



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'EMPRESA, OCUPACIÓ I ENERGIA

10921

Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia 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 de Mar Mallorca i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000172011983)

Antecedents

1. El 27 de juny de 2023, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Club de Mar Mallorca.
2. El 7 de juliol de 2023, Javier Gutierrez Bernal, 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, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Club de Mar Mallorca, 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, en data de la signatura electrònica (9 d'octubre de 2023)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Catalina Teresa Cabrer González Per delegació del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia
(BOIB 103/2023)

CONVENI COL·LECTIU 2023-2027 CLUB DE MAR - MALLORCA

Capítol I.- Condicions generals

Article u. Parts signants.

Aquest conveni col·lectiu està subscrit per la representació legal de les persones treballadores, d'una banda, i per la Direcció del Club de Mar-Mallorca, de l'altra.

**Article dos.** Àmbit personal, funcional i territorial.

Aquest conveni afectarà totes les persones treballadores que prestin els seus serveis per a l'empresa Club de Mar-Mallorca a qualsevol de les dependències i instal·lacions dels edificis, molls, dàrsenes, etc., tant si ho estan fent en el moment de la signatura del present conveni, com si ingressen a l'empresa durant la seva vigència.

El conveni és aplicable al centre de treball ubicat a Moll de Pelaires s/n, de Palma de Mallorca, així com a qualsevol altre centre de treball on l'empresa desenvolupi la seva activitat en un futur.

Article tres. Àmbit temporal.

Aquest conveni tindrà una vigència que s'estendrà des de la signatura i fins al 31 de desembre de 2027.

Com a excepció a l'anterior, els efectes salarials es retrotrauran fins a l'1 de gener de 2023.

Article quatre. Denúncia i pròrrogues.

La denúncia del present conveni podrà ser formulada per escrit per qualsevol de les parts, havent de respectar-se un termini de preavís d'almenys tres mesos a comptar des de la data de finalització de la seva vigència, mitjançant un escrit dirigit a l'altra part signant que el va subscriure i a l'Organisme Administratiu corresponent.

En el cas que cap de les parts no denunciï el conveni amb almenys tres mesos d'antelació a la finalització de la seva vigència, s'entendrà tàcitament prorrogat per períodes successius d'un any natural cadascun.

Si es denuncia el conveni, mantindrà la seva vigència fins que se n'aprovi un de nou.

En aquest darrer cas, les parts acorden que, en complir-se dotze mesos des que s'efectuï la denúncia sense haver arribat a un acord, el salari base, l'antiguitat i el plus de nivell s'incrementaran en un tant percentual equivalent a l'IPC dels dotze mesos anteriors a la denúncia.

Un cop passats vint-i-quatre mesos des que s'efectués la denúncia, si no s'ha assolit un acord, el salari base, l'antiguitat i el plus de nivell vigents en aquell moment s'incrementaran novament en un tant percentual equivalent a l'IPC dels dotze mesos anteriors a aquell moment.

Un cop passats trenta-sis mesos des que s'efectués la denúncia, el salari base, l'antiguitat i el plus de nivell vigents en aquell moment s'incrementaran novament en un tant percentual equivalent a l'IPC dels dotze mesos anteriors a aquell moment.

I així successivament fins que se signi el nou conveni.

Article cinc. Condicions més beneficioses, compensació i absorció.

Les condicions establertes en aquest conveni, considerades en conjunt, compensen les millores aconseguides pel personal a través d'anteriors convenis, disposicions legals, o judicials i arbitral.

1. L'empresa procedirà a regularitzar les nòmines a fi d'adaptar-les a les condicions pactades en aquest conveni. En primer lloc, incrementarà les quanties que es perceben en concepte de salari base, plus de nivell i antiguitat en un 10 %.

a. Un cop realitzat l'increment, les persones treballadores que continuessin percebent una retribució total inferior en còmput anual al salari base recollit a l'Annex I per a la seva categoria professional, la veuran augmentada fins a assolir el salari base previst en aquest acord convencional i passaran a percebre la totalitat de la seva retribució sota aquest concepte salarial.

b. En canvi, per a les persones treballadores que percebessin una retribució total superior en còmput anual al salari base recollit a l'Annex I per a la seva categoria professional, operará la compensació i absorció a l'entrada en vigor del conveni de la manera següent:

- L'increment salarial en un 10 % del salari base, el plus de nivell i l'antiguitat referit anteriorment no podrà ser absorbit ni compensat, de manera que es garanteix a totes les persones treballadores que, independentment de la composició de la seva nòmina, veuran incrementats aquests conceptes salarials amb data d'efecte 1 de gener de 2023, com a mínim, en aquesta quantia.
- Un cop actualitzat el salari base, l'antiguitat i el plus de nivell, la resta de l'increment del salari base que es produeixi després de l'entrada en vigor del conveni i l'adaptació a les noves taules salarials quedarà regularitzat de la manera següent:
 - En primer lloc, s'absorbirà l'anomenat "plus de nivell".
 - Si no n'hi ha prou, l'absorció operará sobre l'anomenat "plus d'activitat".

2. Després de la regularització de les nòmines, i mentre estigui en vigor aquest conveni, únicament quedaran exclosos de la compensació i





absorció els increments del salari base i plus de nivell previstos a l'article quinze.

Es fa especial referència al fet que queda expressament autoritzada la compensació i absorció de la millora voluntària (article vint-i-quatre, actualment plus d'activitat) que pogués estar percebent una persona treballadora, amb l'increment que es produeixi en el salari base després d'un augment de categoria.

L'excés no compensat ni absorbit queda garantit, per la qual cosa en cap cas no es produirà cap pèrdua retributiva per a les persones treballadores.

Article sis. Comissió Paritària per a la Vigilància i Interpretació del conveni.

De conformitat amb el que s'estableix a l'article 85.3.e) del vigent Estatut dels Treballadors, es constituirà una Comissió Paritària del conveni.

La Comissió Paritària es reunirà dins dels quinze dies següents al de la publicació del conveni al BOIB. En aquesta reunió, quedaran designats els membres de la Comissió i s'establirà el programa de treball, la freqüència de les reunions i altres condicions que n'hagin de regir el funcionament.

Qualsevol dubte, qüestió o divergència que sorgeixi amb motiu de la interpretació i vigilància del present conveni se sotmetrà a la Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació. Aquesta Comissió estarà constituïda per un màxim de tres membres en representació del Comitè d'Empresa i per un altre màxim de tres membres en representació de l'Empresa.

Al principi de cada reunió, ambdues parts decidiran, de mutu acord, qui la presidirà i qui la moderarà, i la persona que la moderi serà l'encarregada d'aixecar l'acta. A les reunions que celebri la Comissió hi poden assistir amb veu, però sense vot, les persones expertes que les parts creguin convenients.

La Comissió s'ha de reunir a petició de qualsevol de les parts que subscriuen aquest conveni col·lectiu, dins dels quinze dies següents a la data de recepció de la petició esmentada.

Les peticions s'adreçaran al domicili social d'aquesta Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació del conveni col·lectiu d'Empresa de Club de Mar-Mallorca, que es fixa a les instal·lacions de l'empresa situades a Moll Pelaires s/n de Palma de Mallorca.

Les discrepàncies que no es resolguin al si de la Comissió Paritària prevista en aquest article se solucionaran d'acord amb els procediments regulats en el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), publicat al BOIB número 18 de data 3 de febrer de 2005.

La solució dels conflictes col·lectius, així com els d'aplicació i interpretació d'aquest conveni col·lectiu i qualsevol altre conflicte individual que afecti les treballadores i els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació, s'efectuarà d'acord amb els procediments regulats al II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), i les parts signants d'aquest conveni col·lectiu se sotmeten expressament als seus procediments.

Els membres de la Comissió Paritària, així com els que poguessin assessorar, tenen l'obligació de mantenir la màxima reserva i confidencialitat en relació amb la informació coneguda i les dades a què tinguin accés a conseqüència d'aquests procediments. A aquest efecte, tots ells signaran un acord de confidencialitat.

