest conveni com si s'incorporen a l'empresa durant la vigència del conveni, qualificat o no, a excepció de tota persona que estigui empleada en establiments aliens al club i llurs treballadors, així com les persones a qui no els sigui aplicable aquest conveni col·lectiu per així estar-hi previst.

Als efectes previstos a l'article 85.3 a) de l'Estatut dels treballadors, aquest conveni col·lectiu ha estat concertat, d'una part, per la representació legal dels treballadors de l'empresa i, de l'altra, pel president del Club Nàutic S'Arenal en representació de la junta directiva, i hi ha actuat com a assessor jurídic el lletrat Antonio Font Mas.

**ARTICLE 2.- ÀMBIT TEMPORAL**

Aquest conveni té una durada de tres anys. Inicia els seus efectes el dia 1 de gener de 2022 i finalitza la seva vigència el 31 de desembre de 2024 amb caràcter general.

**ARTICLE 3.- DENÚNCIA I PRÒRROGA**

Aquest conveni s'entén prorrogat per reconducció tàcita per tres anys més si no hi ha denúncia per qualsevol de les parts signants i sempre que s'hagi fet per escrit i en els termes previstos a l'article 86 de l'Estatut dels treballadors amb almenys seixanta dies naturals d'antelació a la terminació de la vigència.

**ARTICLE 4.- SALARI BASE**

El salari base pactat en aquest conveni consta a les taules salarials que s'hi adjunten; i sobre les quantitats que es reflecteixen en les taules esmentades cal aplicar-hi els increments referits a l'article 12 d'aquest conveni per als exercicis successius (2023 i 2024).

**ARTICLE 5.- ANTIGUITAT**

Es considera antiguitat els augments periòdics per temps de servei. Els treballadors i les treballadores a què es refereix aquest conveni tenen dret a percebre augments per antiguitat en les quanties següents:

1. Als 3 anys: 8 %
2. Als 6 anys: 16 %
3. Als 9 anys: 24 %
4. Als 12 anys: 30 %
5. Als 16 anys: 34 %
6. Als 20 anys: 40 %
7. Als 22 anys: 48 %
8. Als 24 anys: 56 %
9. A partir dels 25 anys: 60 %

El complement econòmic per antiguitat es calcula sobre el salari base que correspongui a cada categoria professional pertanyent al grup professional determinat i s'ha de percebre el mes següent al que es compleixi. Això aplica a tots els treballadors la data d'antiguitat dels quals sigui anterior al 31 de desembre de 2004.

Els treballadors i les treballadores que iniciïn la relació laboral a partir de l'1 de gener de 2005 no meriten en cap moment aquest plus. No obstant això, aquests treballadors i treballadores han de percebre una compensació econòmica equivalent a l'1 % del salari base, que rebran mensualment i en cadascuna de les gratificacions extraordinàries.

**ARTICLE 6.- PLUS DE TRANSPORT**

Els treballadors i les treballadores inclosos en l'àmbit funcional d'aquest conveni col·lectiu tenen dret a percebre anualment un plus de transport, que s'abona de forma prorratejada mensualment per l'import de 81,18 euros.



Aquest plus de transport té caràcter d'indemnització o bestreta de l'article 26.2 de l'Estatut dels treballadors i experimenta els mateixos increments anuals previstos amb caràcter general a l'article 12 d'aquest conveni. Això no obstant, aquest plus s'integra a la base de cotització de conformitat amb el que preveu l'article 147 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

#### **ARTICLE 7.- GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES**

S'estableixen dues pagues extraordinàries equivalents cadascuna a l'import corresponent a 30 dies de salari brut exclosos els conceptes extrasalarials. Aquestes pagues s'abonen els dies 15 de juliol i 20 de desembre de cada any, respectivament.

S'estableixen dues pagues extraordinàries equivalents cadascuna a l'import corresponent a 15 dies de salari brut exclosos els conceptes extrasalarials. Aquestes pagues s'abonen els dies 15 de març i 15 d'octubre de cada any, respectivament.

De forma expressa, queda exclòs el plus d'activitat per al càlcul de les pagues extres en els casos en què n'hi hagi.

#### **ARTICLE 8.- GRATIFICACIÓ ESPECIAL**

S'estableix una gratificació especial que passa a denominar-se «de vacances» corresponent a 10 dies de salari brut, en què es computen tots els conceptes excepte els extrasalarials, igual que per a les pagues extraordinàries.

Aquesta gratificació es percep a l'inici de les vacances de cada treballador.

De forma expressa, queda exclòs el plus d'activitat per al càlcul d'aquesta gratificació en els casos en què n'hi hagi.

#### **ARTICLE 9.- PLUS DE NOCTURNITAT**

S'estableix un plus de nocturnitat, només per als vigilants nocturns, que consisteix en un 25 % del salari base.