Article set. Reunions informatives de caràcter periòdic amb el Comitè d'Empresa. Comissions d'Igualtat, Formació i Salut Laboral.

Amb periodicitat trimestral i a petició formal de la representació legal de les persones treballadores, l'empresa s'hi reunirà als efectes d'informar periòdicament sobre el desenvolupament de la feina i rebre suggeriments sobre aquesta.

Sense perjudici de l'anterior, dins dels quinze dies següents al de la publicació del conveni al BOIB es constituïran les comissions específiques d'Igualtat, Formació i Salut Laboral.

A la reunió constitutiva de cadascuna d'aquestes comissions, quedaran designats els seus membres, que no podran superar el nombre de tres per cada representació, i s'establirà el programa de treball, la freqüència de les reunions i altres condicions que n'hagin de regir el funcionament.

Les discrepàncies que no es resolguin al si de cadascuna de les comissions previstes en aquest conveni se sotmetran a la Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació del conveni, que emetrà un informe al respecte.

Si es mantinguessin les discrepàncies, les parts es comprometen a sotmetre's als procediments regulats al II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), publicat al BOIB número 18 de data 3 de febrer del 2005.



Els membres de les comissions d'Igualtat, Salut Laboral i Formació, així com els que poguessin assessorar, tenen l'obligació de mantenir la màxima reserva i confidencialitat en relació amb la informació coneguda i les dades a què tinguin accés a conseqüència d'aquests procediments. A aquest efecte, tots ells signaran un acord de confidencialitat.

A. Comissió d'Igualtat.

Aquesta comissió substituirà la comissió negociadora del Pla d'Igualtat constituïda actualment, a la qual donarà continuïtat i succeirà en tot el que s'hi va acordar.

S'encarregarà, entre altres coses, de:

- Aprovar el Pla d'Igualtat i les mesures tendents a la implantació correcta.
- Aprovar els principis que han de guiar la política de contractació de l'empresa i afavorir l'accés de les dones, fins i tot en llocs masculinitzats.
- Aprovar mesures destinades a afavorir l'anterior, tant en promoció interna com externa.
- Vigilar que l'aplicació pràctica de les mesures de flexibilitat horària, elecció de vacances, temps de treball en general, millores assistencials i de la Seguretat Social i qualssevol altres de les previstes al present conveni no comporti la conculcació de la normativa reguladora de la igualtat entre dones i homes, ni del dret de les persones treballadores a la conciliació de la vida laboral i familiar.
- Aprovar mesures específiques adreçades a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, tant a través del Pla d'igualtat com mitjançant qualsevol altre instrument igualment vàlid per a la mateixa finalitat.
- Consensuar, juntament amb la Comissió de Formació, la implantació d'accions formatives en matèria d'igualtat.
- Aprovar mecanismes que garanteixin, davant de llocs masculinitzats o llocs amb més presència de dones, que qualsevol complement salarial no tingui un biaix discriminatori, per garantir la igualtat salarial entre llocs d'igual valor.
- Aprovar mecanismes que permetin garantir l'absència de cap bretxa salarial.
- Consensuar, juntament amb la Comissió de Salut Laboral, la incorporació de la perspectiva de gènere en aquest àmbit, especialment en l'avaluació dels riscos laborals de cada lloc de treball, que ha de tenir en compte la persona que l'ocuparà, sigui home o dona.

B. Comissió de Formació.

S'encarregarà, entre altres coses, de:

- Informar el Pla de formació obligatòria elaborat per l'empresa.
- Informar el Pla de formació voluntària elaborat per l'empresa.
- Avaluar la superació dels objectius marcats al Pla de formació voluntària per a la concessió del plus de formació.
- Consensuar, juntament amb la Comissió d'Igualtat, la implantació d'accions formatives en matèria d'igualtat.

C. Comissió de Seguretat i Salut Laboral.

S'encarregarà, entre altres coses, de:

- Consensuar, juntament amb la Comissió d'Igualtat, la incorporació de la perspectiva de gènere en aquest àmbit, especialment en l'avaluació dels riscos laborals de cada lloc de treball, que ha de tenir en compte la persona que l'ocuparà, sigui home o dona.
- Informar sobre les polítiques de prevenció de riscos laborals que s'implementin a l'empresa.
- Consensuar, juntament amb la Comissió de Formació, la implantació d'accions formatives en matèria de seguretat i salut laboral.
- Tractar la uniformitat del personal, especialment la que tingui la consideració d'EPI.

Article vuit. Inaplicació del conveni.

En cas que l'empresa, per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, i d'acord amb l'art 82.3 de l'ET, no pogués fer front als increments o les condicions laborals salarials pactats en aquest conveni col·lectiu i tingui la necessitat de fer una inaplicació salarial o de les condicions laborals del conveni, s'haurà de complir la legislació aplicable.

L'empresa s'ha de sotmetre a un període de consultes amb els representants del personal.

En cas d'acord, es notificarà a l'autoritat laboral competent.

En el supòsit de desacord, les parts poden recórrer als procediments interprofessionals que escaigui, previstos a l'art 83 de l'ET, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant (TAMIB). En el cas que les parts no s'hagin sotmès als procediments esmentats o no s'hagin solucionat les discrepàncies, es poden sotmetre als òrgans corresponents de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Tot això, d'acord amb el que estableix la legislació vigent en aquesta matèria.



La inaplicació de les condicions laborals tindrà efectivitat durant un any.

Capítol II. Contractació

Article nou. Contracte a temps parcial.

El contracte a temps parcial haurà de recollir la distribució que es pacti del nombre d'hores ordinàries, la qual no estarà sotmesa a cap límit per aquest conveni col·lectiu.

Així mateix, si escau, contindrà el nombre d'hores complementàries que podrà dur a terme la persona treballadora mensualment, que podrà arribar a ser del 60 % de les hores ordinàries contractades.

La persona treballadora haurà de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades amb un preavís mínim de cinc dies.

Sense perjudici del pacte d'hores complementàries esmentat, l'empresa podrà oferir a la persona treballadora fins a un 30 % de les hores ordinàries objecte del contracte com a hores complementàries d'acceptació voluntària.

Article deu. Període de prova.

S'acorda que en els contractes indefinits (fix o fix discontinu) es podrà acordar un període de prova màxim de sis mesos per a les persones treballadores del grup 1 i 2, i de quatre mesos per a la resta.

Per als contractes temporals amb una durada inferior a sis mesos, el període de prova no pot excedir una tercera part.

Article onze. Contracte de durada determinada per circumstàncies de la producció provocades per l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat o les oscil·lacions que generin un desajust temporal entre l'ocupació disponible i la que es requereix.

El contracte de durada determinada per circumstàncies de la producció provocades per l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat o les oscil·lacions que generin un desajust temporal entre l'ocupació disponible i la que es requereix pot tenir una durada màxima de sis mesos.

Article dotze. Contracte fix discontinu. Crida i interrupció de l'activitat.

La contractació de personal laboral de caràcter fix discontinu es durà a terme segons el que s'estipula en el present conveni.

La crida s'ha de fer per ordre d'antiguitat a l'empresa, dins de cada categoria i grup professional.

L'empresa ha de fer la crida per escrit a la persona treballadora per a la seva incorporació en la data que correspongui, amb una antelació no inferior a set dies naturals.

La crida es pot fer a través de qualsevol mitjà electrònic o telemàtic vàlid i que sigui comunament utilitzat, com pot ser el correu electrònic o sistemes de missatgeria com Whatsapp o telegram.

Es considerarà dimissió de la persona treballadora quan, arribada la data prevista en la comunicació empresarial per a la reincorporació, aquesta no es produís, bé perquè rebutgés expressament reincorporar-se, bé perquè no es presentés al seu lloc de treball, sempre que en aquest darrer cas consti fefaentment la recepció de la crida o, si més no, que l'empresa l'hagi reiterat almenys en dues ocasions més durant el temps que intervingui entre la primera comunicació i la data prevista de reincorporació.

S'entendrà no efectuada la crida quan la persona treballadora es veiés preterida per la contractació d'una altra de menor antiguitat a l'empresa en la mateixa categoria i grup professional.

Igualment, quan l'empresa comuniqui fefaentment la decisió d'extingir el contracte de treball.

En aquests supòsits, i a partir de les dates en què s'hagi de produir la crida, o es comuniqui la decisió extintiva, segons el cas, la persona treballadora podrà reclamar en procediment per acomiadament davant de la jurisdicció competent.

L'empresa lliurarà a la representació legal de les persones treballadores una còpia de la crida del personal fix discontinu remesa al Servei Públic d'Ocupació.

La interrupció es realitzarà en l'ordre invers, cessant primer la persona treballadora de menor antiguitat.



En tot cas veurà interromput el seu contracte de treball, i per tant cessarà en el seu servei a l'empresa, aquella persona treballadora que el tingui suspès per alguna de les causes previstes legalment (encara que això comporti que no es respecti l'ordre assenyalat al paràgraf anterior), tret que, en el moment de la interrupció, es pugui preveure o conèixer amb antelació que la causa que origina la suspensió serà de curta durada, i farà possible que es puguin prestar els serveis durant la major part del període que s'estimi que siguin necessaris.

L'empresa, en ocasió de la interrupció del contracte, haurà de lliurar a la persona treballadora una proposta del document de liquidació de les quantitats degudes, amb cinc dies d'antelació al cessament a l'activitat.

Article tretze. Contracte fix discontinu. Festes laborals i vacances.

L'empresa podrà distribuir el descans compensatori equivalent de les festes laborals que es treballin o que es prevegi que es treballaran, bé de forma continuada a raó de tants dies laborables com festes es compensin, bé de forma separada en un dia laborable unit a un descans setmanal.

En aquests supòsits, cal preavisar la persona treballadora per escrit amb, almenys, 48 hores d'antelació a l'inici del descans compensatori de les festes.

Així mateix, l'empresa podrà fixar el gaudi de les vacances que corresponguin a la persona treballadora en les dates que acordi o convingui, fins i tot amb anticipació a la meritació del dret de vacances, tant de manera continuada com fraccionada.

En aquest darrer cas, les fraccions són de dies laborables, i no poden incloure més dies de descans setmanal dels que pertanyin a la durada de les vacances.

L'empresa haurà de preavisar per escrit la persona treballadora amb almenys cinc dies naturals de l'inici del descans de vacances.

Les previsions anteriors no són aplicables per al personal fix discontinu la durada previsible del qual excedeixi els 6 mesos. En aquests casos, el règim aplicable a les vacances i els festius és el del personal amb contracte indefinit ordinari.

Serà aplicable el que disposa l'article 38.3 ET en matèria de coincidència del període de vacances amb situacions d'incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el naixement, la cura del lactant o la incapacitat temporal derivada de contingències professionals.

Quant a les vacances o festes laborals treballades pendents de compensació en descans en finalitzar l'any natural, s'optarà de comú acord pel seu gaudi l'any següent o per la compensació econòmica en el moment de practicar la liquidació d'havers. En cas de manca d'acord, es compensaran econòmicament.

Article catorze. Contracte fix discontinu a temps parcial.

Els contractes subscrits sota la modalitat de fix discontinu poden ser a temps parcial, tant per a hores al dia com per a dies a la setmana o al mes.

Caldrà, per tant, la contractació fixa discontinua a jornada reduïda o a temps parcial durant tota la vigència del contracte.

Aquesta possibilitat haurà de figurar pactada per escrit en el contracte de treball corresponent, i serà aplicable el que regula l'art. 9.

Així mateix, el personal fix discontinu contractat a temps parcial podrà fer la novació, temporalment i de comú acord amb l'empresa, de la prestació dels seus serveis a temps complet.

Capítol III. Condicions econòmiques.

Article quinze. Salari base.

Per al període comprès entre l'1 de gener de 2023 i el 31 de desembre de 2023, el salari base serà l'estipulat a l'annex I del present conveni.

Es regularitzaran les nòmines de l'any en curs mitjançant una nòmina extraordinària, pagadora en els 15 dies següents a la signatura del present conveni.

Per als anys de vigència següents del conveni (2024, 2025, 2026 i 2027), el salari base serà el resultant d'incrementar el vigent amb l'IPC interanual calculat del 30 de novembre al 30 de novembre de l'any anterior + 0,25 %.

Per exemple, el salari base del 2024 serà el resultant d'incrementar els salaris base estipulats a l'Annex I amb el percentatge resultant de l'IPC



interanual calculat del 30 de novembre del 2022 al 30 de novembre del 2023 + 0,25 %.

Article setze. Plus de nivell.

Les quantitats que percebi el personal en concepte de plus de nivell es veuran incrementades anualment en la mateixa proporció en què ho faci el salari base.

Article disset. Plus de treball els diumenges.

S'estableix una compensació de 20 euros pel fet de treballar en diumenge, que serà de 10 euros fins a les 4 hores i de 20 euros passades les 4 hores (ententent que es correspon a mitja jornada o jornada completa).

Aquest plus s'abonarà exclusivament pels diumenges en què es dugui a terme efectivament la prestació de serveis. Per això, no es meritara quan coincideixi amb un període de descans, vacances, IT, permís... o qualsevol altra circumstància anàloga.

Article divuit. Antiguitat.

Des de l'1 d'agost de 1998, el personal que ha anat adquirint la condició de fix no merita cap complement d'antiguitat.

Per això, les persones treballadores amb dret a percebre'l ja han assolit el màxim nivell de l'escala vigent fins a l'aprovació del present conveni, motiu pel qual no es preveuen nous increments per raó d'antiguitat.

Les quantitats que es perceben per aquest concepte, això sí, es veuran incrementades anualment en la mateixa proporció en què ho faci el salari base.

Article dinou. Plus especial de Nadal i Cap d'Any.

El personal que presti serveis els dies 25 de desembre i 1 de gener cobrarà un plus de 25 euros per dia especial treballat.

Aquest plus es pagarà exclusivament els dies especials en què es presti efectivament el servei. Per això, no es meritara quan coincideixi amb un període de descans, vacances, IT, permís... o qualsevol altra circumstància anàloga.

Article vint. Plus de jornada partida.

S'estableix un plus de jornada partida de 50 € per a les persones treballadores que realitzin la jornada partida, matí i tarda.

Article vint-i-u. Plus de nocturnitat.

S'estableix una compensació per l'exercici del treball en horari nocturn, consistent en un 30 % del salari base de conveni, l'antiguitat i el plus de nivell per a cada categoria professional, sobre les hores efectivament treballades entre les 22.00 hores i les 6.00 hores.

Aquest plus s'abonarà exclusivament per les hores en què es dugui a terme efectivament la prestació de serveis en horari nocturn. Per això, no es meritara quan coincideixi amb un període de descans, vacances, IT, permís... o qualsevol altra circumstància anàloga.

Article vint-i-dos. Plus de qualitat.

Es tracta d'un plus que retribueix el rendiment especial, l'activitat i la dedicació extraordinària, i l'interès o la iniciativa amb què s'exerceix l'ocupació.

La valoració es realitzarà en funció de circumstàncies relacionades directament amb l'exercici de l'ocupació, i la consecució dels resultats o objectius que tinguin assignats.

La primera valoració tindrà lloc, com a màxim, en complir-se un any des de la contractació de la persona treballadora.

Si l'empresa entén que ha assolit els requisits necessaris, li concedirà el plus.

Si l'empresa, per contra, entén que no ha assolit els requisits necessaris per concedir-l'hi, s'haurà de justificar degudament i tornar-la a avaluar amb caràcter semestral fins que els assoleixi.

El dret a la meritació no serà consolidable a títol personal, i es lligarà la seva permanència al manteniment de les circumstàncies que n'hagin determinat el reconeixement, i, per tant, decaurà quan desapareguin, cosa que l'empresa haurà de justificar a la persona treballadora.

Es retribuirà en la suma de 100 euros mensuals.



Es fa referència al fet que les dues parts han convingut l'eliminació del plus de calçat, atès que l'empresa ha lliurat el complement de vestir esmentat a les persones treballadores de l'empresa quan ha estat preceptiu.