#### **ARTICLE 10.- AJUDA PER DEFUNCIÓ**

En cas de mort per contingències comunes del treballador, els seus beneficiaris, amb l'acreditació prèvia d'aquesta condició, tenen dret a percebre en concepte d'indemnització una quantitat a tant alçat equivalent a l'import de tres mensualitats del salari del treballador o de la treballadora, que s'ha d'abonar, un cop presentada la sol·licitud de pagament, dins dels quatre primers dies següents a la sol·licitud, si escau.

Quan la mort derivi de contingències professionals, els beneficiaris han de percebre, a més, dues mensualitats addicionals, amb exclusió dels conceptes extrasalarials que, si escau, el treballador o la treballadora estigués percebent.

#### **ARTICLE 11.- SITUACIONS D'INCAPACITAT TEMPORAL**

En cas d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, accident de treball o malaltia professional, tots els treballadors afectats per aquest conveni han de percebre, mentre subsisteixi aquesta situació i amb càrrec a l'empresa, un complement consistent en la diferència entre la prestació econòmica per IT, per qualsevol de les contingències esmentades, a què pogués tenir dret el treballador o la treballadora i fins al 100 % del salari que s'estigués percebent en el moment del fet causant de la prestació.

#### **ARTICLE 12.- REVISIÓ SALARIAL DURANT LA VIGÈNCIA DEL CONVENI**

Durant el primer any de vigència del conveni col·lectiu, els conceptes salarials i extrasalarials que es percebin són els indicats a la taula adjunta, que han experimentat un augment del 2,5 % respecte de la taula del 2021. Pel que fa a l'exercici 2023, les parts signants s'obliguen, dins dels mesos de novembre i desembre de 2022, a reunir-se a l'efecte de fixar si els salaris a 31 desembre de 2022 han de ser objecte o no, si escau, d'increment. En el cas d'increment, aquest s'ha d'aplicar sobre els conceptes salarials i extrasalarials a excepció de les hores extraordinàries previstes a l'article 14 d'aquest conveni i a partir del dia 1 de gener de 2023. Per a l'any 2024, també s'obliguen a reunir-se els mesos de novembre i desembre de 2023 a l'efecte de fixar si els salaris a 31 de desembre de 2023 han de ser objecte o no, si escau, d'increment. En el cas d'increment, s'ha de seguir el mateix sistema previst anteriorment. Tal com s'ha indicat, si hi ha increment, en cap cas no afecta les hores extraordinàries regulades a l'article 14 d'aquest conveni.

#### **ARTICLE 13.- JORNADA DE TREBALL**

La durada màxima de la jornada ordinària de treball és de 38,50 hores setmanals de treball efectiu i el Club Nàutic queda facultat per a la seva distribució irregular, sense que, en aquest supòsit, el total d'hores ordinàries, en còmput anual, pugui excedir les 1.741 hores de treball efectiu.



Els dies lliures s'han de gaudir seguint l'horari establert i respectant el que fixa l'article 37.1 de l'Estatut dels treballadors.

La direcció pot canviar, per necessitats del servei o organitzatives, els torns de treball dels treballadors. Per fer-ho, hi ha d'haver, en aquest supòsit, un preavís de 48 hores, a excepció que aquestes necessitats fossin de caràcter urgent, cas en el qual no cal preavís. Aquest canvi de torn de treball té la mateixa durada que la necessitat o causa organitzativa, tret de pacte en contra.

#### **ARTICLE 14.- HORES EXTRAORDINÀRIES**

Totes les hores que excedeixin, en còmput anual, el màxim establert per aquest conveni com a hores efectives i ordinàries tenen la consideració d'extraordinàries. A aquest efecte, s'han d'abonar al preu que es pacti per a aquestes hores. Així mateix, poden ser compensades per temps equivalent de descans dins dels 4 mesos següents.

Les hores extraordinàries que el treballador faci per haver estat requerit per la direcció del club com a reforç de la plantilla en els casos que es produeixin temporals al port, d'acord amb el que preveu l'article 35 de l'Estatut dels treballadors, s'han de compensar o bé lliurant el doble d'hores treballades en els set dies laborables posteriors a la seva realització o bé mitjançant abonament en la mateixa quantia que les hores ordinàries (més l'aplicació de la nocturnitat en cas que aquestes hores extraordinàries es facin en horari nocturn); opció que cada vegada ha d'adoptar la direcció del club.

#### **ARTICLE 15.- FESTES ABONABLES**

El personal de marineria, vela, manteniment, accessos i administració, en compensació pels dies treballats en diumenges i festius de manera continuada i habitual al llarg de l'any, tenen dret, al final de cada any, a una gratificació extraordinària equivalent a l'import d'una mensualitat del salari, a excepció dels conceptes extrasalarials, que han de percebre el mes de febrer de l'any següent. Per poder percebre aquesta gratificació, han de prestar el servei durant tota la setmana.

#### **ARTICLE 16.- VACANCES**

El període de vacances és de 32 dies naturals, que s'han de gaudir d'acord amb el calendari que cada any es confecciona a aquest efecte. Per raons d'organització del treball, podrien quedar exclosos per al seu gaudi els mesos d'abril a setembre, ja que corresponen a la temporada alta i de competició al club, tret de pacte en contra.

El gaudi de les vacances no es limita pel fet que el treballador hagi estat en incapacitat temporal amb independència del període de durada de la IT, a excepció dels casos en què el treballador, arribat el 31 de desembre, es trobi en situació d'IT i no hagi gaudit de les vacances, per la qual cosa es perd, si s'escau, aquest dret.

En el supòsit de desacords quant al gaudi del període de vacances, cal prendre com a referència el període gaudit l'any anterior, de manera que si existissin dos treballadors que sol·licitessin la mateixa data tindria preferència el treballador que no ho hagués gaudit.

#### **ARTICLE 17.- TERMINI DE PREAVÍS EN CAS DE CESSAMENT VOLUNTARI**

S'estableix un termini de preavís per als supòsits de cessament voluntari:

1. Personal qualificatà un mes
2. Personal no qualificatà 15 dies

En cas que el treballador no respecti aquest termini, l'empresa ha de descomptar de la liquidació final l'import del salari equivalent als dies de retard en el preavís.

#### **ARTICLE 18.- LLICÈNCIES**

El personal afectat per aquest conveni té dret a llicència amb sou en qualsevol dels casos que s'hi indiquen i amb la durada que s'hi estableix, sempre que tinguin com a mínim dos anys d'antiguitat a l'empresa, i tot això amb independència dels permisos o llicències que puguin correspondre d'acord amb la legislació laboral vigent.

- 1.- Per matrimoni del treballador o la treballadora: 20 dies
- 2.- Per part de l'esposa: 3 dies si es produeix a l'illa o 5 dies si se'n produeix fora. En cas de complicacions greus o intervenció quirúrgica, s'incrementa en 2 dies més el període de llicència retribuïda.
- 3.- Per mort del cònjuge, pares, fills o germans: 2 dies si és a l'illa, 4 dies si és fora de l'illa però a l'arxipèlag balear i 6 dies si és fora de l'arxipèlag balear.
- 4.- Per matrimoni de fill o germà del treballador o la treballadora: 1 dia si el casament té lloc a l'illa, 2 dies si és a una illa diferent i 3 dies si és fora de l'arxipèlag balear.
- 5.- Per malaltia greu dels parents del punt 3, a excepció dels germans polítics, els mateixos terminis que per al punt 3.





6.- Per concurrència a exàmens, el temps indispensable per fer-ho. Cal justificar l'assistència a aquestes proves.

7.- Trasllat de domicili: 1 dia.

8.- Per assumptes particulars o propis, sense necessitat de cap justificació i prèvia autorització de l'empresa respectant sempre les necessitats del servei: 2 dies.

Quan hi hagi complicacions en l'embaràs o en la malaltia greu, el treballador o la treballadora té dret a 2 dies més de llicència retribuïda.

En els supòsits dels punts 2, 3, 4 i 5, el treballador o la treballadora pot optar per ampliar el dret de llicència fins al doble fixat inicialment. Per optar-hi, ha d'avisar prèviament l'empresa. Aquesta ampliació és no retribuïda.

D'altra banda, les parts que subscriuen aquest conveni col·lectiu queden subjectes al que preveu la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

D'altra banda, el treballador o la treballadora que tingui un fill menor d'un any té dret a una reducció d'una hora diària, per lactància, fins que aquest faci 1 any. Aquest permís el pot gaudir indistintament el pare o la mare en cas que tots dos treballin.

Si el treballador o la treballadora ho prefereix, pot optar per acumular en jornades completes el permís per lactància, que es regeix pel següent:

a) Pot gaudir de 15 dies naturals de forma ininterrompuda i a continuació de la finalització del període de baixa per maternitat i, si escau, vacances.

b) El treballador o la treballadora ha de fer un preavís, per escrit, almenys quinze dies abans de l'inici de l'opció del gaudi acumulat en jornades completes.