Les quantitats que s'entregaven fins ara al personal amb contracte en vigor en concepte de plus de calçat passaran a remunerar-se dins d'aquest plus de qualitat, de manera que no caldrà que se sotmetin a l'avaluació d'acompliment prevista per percebre'l.

Tot això amb la finalitat que l'eliminació del plus de calçat no suposi una minva retributiva per al personal que actualment presta serveis al Club de Mar.

Article vint-i-tres. Plus de formació.

Ambdues representacions, conscients de la importància que té la formació professional per a una política d'ocupació eficaç, així com per assolir uns nivells d'eficàcia adequats, acorden l'elaboració d'un Pla de formació contínua que pari especial atenció al reciclatge, la millora i l'adaptació professional de les persones treballadores a les noves exigències dels llocs de treball.

La formació la podran impartir tant la mateixa empresa com entitats dedicades a aquesta finalitat.

Aquest Pla l'elaborarà l'empresa amb caràcter triennal, i distingirà entre formació obligatòria i formació voluntària.

Quan una persona treballadora compleixi dos anys a l'empresa, la Comissió de Formació que es formi a aquest efecte entre l'empresa i la representació legal del personal avaluarà si ha superat els objectius de formació voluntària que s'hagin marcat de comú acord. En cas que sigui així, passarà a cobrar el plus de formació.

En cas contrari, es tornarà a avaluar amb una periodicitat semestral fins que es verifiqui que ha complert l'objectiu de formació voluntària.

El plus de formació pujarà a la suma de 100 euros mensuals.

Es fa referència al fet que ambdues parts han convingut l'eliminació del plus de distància, atès que l'empresa lliura aquest complement amb independència de la seva finalitat real.

Les quantitats que percebia el personal fins ara per aquest concepte passaran a remunerar-se dins aquest nou plus de formació, de manera que no caldrà que acreditin els requisits formatius exigits per percebre'l.

Tot això amb la finalitat que l'eliminació del plus de distància no suposi una minva retributiva per al personal que actualment presta serveis al Club de Mar.

Article vint-i-quatre. Millora voluntària absorbible.

Totes aquelles quanties que les persones treballadores haguessin estat percebent, una vegada regularitzades les nòmines en relació amb els pactes contemplats aquí (augment del salari base, antiguitat i plus de nivell, introducció del plus de formació i del plus de qualitat, supressió del plus de calçat i del plus de distància, amb la deguda absorció i compensació, si és el cas), que no tinguin cabuda en els conceptes regulats anteriorment, se'ls respectaran i, d'ara endavant, es retribuïran a través del plus de millora voluntària absorbible.

Aquest concepte salarial mantindrà el seu caràcter absorbible i compensable, i quedaran exceptuades de l'absorció i compensació aquelles pujades salarials que es produeixin per aplicació del present conveni (arts. quinze, setze i divuit).

Es fa constar expressament, a tall d'exemple i sense caràcter excloent, que operarà la compensació i l'absorció quan es produeixin pujades de categoria.

Article vint-i-cinc. Retribució de les hores extraordinàries.

Es consideren hores extraordinàries les que excedeixen la jornada de treball.

Aquestes hores, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora, es podran compensar amb dies lliures (guardant la proporció en cas de jornada completa de 4 hores extraordinàries = 1 dia lliure) o retribuir amb un increment del 75 % les primeres dues hores diàries i del 100 % les que superin aquestes dues hores. Quan aquestes hores es facin en dies festius, s'abonaran amb un increment del 150 %.

En cas de desacord, la compensació de les hores extraordinàries es farà per meitats, és a dir, el 50 % d'aquestes hores extraordinàries es compensarà per temps equivalent a descans retribuït i el 50 % restant s'abonarà a la nòmina.

Article vint-i-sis. Gratificacions extraordinàries.

S'estableixen dues pagues extraordinàries, cadascuna equivalent a 30 dies, pagadores els dies 20 de juliol i 20 de desembre.

Així mateix, s'estableixen dues pagues extraordinàries, cadascuna equivalent a 15 dies, pagadores els dies 20 de març i 20 d'octubre.

Les gratificacions esmentades es calculen a raó de salari base, plus de nivell, antiguitat, plus de qualitat, plus de formació i millora voluntària.

Les persones treballadores que no hagin prestat serveis un any en el moment de l'abonament de la gratificació extraordinària, la percebran prorratejant-ne l'import en relació amb el temps treballat.

Capítol IV. Millores assistencials i de l'acció protectora de la Seguretat Social.**Article vint-i-set.** Ajuda per defunció.

En cas de mort de la persona treballadora, els seus beneficiaris o causahavents, prèvia acreditació d'aquesta condició, percebran l'import de set mensualitats de salari real de la persona treballadora esmentada, pagador dins dels quatre dies següents a la sol·licitud i l'acreditació.

Per salari real, als efectes del present article, es prenen en consideració les quantitats percebudes en concepte de salari base, plus de nivell, antiguitat, plus de qualitat, plus de formació i millora voluntària.

Article vint-i-vuit. Situació d'incapacitat temporal.

En cas d'incapacitat temporal, tant per contingències professionals com per contingències comunes, el personal del Club de Mar percebrà una millora assistencial que li asseguri percebre, des del primer dia de la baixa i durant un màxim de 18 mesos, el 100 % del salari real.

Per salari real, als efectes del present article, es prenen en consideració les quantitats percebudes en concepte de salari base, plus de nivell, antiguitat, plus de qualitat, plus de formació i millora voluntària.

Article vint-i-nou. Bestreta al personal.

Amb la justificació prèvia de les seves necessitats urgents, l'empresa podrà anticipar a qualsevol persona treballadora, en el termini de tres dies des de la sol·licitud, la mensualitat íntegra corresponent al mes en curs.

La denegació ha de ser raonada per l'empresa i, en cas de discrepància, és preceptiva l'audiència de la Comissió Paritària, la qual, en el termini de tres dies, ha d'emetre dictamen, que no és vinculant per a l'empresa.

En cas d'extingir-se la relació laboral entre les parts per qualsevol motiu amb anterioritat a la finalització del mes en curs, l'empresa queda facultada a descomptar de la liquidació les quantitats anticipades.

Si no és suficient, la persona treballadora es compromet a tornar la quantitat pendent en el termini màxim de tres dies.

Si no ho fa, la quantitat deguda començarà a meritjar l'interès legal corresponent, incrementat en dos punts.

Article trenta. Préstecs extrareglamentaris.

En cas de necessitat preceptiva, l'empresa podrà concedir un préstec personal a qualsevol persona treballadora per la quantia igual a tres mensualitats, llevat del cas que fos menor la quantitat necessària per cobrir les necessitats per a les quals el va sol·licitar.

Aquest préstec no meritjarà cap interès.

La denegació ha de ser raonada per l'empresa i, en cas de discrepància, és preceptiva l'audiència de la Comissió Paritària, la qual, en el termini de tres dies, ha d'emetre dictamen, que no és vinculant per a l'empresa.

Els termes i les condicions de devolució es pactaran de mutu acord.

En cas d'extingir-se la relació laboral entre les parts per qualsevol motiu amb anterioritat a l'amortització del préstec, l'empresa queda facultada a descomptar de la liquidació la quantitat pendent.

Si no és suficient, la persona treballadora es compromet a tornar la quantitat pendent en el termini màxim de quinze dies.



Si no ho fa, la quantitat deguda començarà a meritjar l'interès legal corresponent, incrementat en dos punts.

Article trenta-u. Manutenció.

Les persones treballadores tenen dret a manutenció quan la seva jornada sigui de 8 hores continuades, o de 7 hores continuades, sempre que 4 se situïn entre les 11.00 i les 17.00 hores.

A aquest efecte, el personal triarà entre el lliurament del corresponent "tiquet menjador", sempre que estigui disponible com a opció, o la percepció d'un abonament a la nòmina a raó de 5.- €/dia.

Aquest plus s'abona exclusivament en dies en què es dugui a terme, efectivament, la prestació de serveis al centre de treball.