De mutu acord entre l'empresa i el treballador o la treballadora i sempre que les necessitats del servei ho permetin, els qui per raons de guarda legal tinguin a càrrec algun menor de 12 anys, una persona amb discapacitat física o psíquica que no exerceixi activitats retribuïdes o bé una persona gran dependent tenen dret a una reducció de jornada en els termes previstos als articles 37, punts 4, 4 bis i 5 de l'Estatut dels treballadors per atendre les necessitats de les persones abans esmentades, amb la reducció proporcional de retribucions. Un cop cessi la necessitat que va originar aquesta reducció o el menor faci 12 anys, el treballador pot sol·licitar la reincorporació a jornada completa i l'empresa té l'obligació d'acceptar-la.

#### **ARTICLE 19.- SORTIDES I CONSULTES MÈDIQUES**

L'empresa ha d'abonar com a temps efectivament treballat les hores d'absència per motius de consultes mèdiques. Per fer-ho, s'ha de sol·licitar permís amb caràcter previ i, posteriorment, se n'ha de presentar el justificant.

#### **ARTICLE 20.- EXCEDÈNCIES**

En aquest supòsit, cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent en cada moment en aquesta matèria.

#### **ARTICLE 21.- CONTROL DE LA SITUACIÓ SANITÀRIA DEL TREBALLADOR**

L'empresa es reserva el dret a verificar l'estat de malaltia o accident al·legat pel treballador o la treballadora mitjançant reconeixement a càrrec del personal mèdic de la seva elecció.

La negativa del treballador o la treballadora a aquests reconeixements, amb independència de la potestat sancionadora de l'empresa segons l'article 54 de l'Estatut dels treballadors, determina la pèrdua dels complements per IT i la devolució de les quantitats percebudes fins a aquell moment per aquest concepte.

#### **ARTICLE 22.- LLIURAMENT DE FULL DE SALARIS**

El rebut de salari s'ha de posar a disposició dels treballadors i les treballadores a les oficines del club a partir del dia 1 de cada mes. Els treballadors i les treballadores tenen l'obligació de passar a signar-lo abans del dia 5, tret que l'abonament del salari s'efectuï per mitjà de transferència bancària.

#### **ARTICLE 23.- PROHIBICIÓ DE REALITZAR TREBALLS PER A TERCERS**

Es pacta de forma expressa que queda terminantment prohibit per als treballadors i les treballadores compresos dins de l'àmbit funcional d'aquest conveni la realització de qualsevol tipus de feina o encàrrec per a persona diferent, física o jurídica, amb independència de la seva condició de soci, que no sigui l'empresa o ocupador Club Nàutic S'Arenal, ja sigui dins o fora de la jornada habitual, sempre que s'hagin de desenvolupar dins de les instal·lacions del club.

**ARTICLE 24.- RÈGIM DISCIPLINARI**

Els treballadors i les treballadores poden ser sancionats per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix als apartats següents:

**FALTES:**

Tota falta comesa per un treballador es classifica, atesa la importància, transcendència i intenció, en lleu, greu o molt greu.

**Faltes lleus.** - Es consideren faltes lleus les següents:

- La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de quinze minuts al mes.
- L'abandó del lloc de treball sense causa justificada, encara que sigui per poc temps. Si aquesta absència causa perjudici a l'empresa o és causa d'accident, pot ser considerada falta greu o molt greu.
- Manca de condícia i higiene personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu o la imatge de l'empresa.
- No atendre els socis o el públic amb la correcció i diligència deguda.

**Faltes greus.** - Es consideren faltes greus les següents:

- La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de trenta minuts al mes.
- Absència a la feina sense l'autorització deguda o causa justificada un dia al mes.
- La desobediència de les ordres dels superiors o membres de la junta directiva en qualsevol matèria de feina. Si implica trencament manifest de la disciplina o se'n deriva perjudici per a l'empresa, es pot considerar falta molt greu.
- Fer treballs particulars durant la jornada laboral sense el permís oportú.
- La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de naturalesa diferent, dins un trimestre i havent-hi comunicació escrita.

**Faltes molt greus.** - Es consideren faltes molt greus les següents:

- La reiteració de diverses faltes lleus en un període de sis mesos.
- El frau, acceptació de recompenses o favors de qualsevol índole, deslleialtat, abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori tant a l'empresa com als companys de feina o a qualsevol persona dins de les dependències de l'empresa o durant la feina a qualsevol altre lloc.
- Fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona, vendre's o cobrar-se a si mateix, sense autorització expressa de l'empresa en els termes que preveu l'article 23.
- La simulació de malaltia o accident.
- Simular la presència d'un altre treballador per qualsevol mitjà.
- La manca notòria de respecte o consideració als socis o al públic en general, així com la manca de respecte simple a qualsevol membre de la junta directiva.
- Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en embarcacions, primeres matèries, estris, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, arreu, documents de l'empresa, etc.
- No prestar, en hores de servei, auxili a les embarcacions, ja siguin o no d'un soci, que entrin al Club Nàutic S'Arenal per recalar o proveir-se de combustible.
- Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, revelar a elements estranys per a l'empresa dades de reserva obligada.
- La continuada i habitual manca de condícia i neteja de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
- Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat, manca de respecte i consideració a qualsevol dels membres de la junta directiva o als seus familiars, als caps o als seus familiars, així com als companys de feina, als socis i al públic en general.
- L'embriaguesa i drogodependència manifestada en jornada laboral al recinte del Club Nàutic S'Arenal.
- Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del treball sempre que no estigui motivada per cap dret reconegut en les lleis.
- Transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'exercici de la feina.
- La reincidència en falta greu, encara que sigui de naturalesa diferent, sempre que es cometi dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.

**SANCIONS:**

La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requereix, si és el cas, comunicació escrita al treballador.

Les sancions màximes que es poden imposar en cada cas, atenent la gravetat de la falta comesa, són les següents:

- a. Per falta lleu: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió de sou i feina de fins a tres dies.





b. Per faltes greus: suspensió de sou i feina de quatre a quinze dies.

c. Per faltes molt greus: des de la suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies fins a la rescissió del contracte de treball per acomiadament disciplinari, article 54 de l'Estatut dels treballadors, en els supòsits en què la falta fos qualificada en el grau màxim.

L'enumeració de faltes que conté aquest capítol s'entén sense perjudici dels incompliments previstos a la normativa laboral vigent.

Correspon a la junta directiva del club, d'acord amb el que disposa l'Estatut dels treballadors, la facultat de sancionar els treballadors en virtut dels incompliments laborals.

Per a la imposició de les sancions, s'han de seguir els tràmits previstos a la legislació general.

#### **PRESCRIPCIÓ DE LES SANCIONS:**

La facultat de la direcció de l'empresa per sancionar prescriu:

1. Faltes lleus al cap de deu dies.
2. Faltes greus al cap de vint dies.
3. Faltes molt greus al cap de seixanta dies.

Aquest període s'ha de comptar a partir de la data en què l'empresa en té coneixement i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

#### **ARTICLE 25.- JUBILACIÓ ANTICIPADA**

Quan el treballador que tingui com a mínim 10 anys d'antiguitat a l'empresa opti per accedir a la jubilació anticipada voluntària a què fa referència l'article 208 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, com a conseqüència de reunir els requisits genèrics i específics per tenir-hi dret en els termes previstos en aquesta norma, a més, té dret a percebre de l'empresa les quantitats següents:

- A. Si es jubila als 66 anys a 2 mesos de salari real
- B. Si es jubila als 65 anys a 4 mesos de salari real
- C. Si es jubila als 64 anys a 6 mesos de salari real
- D. Si es jubila als 63 anys a 7 mesos de salari real

#### **ARTICLE 26.- UNIFORMES**

L'empresa ha de proporcionar a cada treballador, abans de l'inici de les temporades d'hivern i estiu, el vestuari que sigui necessari per al desenvolupament de les seves funcions i, per això, pot sol·licitar la devolució de la roba usada.

#### **ARTICLE 27.- TREBALLS DE DIFERENT CATEGORIA**

Tot treballador està obligat a realitzar les tasques que se li encomanin dins dels diferents grups professionals, encara que siguin de categoria inferior a la que ostenta, sense que això repercuteixi en la modificació del seu salari. Alhora, també queda obligat a dur a terme les activitats pròpies del grup professional superior que li siguin encomanades. En aquest supòsit, si el temps de durada de les tasques esmentades és superior a sis mesos, té dret a percebre el salari corresponent a la categoria superior amb efectes des del primer dia. Si continués fent els treballs de la categoria superior durant 12 mesos, es canviaria la categoria de forma automàtica.

#### **ARTICLE 28.- CONTRACTACIÓ**

En relació amb la contractació, cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent en cada moment.

#### **ARTICLE 29.- PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS**

L'empresa assumeix l'obligació de respectar el Pla de prevenció de riscos laborals en els termes previstos a la Llei 31/95, de 8 de novembre.

#### **ARTICLE 30.- BESTRETES**

Tots els treballadors amb almenys 3 mesos d'antiguitat a l'empresa tenen dret a sol·licitar, en concepte de bestreta, una quantitat equivalent al salari d'una mensualitat que li pogués correspondre per la categoria professional. La devolució de la quantitat esmentada s'ha de fer en el termini màxim de 6 mesos des que s'ha percebut o bé en el moment de finalitzar el contracte si aquest fet es produís abans del termini esmentat.



Els treballadors amb una antiguitat superior a 1 any també poden sol·licitar, en concepte de bestreta, una quantitat equivalent a tres mensualitats del salari corresponent a la seva categoria professional. La devolució d'aquesta bestreta s'ha de fer en el termini màxim de 18 mesos o en el moment de finalitzar el contracte si aquest fet es produís abans del termini esmentat.