La prestació de serveis en la modalitat de teletreball, com a excepció, donarà dret a percebre l'abonament corresponent a la nòmina.

Article trenta-dos. Assegurança d'accident a la feina.

L'empresa concertarà una assegurança que cobreixi els accidents que es puguin produir en ocasió i a conseqüència del contracte de treball. Aquesta cobertura regirà les 24 hores del dia i pujarà a la suma de 14.000 euros en cas d'incapacitat total, absoluta o gran invalidesa, i a la suma de 20.000 euros més quatre mensualitats de salari real en cas de mort.

Per salari real, als efectes del present article, es prenen en consideració les quantitats percebudes en concepte de salari base, plus de nivell, antiguitat, plus de qualitat, plus de formació i millora voluntària.

Capítol V. Temps de treball**Article trenta-tres.** Jornada i horari de feina.

La jornada de treball ordinària queda establerta en quaranta hores setmanals. El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu serà habitualment de vuit, si bé podrà arribar en alguns casos fins a les deu, i en tot cas es respectarà el descans entre jornades.

Es desenvoluparà en els dies següents:

- Departament Administratiu-Financer, de dilluns a dissabte.
- Departament de Serveis Portuaris i Capitania, de dilluns a diumenge.
- Departament de Serveis Tècnics i Marineria, de dilluns a diumenge.
- Departament Esportiu, de dilluns a diumenge.
- Departament de Recursos Humans, Medi Ambient i Qualitat, de dilluns a divendres.
- Departament d'Hostaleria, de dilluns a diumenge.
- Departament de Neteja, de dilluns a diumenge.
- Departament de Secretaria, de dilluns a divendres.
- Departament de Recepció, de dilluns a diumenge.
- Departament de Relacions Públiques i Comunicació, de dilluns a divendres.
- Departament de Màrqueting i Vendes, de dilluns a divendres.
- Departament de Seguretat, de dilluns a diumenge.

El personal que presti els seus serveis al departament de Serveis Tècnics i Manteniment, entre l'1 de maig i el 31 d'octubre, farà torns de 7 hores durant cinc dies la setmana, cosa que equival a 35 hores setmanals. La resta de l'any faran torns de 8 hores.

Això donarà lloc a un dèficit de 128,57 hores de feina durant aquests mesos, de les quals 112 hores s'imputaran a la compensació en temps de descans dels 7 primers festius abonables que meritin. Les 16,57 hores restants les destinaran a formació, la qual s'impartirà al llarg de l'any en horari no coincident amb el torn de treball, preferiblement abans de l'inici o després de la finalització, o a cobrir necessitats imprevistes del servei.

En la jornada de treball de caràcter partit, es fraccionarà en dues parts. La porció màxima serà de cinc hores i la mínima, de tres.

En la jornada continuada que excedeixi de cinc hores, s'estableix un descans de 30 minuts, que es consideraran temps efectiu de treball.

Als departaments que tinguin establerts torns rotatius de treball es procurarà una rotació equitativa entre tot el personal afecte entre el torn de matí, tarda i nit, amb una periodicitat idèntica o similar, llevat que les necessitats o condicions del servei ho impedeixin, cosa que l'empresa haurà de justificar.



Podran produir-se canvis en la jornada planificada, sense el preavís corresponent, que seran de compliment obligatori per causes organitzatives motivades per imprevistos, absència d'altres persones treballadores o acumulació de clients; en aquests casos, la compensació de les hores treballades i no planificades, que no poden excedir els límits establerts, s'efectuarà necessàriament amb el temps de descans equivalent establert de mutu acord amb l'empresa.

L'aplicació del que disposa el paràgraf anterior no pot generar discriminació, directa o indirecta, entre dones i homes, ni tampoc un perjudici a les persones treballadores que exerceixin els seus drets de conciliació de la vida laboral i familiar.

Aquestes circumstàncies, per tant, seran d'observança obligada per a l'empresa en el cas que, per les circumstàncies descrites, calgués que alguna persona treballadora prestés serveis puntualment més enllà de la jornada ordinària.

S'estableixen els horaris per departament que figuren a l'Annex II.

La modificació d'aquests horaris per part de l'empresa per necessitats del servei en intervals que no superin l'hora de durada tindrà la consideració de modificació no substancial, que no necessitarà cap justificació, si bé s'haurà de preavisar la persona treballadora amb almenys 2 setmanes d'antelació.

Així mateix, es preveu a l'esmentat Annex II, com a millora de la conciliació familiar i personal, una flexibilitat horària en l'entrada o la sortida per a determinades categories.

Article trenta-quatre. Descans setmanal.

S'estableix un descans setmanal de dos dies consecutius per a tot el personal.

De conformitat amb el que es regula a l'article anterior, el personal que presti els seus serveis en departaments que tinguin establerta una jornada de dilluns a divendres, gaudirà del descans setmanal necessàriament en dissabte i diumenge.

Per contra, el personal que presti els seus serveis en departaments que tinguin establerta una jornada de dilluns a diumenge o de dilluns a dissabte gaudirà del descans setmanal en funció dels torns establerts, els quals fixaran una rotació que sigui equitativa entre totes les persones treballadores del departament, permetent-los la coincidència amb cap de setmana, o una part d'aquest, amb una periodicitat idèntica o similar, llevat que les necessitats o les condicions del servei ho impedeixin, cosa que l'empresa haurà de justificar.

Article trenta-cinc. Festes abonables.

De mutu acord entre l'empresa i el personal de plantilla, les festes no gaudides es podran:

- Compensar en metàl·lic a final del mes, mitjançant l'abonament del dia treballat incrementat en un 75%.
- Acumular al període de vacances anuals, que s'incrementarà en un dia per cada festiu acumulat.

En cas de desacord, s'aplicarà la segona opció.

Els dies festius inclosos en el període de vacances de cada persona treballadora es consideraran no treballats. En conseqüència, no meritiran cap gaudi per a període de festes abonables.

Els dies festius que coincideixin amb el dia de descans setmanal, amb ingrés hospitalari per IT, per situació d'incapacitat temporal per menstruació incapacitant secundària o per causes vinculades a la maternitat, o amb una baixa per accident de treball, es consideraran treballats. En conseqüència, sí que meritiran per al període de festes abonables.

Règim especial per al personal que presta serveis al departament de Serveis Tècnics i Marineria:

Tal com apareix regulat a l'article trenta-tres, el personal que presti serveis al departament de Serveis Tècnics i Marineria, entre l'1 de maig i el 31 d'octubre, realitzarà una jornada setmanal de 35 hores, cosa que generarà un dèficit de 128,57 hores de feina.

Segons es preveu en el precepte esmentat, 112 hores s'imputaran a la compensació dels primers 7 festius abonables que meritin.

La resta de festius abonables que generin les persones treballadores d'aquest departament, bé es compensaran en metàl·lic, bé s'acumularan al període de vacances anuals, incrementat en un dia per cada festiu acumulat, a elecció del treballador/a.

Article trenta-sis. Vacances.

S'estableix un període anual de vacances que serà de vint-i-vuit dies naturals més cinc dies hàbils.



El gaudi dels vint-i-vuit dies naturals s'haurà de fer en períodes mínims d'una setmana.

El gaudi dels cinc dies hàbils podrà ser en dies solts.

Article trenta-set. Període de vacances.

Les persones treballadores han de comunicar al Departament de personal, durant la primera quinzena del mes de desembre, la seva petició de dies de gaudi de vacances per a l'any següent.

El gaudi de les vacances quedarà sempre supeditat a les necessitats del servei.

Les discrepàncies que hi pugui haver entre l'empresa i el personal se solucionaran durant la segona quinzena del mes, a fi que el dia 1 de gener de l'any entrant el calendari de vacances pugui estar confeccionat.

Com a criteri d'elecció entre persones del mateix departament, quan les necessitats del servei no permetin un gaudi simultani de les vacances, se seguirà el rotatiu, de manera que cada any una persona treballadora diferent tindrà prioritat en l'ordre d'elecció.

El primer any es determinarà la preferència per sorteig. Les noves incorporacions es col·locaran sempre en darrer lloc.

L'aparició de necessitats del servei inesperades donarà dret a l'empresa a cancel·lar la concessió de vacances. En cas de conflicte, se sotmetrà a la Comissió Paritària.

Article trenta-vuit. Termini de preavis en cas de cessament voluntari.

Per a les persones treballadores incloses en els grups 1 i 2.1, el termini de preavis en cas de cessament voluntari serà d'un mes. Per a la resta del personal, aquest termini de preavis serà de quinze dies.

Si la persona treballadora no compleix el preavis, l'empresa té dret a descomptar-li de la liquidació final l'import equivalent a un dia de salari real per cada dia de retard en el preavis.

Article trenta-nou. Permisos retribuïts.

El personal afectat pel present conveni té dret a un permís retribuït en qualsevol dels casos que s'assenyalen i amb la durada que s'estableix.

- Per matrimoni o registre de parella de fet: Vint dies naturals.
- Per mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que conviski amb la persona treballadora al mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella: Cinc dies.
- Per matrimoni d'un fill, filla, germà o germana: Un dia si el casament té lloc a l'illa, dos dies si és en una illa diferent de Mallorca i tres dies si és fora de l'arxipèlag balear.
- Per concurrència a exàmens: el temps indispensable per a la seva realització, i la persona treballadora queda obligada a justificar la seva assistència a les proves de què es tracti.
- Per mudança: Un dia.
- Per assumptes propis, en casos de caràcter extraordinari i sempre que estigui degudament justificat: Fins a un màxim de dos dies.
- Per fer exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les sessions preceptives d'informació i preparació i per a la realització dels informes psicològics i socials preceptius previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball: El temps indispensable.

S'acorda la plena equiparació de les parelles de dret i de fet en relació amb el conjunt de drets recollits al conveni, prèvia certificació a través dels documents corresponents i reconeixement per part de la direcció de la situació de parella de fet.

Les persones treballadores, per tenir cura del lactant, podran optar per l'acumulació de les hores de lactància per gaudir-ne conjuntament i sumat al descans per maternitat o paternitat, en els termes referits a l'article 37.4 de l'ET.

Les persones treballadores tenen dret a absentar-se de la feina durant una hora en cas de naixement prematur d'un fill, o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part. Així mateix, tenen dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

Qui per raons de guarda legal s'encarregui de la cura directa d'algun menor de dotze anys, o una persona amb discapacitat que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys,



una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa del cònjuge o parella de fet o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat i afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que, per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valdre's per si mateix, i no exerceixi cap activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant, guardador amb fins d'adopció o acollidor permanent té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, durant la meitat de la seva durada, per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de tenir-ne cura directa, contínua i permanent, que s'acreditarà amb l'informe del servei públic de salut o un òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els vint-i-tres anys.

En conseqüència, el mer compliment dels divuit anys per part del fill o menor subjecte a acolliment permanent o a guarda amb fins d'adopció no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, contínua i permanent.

Això no obstant, un cop complerts els 18 anys, es podrà reconèixer el dret a la reducció de jornada fins que el causant compleixi 23 anys en els supòsits en què el càncer o la malaltia greu hagin estat diagnosticats abans d'assolir la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acreditin els requisits establerts als paràgrafs anteriors, llevat de l'edat.

Així mateix, es mantindrà el dret a aquesta reducció fins que la persona compleixi 26 anys si abans d'assolir 23 anys acredités, a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65 %.

Aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes en els termes que s'acordin entre l'empresa i la persona treballadora. En cas de discrepància, se sotmetrà a informe previ no vinculant de la comissió d'igualtat.

En els supòsits de nul·litat, separació, divorci, extinció de la parella de fet o quan s'acrediti que és víctima de violència de gènere, el dret a la reducció de jornada es reconeixerà a favor del progenitor, guardador o acollidor amb qui visqui la persona malalta, sempre que compleixi la resta dels requisits exigits.

Quan la persona malalta que es trobi en els supòsits previstos en els paràgrafs anteriors contregui matrimoni o constitueixi una parella de fet, tindrà dret a la prestació qui sigui el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acrediti les condicions per accedir-hi.

Les reduccions de jornada contemplades als apartats anteriors constitueixen un dret individual de les persones treballadores. Això no obstant, si dues o més persones treballadores afectades pel present conveni generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, i en aquest cas l'empresa haurà d'oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi de les dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

En l'exercici d'aquest dret es tindrà en compte el foment de la coresponsabilitat entre dones i homes i, així mateix, evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.

La concreció horària i la determinació dels permisos i les reduccions de jornada referits anteriorment correspondran a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària.

En cas que l'empresa, per necessitats del servei, no pogués accedir a la petició, la persona treballadora podrà sol·licitar dictamen a la comissió d'igualtat, que no tindrà caràcter vinculant per a l'empresa.

La persona treballadora, llevat de força major, haurà de preavisar l'empresari amb una antelació de quinze dies, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de cura del lactant o la reducció de jornada.

Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tenen dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa. També tenen dret a realitzar el seu treball totalment o parcialment a distància o a deixar de fer-ho si aquest fos el sistema establert, sempre en ambdós casos que aquesta modalitat de prestació de serveis sigui compatible amb el lloc i les funcions desenvolupades per la persona.

La resta de les llicències es regeixen pel que estableix l'Estatut dels Treballadors.

Article quaranta. Sortides i consultes mèdiques.

La persona treballadora té dret a absentar-se de la feina per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata, i l'ha d'acreditar suficientment.

Així mateix, tindrà dret a absentar-se del treball per motius de consulta mèdica que no tingui consideració de causa de força major, sempre que s'hagi sol·licitat prèviament i s'hagi presentat el justificant de la seva assistència a la consulta.

Aquest permís retribuït es concedirà tant per a sortides i consultes mèdiques de la mateixa persona treballadora, com per a les dels seus familiars de primer grau de consanguinitat, llevat que es tracti de fills majors d'edat.

Article quaranta-u. Excedències.

La persona treballadora amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa té dret a sol·licitar una excedència especial, amb reserva del lloc de treball i garantia de reincorporació, en els casos següents:

a) Quan el motiu de l'excedència sigui atendre la cura personal i directa dels fills o filles menors de quatre anys, ja ho siguin per naturalesa o per adopció.

Aquest permís constitueix un dret individual de la persona treballadora. No obstant això, si dues o més persones treballadores generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament degudament motivades per escrit, i en aquest cas l'empresa haurà d'oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi de les dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació. .

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi al període de què s'estigués gaudint, si s'escau.

Aquesta situació d'excedència s'extingeix, com a màxim, amb el compliment de l'edat de quatre anys del fill o filla.

b) Quan el motiu de l'excedència sigui atendre la cura del cònjuge o parella de fet, o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat i per afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per si mateix, i no exerceixi una activitat retribuïda.

Aquest permís constitueix un dret individual de la persona treballadora. No obstant això, si dues o més persones treballadores generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament degudament motivades per escrit, i en aquest cas l'empresa haurà d'oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi de les dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi al que, si s'escau, s'estigués gaudint.

Aquesta situació d'excedència no pot excedir els dos anys.

c) Per cursar estudis per un temps superior a un any i inferior a cinc anys.

Aquest dret només el pot exercir una altra vegada la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final d'una altra excedència anterior, ja sigui voluntària, forçosa o especial.

d) Quan es produeixin circumstàncies de malaltia greu de llarga durada o defunció de familiars compresos en el primer grau de consanguinitat, i s'acrediti la necessitat d'atendre personalment les conseqüències derivades d'aquelles situacions. Aquesta excedència no serà inferior a tres mesos ni superior a un any.

e) Quan el cònjuge o la cònjuge siguin traslladats per raons laborals a un centre de treball fora de l'illa.

Aquesta excedència no pot ser inferior a sis mesos ni superior a dos anys.

f) Quan optin per seguir un tractament sota vigilància mèdica per raons de toxicomania o alcoholèmia.