En ambdós casos el treballador que tingui concedida una bestreta no en pot sol·licitar una altra fins que no se'n produeixi la liquidació total.

#### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA**

El càrrec de gerent es regeix per pacte entre les parts i pel que estableix sobre aquest aspecte el reglament de règim interior. Per tant, queda exclòs de l'àmbit funcional d'aquest conveni col·lectiu.

Al mateix temps, queda absolutament exclòs de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni tot el personal que estigui treballant en els anomenats Restaurant Nou o Vell del Club Nàutic S'Arenal, les instal·lacions dels quals són propietat del club com a concessionari. Alhora, queden també expressament excloses de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni les persones que col·laborin en l'organització i el desenvolupament de les diferents regates que es poguessin dur a terme, si escau, al Club Nàutic S'Arenal dins del programa propi de les seves activitats nauticoesportives.

#### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA**

En tot el que preveu aquest conveni col·lectiu, és aplicable com a dret supletori l'Estatut dels treballadors i altres normes que hi puguin ser aplicables.

#### **DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA**

En matèria d'igualtat de tracte d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació, així com en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, cal atènyer-se, en tot cas, al que disposa la legislació vigent en cada moment.

#### **DISPOSICIÓ FINAL SEGONA**

En el supòsit previst a l'article 85 c) de l'Estatut dels treballadors, cal atènyer-se, si escau, al que disposen els procediments que s'estableixin en aquest sentit en els acords interprofessionals d'àmbit autonòmic d'acord amb el que disposa l'article 82 del mateix text legal.

### **ANNEX I DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA I DE VIGILÀNCIA**

S'ha de formar una comissió paritària i de vigilància i interpretació del conveni constituïda per la representació empresarial i per la part social en un nombre no superior a tres membres. Tots els membres poden tenir suplents que es designin a aquest efecte. La comissió pot ser assistida per experts, que tenen veu però no vot. Aquesta comissió té les funcions següents:

- Interpretació del conveni.
- Les parts acorden que qualsevol dubte sobre l'aplicació o interpretació del conveni s'ha de sotmetre obligatòriament a la comissió paritària, ja sigui per qüestió individual o col·lectiva. I, en qualsevol cas, és preceptiva la seva intervenció abans d'acudir o plantejar accions judicials de qualsevol mena derivades d'aquest conveni davant la jurisdicció competent.
- Vigilància del conveni.





## ANNEX II

### CNA - TAULA SALARIAL 2022 (+2,50 %)

| CATEGORIA                                      | SALARI BASE | PLUS TRANS. | SALARI BASE ANUAL | TRANS. ANUAL |
|------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------------|--------------|
| <b>GRUP PROFESSIONAL PRIMER - MARINERIA</b>    |             |             |                   |              |
| RESPONSABLE DE PORT                            | 2.336,64    | 81,18       | 37.386,24         | 974,16       |
| 1r CONTRAMESTRE                                | 2.025,80    | 81,18       | 32.412,80         | 974,16       |
| 2n CONTRAMESTRE                                | 1.675,82    | 81,18       | 26.813,12         | 974,16       |
| MARINER/BUS                                    | 1.356,78    | 81,18       | 21.708,48         | 974,16       |
| MARINER                                        | 1.356,78    | 81,18       | 21.708,48         | 974,16       |
| AUXILIAR DE MARINER                            | 1.050,00    | 81,18       | 16.800,00         | 974,16       |
| APRENENT DE MARINER                            | SMI         |             |                   |              |
| <b>GRUP PROFESSIONAL SEGON - MANTENIMENT</b>   |             |             |                   |              |
| RESPONSABLE DE MANTENIMENT                     | 1.675,80    | 81,18       | 26.812,80         | 974,16       |
| OFICIAL DE MANTENIMENT                         | 1.516,29    | 81,18       | 24.260,64         | 974,16       |
| PEÓ DE MANTENIMENT                             | 1.356,78    | 81,18       | 21.708,48         | 974,16       |
| AUXILIAR DE MANTENIMENT                        | 1.050,00    | 81,18       | 16.800,00         | 974,16       |
| APRENENT DE MANTENIMENT                        | SMI         |             |                   |              |
| <b>GRUP PROFESSIONAL TERCER - ACCESSOS</b>     |             |             |                   |              |
| VIGILANT D'ACCESSOS 1a                         | 1.356,78    | 81,18       | 21.708,48         | 974,16       |
| VIGILANT D'ACCESSOS 2a                         | 1.200,00    | 81,18       | 19.200,00         | 974,16       |
| AUXILIAR D'ACCESSOS                            | SMI         |             |                   |              |
| <b>GRUP PROFESSIONAL QUART - ADMINISTRACIÓ</b> |             |             |                   |              |
| RESPONSABLE FINANCER                           | 2.172,39    | 81,18       | 32.585,85         | 974,16       |
| OFICIAL 1a ADMINISTRATIU                       | 2.025,80    | 81,18       | 30.387,00         | 974,16       |
| OFICIAL 2a ADMINISTRATIU                       | 1.500,00    | 81,18       | 22.500,00         | 974,16       |
| AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA                     | 1.356,78    | 81,18       | 20.351,70         | 974,16       |
| APRENENT ADMINISTRATIU                         | SMI         |             |                   |              |
| <b>GRUP PROFESSIONAL CINQUÈ - VELA</b>         |             |             |                   |              |
| <b>ESCOLA DE VELA</b>                          |             |             |                   |              |
| RESPONSABLE ESCOLA DE VELA                     | 1.450,00    | 81,18       | 23.200,00         | 974,16       |
| MONITOR VELA NIVELL 3                          | 1.356,78    | 81,18       | 20.351,70         | 974,16       |
| MONITOR VELA NIVELL 2                          | 1.150,00    | 81,18       | 17.250,00         | 974,16       |
| MONITOR VELA NIVELL 1                          | 1.050,00    | 81,18       | 15.750,00         | 974,16       |
| AUXILIAR DE MONITOR                            | SMI         |             |                   |              |
| <b>EQUIP DE REGATES</b>                        |             |             |                   |              |
| RESPONSABLE EQUIP DE REGATES                   | 1.450,00    | 81,18       | 23.200,00         | 974,16       |
| ENTRENADOR EQUIP DE REGATES NIVELL 3           | 1.356,78    | 81,18       | 21.708,48         | 974,16       |