Aquesta excedència no podrà ser superior a un any i només es podrà sol·licitar una vegada. Per reintegrar-se caldrà acreditar el seguiment rigorós del tractament.

g) La persona treballadora amb almenys una antiguitat de tres anys a l'empresa i un temps de treball efectiu immediatament anterior a trenta-sis mesos, tindrà dret a sol·licitar una excedència d'un a tres anys de durada que tingui per objecte promocionar-se professionalment.

No obstant això, es prohibeix aquesta excedència per treballar en empreses del mateix sector i en la mateixa especialitat professional que ostenta actualment a l'empresa, un incompliment que es considera com a falta molt greu i motiu d'acomiadament. En cas de dubtes sobre la incompatibilitat, els resoldrà la Comissió Paritària.

Les excedències esmentades no computaran cap antiguitat i, mentrestant, el contracte de treball romandrà suspès, d'acord amb el que està establert legalment.

Únicament serà computable a efectes d'antiguitat, com a excepció del que es disposa al paràgraf anterior, el temps que la persona treballadora romanguí en situació d'excedència per raó dels casos descrits als apartats a) i b).



La sol·licitud per reincorporar-se a l'empresa s'ha de formular per escrit i amb un mes d'antelació a la data de finalització de l'excedència.

L'incompliment d'aquests requisits implicarà el desistiment a la reincorporació i, consegüentment, l'extinció automàtica de la reserva del lloc de treball.

Capítol VI. Règim disciplinari.

Article quaranta-dos. Faltes.

Aquestes normes de règim disciplinari persegueixen el manteniment de la disciplina laboral, un aspecte fonamental per a la convivència normal, l'ordenació tècnica i l'organització de l'empresa, així com per a la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de les persones treballadores i de l'empresa.

La direcció de l'empresa pot sancionar les faltes, sempre que siguin constitutives d'un incompliment contractual culpable de la persona treballadora, d'acord amb la graduació que s'estableix en aquest article.

Qualsevol falta comesa es classificarà com a lleu, greu o molt greu.

Sigui quina sigui la seva qualificació, la falta requerirà una comunicació escrita i motivada de l'empresa a la persona treballadora.

La imposició de sancions per faltes molt greus es notificarà als representants legals de les persones treballadores.

Graduació de les faltes

1.- Es consideraran faltes lleus:

- a. La impuntualitat no justificada en l'entrada o la sortida de la feina fins a tres ocasions en un mes per un temps total inferior a vint minuts.
- b. La no comunicació amb l'antelació prèvia deguda de la inassistència al treball per causa justificada, llevat que s'acrediti la impossibilitat de la notificació.
- c. L'abandonament sense autorització del lloc de treball per un període de temps de fins a 30 minuts, sempre que no hagi causat un risc per a la integritat de les persones o de les coses.
- d. La desatenció i la falta de correcció en el tracte amb el públic o amb la resta de persones treballadores, quan no es perjudiqui greument la imatge de l'empresa.
- e. Els descuits en la conservació del material que es tingui a càrrec o de què se sigui responsable, que en produeixin deterioraments lleus.
- f. La manca d'ús de l'uniforme subministrat per l'empresa, durant les hores de treball i a les instal·lacions de l'empresa.
- g. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
- h. Les discussions o ofenses de paraula o d'obra comeses contra les persones dins del centre de treball, quan no revesteixin gravetat.
- i. L'embriaguesa o toxicomania de forma no habitual a la feina, sempre que no afecti el procés productiu, la relació amb els clients o la imatge de l'empresa.
- j. L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que no se'n derivi perjudici greu per a les persones o les coses.
- k. Qualsevol incompliment del codi de conducta que no estigui expressament tipificat en aquest article.
- l. Lliurar-se a jocs o distraccions en les hores de treball, incloent-hi l'ús de dispositius mòbils o xarxes socials, quan no tinguin com a finalitat la promoció de les activitats de l'empresa.
- m. No mantenir al dia les titulacions necessàries per a la realització de la feina, sempre que prèviament hagi estat oferta la preceptiva formació per l'empresa, quan no afecti substancialment la prestació del servei.

2.- Es consideraran faltes greus:

- a. La impuntualitat no justificada en l'entrada o la sortida de la feina fins a tres ocasions en un mes per un temps total de fins a seixanta minuts.
- b. La inassistència injustificada a la feina per un temps igual o inferior a dos dies consecutius o 5 d'alterns durant el període d'un mes.
- c. L'entorpirament, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguin una incidència en la Seguretat Social o la relació laboral.
- d. La suplantació d'una altra persona treballadora, alterant els registres i controls d'entrada i sortida a la feina.
- e. La desobediència de les ordres i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o negligència a la feina.



- f. La manca de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anormalitats observats en els estris, les eines, els vehicles i les obres a càrrec seu, quan se n'hagi derivat un perjudici greu a l'empresa.
- g. La realització, sense el permís oportú, de treballs particulars durant la jornada, així com l'ús d'estrís, eines, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa per als quals no estigui autoritzat o per a usos aliens als del treball encomanat, fins i tot fora de la jornada laboral.
- h. El trencament o la violació de secrets de reserva obligada que no produeixi un perjudici greu per a l'empresa.
- i. La manca de neteja i neteja personal, quan sigui d'una índole que pugui afectar la feina, la relació amb els clients o la imatge de l'empresa, sempre que, prèviament, hagi intervingut l'advertiment oportú de l'empresa.
- j. La disminució del rendiment normal a la feina de manera puntual.
- k. Les discussions o ofenses, de paraula o d'obra, comeses contra les persones dins del centre de treball, quan revesteixin una gravetat acusada.
- l. La reincidència en la comissió de tres faltes lleus, encara que siguin de naturalesa diferent, i sempre que hi hagi hagut una sanció diferent de l'amonestació verbal, dins d'un trimestre.
- m. L'abandonament sense autorització del lloc de treball amb causa justificada, per un període de temps superior a 30 minuts o que causi un risc per a la integritat de les persones o de les coses.
- n. Les distraccions importants en la conservació del material que es tingui a càrrec o del que se sigui responsable i que hi produeixin deterioraments greus.
- o. Fumar als llocs no permesos.
- p. La desatenció i la falta de correcció en el tracte amb el públic o amb la resta de persones treballadores, quan es perjudiqui la imatge de l'empresa.
- q. L'embriaguesa o toxicomania de forma no habitual a la feina, sempre que afecti el procés productiu, la relació amb els clients o la imatge de l'empresa.
- r. El trencament o violació de secrets de reserva obligada, quan no produeixi un perjudici greu per a l'empresa.

3.- Es consideraran faltes molt greus:

- a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o la sortida de la feina en deu ocasions durant sis mesos, o en vint durant un any.
- b) La inassistència injustificada a la feina durant més de dos dies consecutius o més de cinc dies alterns en un període d'un mes.
- c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades per l'empresa.
- d) L'apropiació, el furt o el robatori de béns propietat de l'empresa, els companys de feina, els clients o de qualsevol altres persones dins de les dependències de l'empresa.
- e) La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident.
- f) El trencament o la violació de secrets de reserva obligada, quan produeixi un perjudici greu per a l'empresa.
- g) L'embriaguesa habitual o toxicomania al lloc de treball.
- h) La realització d'activitats que impliquin una competència deslleial a l'empresa.
- i) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
- j) La inobservança dels serveis de manteniment en cas de vaga.
- k) L'abús d'autoritat exercit pels que exerceixen funcions de comandament.
- l) L'assetjament sexual.
- ll) La no utilització reiterada dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene, degudament advertida.
- m) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com a tal aquella situació en què, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, la persona treballadora hagués estat sancionada dues o més vegades per faltes greus, encara que fossin de naturalesa diferent, durant el període d'un any.
- n) L'abandonament injustificat del lloc de treball per un període de temps superior a 30 minuts o que causi un risc per a la integritat de les persones o de les coses.
- o) Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes de forma intencionada en eines, estris, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
- p) Fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona a les dependències de l'empresa sense la seva autorització, encara que no impliquin una competència deslleial.
- q) Les conductes discriminatòries de qualsevol mena cap a altres persones treballadores i, en particular, l'assetjament laboral.
- r) Els maltractaments de paraula o d'obra, les faltes greus de respecte i consideració envers els caps o els seus familiars, els socis, els treballadors o els usuaris de l'empresa.
- s) Fumar a la zona de la benzineria.
- t) Difusió pública a través de xarxes socials o altres mitjans, de publicacions i imatges que transcendeixin de l'àmbit personal al professional i que afectin negativament l'empresa, les seves persones treballadores, socis, usuaris o clients, o la seva reputació.
- u) La desobediència de les ordres i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o negligència a la feina, quan en derivin perjudicis greus per a l'empresa, causin avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, béns de l'empresa, o comportin un risc d'accident per a les persones.
- v) L'execució deficient dels treballs encomanats de manera intencionada, sempre que se'n derivi un perjudici greu per a les persones





o les coses.

w) No mantenir al dia les titulacions necessàries per a la realització del treball, sempre que prèviament hagi estat oferta la preceptiva formació per l'empresa, quan això afecti substancialment la prestació del servei, cosa que podria ser causa d'acomiadament objectiu per ineptitud sobrevinguda.