|                                        |          |       |           |        |
|----------------------------------------|----------|-------|-----------|--------|
| ENTRENADOR EQUIP DE REGATES NIVELL 2   | 1.250,00 | 81,18 | 20.000,00 | 974,16 |
| AUXILIAR ENTRENADOR EQUIP DE REGATES   | SMI      |       |           |        |
| FISIOTERAPEUTA EQUIP DE REGATES        | 1.356,78 | 81,18 | 21.708,48 | 974,16 |
|                                        |          |       |           |        |
| <b>ORGANITZACIÓ REGATES</b>            |          |       |           |        |
| COORDINADOR D'ESDEVENIMENTS ESPORTIUS  | 1.450,00 | 81,18 | 23.200,00 | 974,16 |
| OFICIAL DE REGATES                     | 1.200,00 | 81,18 | 19.200,00 | 974,16 |
| AUXILIAR DE REGATES                    | SMI      |       |           |        |
|                                        |          |       |           |        |
| <b>DIVERSOS</b>                        |          |       |           |        |
| MONITOR D'ACTIVITATS ESPORTIVES-GIMNÀS | 1.356,78 | 81,18 | 20.351,70 | 974,16 |
| MONITOR DE NATACIÓ                     | 1.356,78 | 81,18 | 20.351,70 | 974,16 |
| MONITOR DE LLEURE                      | 1.356,78 | 81,18 | 20.351,70 | 974,16 |
| PEÓ DE MANTENIMENT VELA                | 1.050,00 | 81,18 | 15.750,00 | 974,16 |
| AUXILIAR DE MANTENIMENT VELA           | SMI      |       |           |        |

**ANNEX III****DESCRIPCIÓ DE FUNCIONS PER CATEGORIES****GRUP PROFESSIONAL PRIMER – MARINERIA**

**RESPONSABLE DE PORT:** Organitza les tasques que han de desenvolupar els treballadors de varador i port. Atén clients i revisa la facturació.

**PRIMER CONTRAMESTRE:** Duu a terme la direcció de tasques que s'han de desenvolupar al varador i al port, i ha de comprovar que tot es fa de forma correcta i en la data i hora indicades.

**SEGON CONTRAMESTRE:** Controla les instal·lacions i els treballs i, en cas necessari, substitueix el primer contramestre.

**MARINER/BUS:** desenvolupa les tasques indicades pels contramestres i duu a terme els treballs subaquàtics que li indiquin.

**MARINER:** Desenvolupa les tasques indicades pels contramestres.

**AUXILIAR DE MARINER:** Realitza les mateixes funcions que els mariners durant el seu aprenentatge fins a consolidar la categoria de mariner.

**APRENENT DE MARINER:** Persona en formació que, sota la direcció dels contramestres, aprèn a fer la funció de mariner.

**GRUP PROFESSIONAL SEGON – MANTENIMENT**

**RESPONSABLE DE MANTENIMENT:** Organitza les tasques que s'han de desenvolupar a les instal·lacions, crea l'horari de l'equip i controla que tot es dugui a terme de la manera correcta.

**OFICIAL DE MANTENIMENT:** Persona amb formació en una àrea concreta que s'ocupa que tot estigui en funcionament.

**PEÓ DE MANTENIMENT:** Ajuda l'oficial en la realització dels treballs necessaris.

**AUXILIAR DE MANTENIMENT:** Persona amb formació bàsica que fa petites tasques de manteniment i ajuda l'oficial i el responsable.

**APRENENT DE MANTENIMENT:** Persona que compagina estudis i treball.

**GRUP PROFESSIONAL TERCER – ACCESSOS**

**VIGILANT D'ACCESSOS 1a:** Realitza les funcions de control d'accessos a l'entrada principal, primer punt d'atenció als clients, control de càmeres de seguretat i vigilància a les instal·lacions.

**VIGILANT D'ACCESSOS 2a:** Realitza les mateixes funcions que el de 1a, seguint les seves instruccions.

**AUXILIAR D'ACCESSOS:** Persona que s'està formant i alhora aprèn les diferents feines que cal fer.



**GRUP PROFESSIONAL QUART – ADMINISTRACIÓ**

**RESPONSABLE FINANCER:** Dirigeix i organitza el departament d'administració interna i també s'ocupa de les tasques de recursos humans.

**OFICIAL 1a ADMINISTRATIU:** Treballador amb formació universitària que realitza funcions d'administració i suport al responsable financer i al director executiu.

**OFICIAL 2a ADMINISTRATIU:** Treballador amb formació de grau superior que realitza funcions administratives i d'atenció al públic.

**AUXILIAR ADMINISTRATIU:** Treballador amb formació de grau mitjà que realitza funcions administratives diàries i atenció al públic.

**APRENTANT ADMINISTRATIU:** Realitza les funcions d'ajuda a l'oficina i atén clients alhora que cursa estudis en aquest àmbit.

**GRUP PROFESSIONAL CINQUÈ – VELA****ESCOLA DE VELA**

**RESPONSABLE DE L'ESCOLA DE VELA:** S'encarrega d'organitzar les diferents activitats que s'ofereixen a l'escola de vela i coordinar qui durà a terme cadascuna d'aquestes activitats.

**MONITORS DE VELA NIVELL 3-2-1:** Actuen com a monitors de les activitats de l'escola de vela tant a les classes d'hivern com al període d'estiu. El nivell de categoria està marcat per la formació específica que cadascú tingui.

**AUXILIAR DE MONITOR:** Ajuda els monitors en el desenvolupament del seu treball.

**EQUIP DE REGATES**

**RESPONSABLE DE L'EQUIP DE REGATES:** S'encarrega d'organitzar les activitats de l'equip de regates, els viatges que fan, els entrenaments que necessiten i, a més, coordina els entrenadors perquè tot es desenvolupi de forma correcta als diversos equips.

**ENTRENADOR NIVELL 3-2-1:** Realitza les tasques d'entrenament amb l'equip assignat i sota les ordres del responsable. La categoria de cadascú està marcada per la formació específica que cadascú tingui.

**AUXILIAR ENTRENADOR:** Ajuda els entrenadors en el desenvolupament de la seva feina.

**FISIOTERAPEUTA:** Persona amb formació específica que fa tasques de fisioterapeuta per a l'equip de regates.

**ORGANITZACIÓ DE REGATES**

**COORDINADOR D'ESDEVENIMENTS ESPORTIUS:** Duu a terme funcions d'organització d'esdeveniments esportius a les nostres instal·lacions, control del manteniment d'embarcacions pneumàtiques i de vela.

**OFICIAL DE REGATES:** Duu a terme tasques de jurat a les regates organitzades a les instal·lacions.

**AUXILIAR DE REGATES:** Ajuda l'oficial de regates.

**DIVERSOS**

**MONITOR D'ACTIVITATS ESPORTIVES:** Persona amb formació en l'àmbit esportiu que desenvolupa tasques de gimnàs, sota les instruccions i el control del responsable de l'equip de regates.

**MONITOR DE NATACIÓ:** Persona qualificada que realitza l'activitat de natació a les activitats d'estiu.

**MONITOR DE LLEURE:** Persona amb titulació que fa les activitats per a nens petits durant l'estiu.

**PEÓ DE MANTENIMENT DE VELA:** S'ocupa de la reparació de les embarcacions de l'escola, sota les instruccions del coordinador esportiu. Neteja de les embarcacions pneumàtiques i reparacions de tots els equips necessaris.

**AUXILIAR DE MANTENIMENT DE VELA:** Ajuda a les diferents zones de la secció de vela per aprendre a realitzar les tasques pròpies del manteniment d'embarcacions i equips.