Article quaranta-tres. Sancions.

Les sancions que es poden imposar per la comissió de les faltes enumerades a l'article anterior són les següents:

- a) Per falta lleu: Amonestació verbal o escrita i suspensió de sou i feina fins a dos dies.
- b) Per falta greu: Suspensió de sou i feina de tres a catorze dies.
- c) Per falta molt greu: Suspensió de sou i feina de quinze dies a dos mesos, o acomiadament disciplinari.

Article quaranta-quatre. Prescripció.

Les faltes lleus prescriuen al cap de deu dies; les greus, al cap de vint dies, i les molt greus, al cap de seixanta dies, totes a partir del dia en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió.

En tot cas, prescriuran al cap de sis mesos d'haver-se comès.

Capítol VII. Plantilla.

Article quaranta-cinc. Vacants.

L'empresa ha de notificar al Comitè d'Empresa les vacants produïdes entre el personal fix, sigui quina sigui la causa o el motiu de la baixa, i la relació de persones treballadores que formin part de la plantilla no fixa de candidats a cobrir aquesta vacant. Entre la creació de la vacant i aquesta comunicació hi ha d'haver un termini mínim de quinze dies.

Els ascensos de categoria es produiran tenint en compte la formació, capacitat i antiguitat de la persona treballadora.

Article quaranta-sis. Capacitat disminuïda.

Tota persona treballadora que hagi patit una malaltia o un accident en ocasió i a conseqüència del treball, i per aquesta causa tingui una capacitat disminuïda, tindrà el dret preferent d'ocupar les vacants al lloc de treball que s'acomodi a les seves aptituds actuals i conservant el salari real de la seva feina categoria anterior.

Article quaranta-set. Successió d'empresa.

En cas que s'acordés l'externalització, en qualsevol de les seves modalitats, de qualssevol instal·lacions o serveis del Club de Mar-Mallorca afectats pel present conveni col·lectiu, amb inclusió en la cessió de la totalitat o una part de la plantilla afecta al departament en qüestió, el Club de Mar-Mallorca es compromet a incloure com a condició "sine qua non" al contracte corresponent el compromís ferm de l'empresa cessionària d'assumir la plantilla que se subrogi i de garantir-li les mateixes condicions, tant econòmiques com laborals, en què estigui prestant serveis.

Igualment, l'empresa es compromet a acceptar la retrocessió de la plantilla esmentada si, en el moment de la finalització de l'externalització del servei, torna a prestar-lo amb els seus propis mitjans.

Article quaranta-vuit. Realització de funcions diferents de les pròpies.

La persona treballadora que exerceixi una funció de categoria superior percebrà el salari que correspon a aquesta. Quan se superin els sis mesos de durada dins de l'any, o vuit mesos en dos anys, es consolidaran tots els drets inherents a la categoria superior exercida.

Si, per exigència del treball, i sempre amb caràcter transitori i urgent, però no reiteratiu, i amb la durada màxima d'un mes en el còmput anual, es destinés una persona treballadora a tasques professionals inferiors a la qual estigui adscrita, conservarà la retribució corresponent a la seva categoria. En tot cas, es respectarà sempre l'ordre professional i l'antiguitat per adscriure el personal a feines de categoria inferior.

Capítol VIII. Jubilació anticipada i indemnització per extinció voluntària.**Article quaranta-nou. Jubilació.**

La persona treballadora tindrà dret a sol·licitar la jubilació parcial anticipada en el cas que compleixi els requisits legals, sempre que pugui ser assumida per l'empresa per causes organitzatives i econòmiques.

Article cinquanta. Indemnització per l'extinció voluntària de la relació laboral.

Amb efectes el dia de la publicació del present conveni col·lectiu d'empresa, s'estableix una compensació indemnitzatòria quan la persona treballadora opti per extingir voluntàriament el contracte de treball, sempre que s'hagi mantingut vinculada a la mateixa empresa durant el temps de serveis que s'indica més avall i compti amb alguna de les edats que se citen a continuació:

Anys de servei	Edat de la persona treballadora	Mensualitats Salari real
15	Igual o superior a l'edat legal de jubilació.	3
15	Edat legal de jubilació menys un any	4
15	Edat legal de jubilació menys dos anys	5
15	Edat legal de jubilació menys tres anys	6
15	Edat legal de jubilació menys quatre anys	7
15	Edat legal de jubilació menys cinc anys	8
15	Edat legal de jubilació menys sis anys	8

Per salari, als efectes del present article, es prenen en consideració les quantitats percebudes en concepte de salari base, plus de nivell, antiguitat, plus de qualitat, plus de formació i millora voluntària.

Aquestes indemnitzacions es percebran quan la persona treballadora extingeixi voluntàriament el seu contracte de treball en complir alguna de les edats recollides al quadre anterior.

La persona treballadora que vulgui cessar voluntàriament al servei de l'empresa i acollir-se a la indemnització establerta ho ha de comunicar per escrit amb almenys un mes d'antelació.

En tots els casos, les quantitats abans esmentades s'incrementen en un mes del salari real per cada cinc anys complets que excedeixin els quinze exigits.

Les baixes per incapacitat permanent o absoluta s'equiparen a aquestes extincions, amb aplicació de la taula annexa incrementada en una mensualitat. Si la persona treballadora és menor de 60 anys, es considera equiparada a aquesta edat.

En cas que la persona treballadora accedeixi a la jubilació parcial, percebrà el 50 % de la indemnització que li correspongui en el moment d'aquesta jubilació parcial, sense cobrar res més en l'extinció total de la relació laboral.

Article cinquanta-u. Jubilació forçosa.

Per tal de fomentar l'ocupació juvenil, la inserció de les noves generacions al mercat laboral i el relleu generacional, les parts acorden que el compliment per part de la persona treballadora de l'edat de 68 anys donarà lloc a la seva jubilació forçosa, llevat que l'empresa estigui interessada a mantenir el vincle laboral, sempre que, d'acord amb el que disposa la disposició addicional desena de l'Estatut dels Treballadors, es compleixin els requisits següents:

- La persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball haurà de reunir els requisits exigits per la normativa de la Seguretat Social per tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la modalitat contributiva.
- L'empresa queda obligada a la contractació indefinida i a temps complet d'almenys un nou treballador o treballadora.

Capítol IX. Garanties sindicals.**Article cinquanta-dos. Garanties sindicals.**

Els membres del Comitè d'Empresa disposaran d'una reserva de fins a quaranta hores laborals mensuals per faltar a la feina on presten els seus serveis en els casos següents:



- a) Assistència a congressos, assemblees, consells, juntes i en general a qualsevol mena de reunió a què siguin reglamentàriament convocats per les Centrals Sindicals o per Òrgans de l'Administració en atenció a la seva condició sindical.
- b) Actes de gestió que hagin de fer per encàrrec dels òrgans sindicals o per raó de les seves obligacions específiques.

Amb càrrec a la reserva d'hores abans esmentada, el Comitè d'empresa disposarà de les facilitats necessàries per informar directament i durant la jornada laboral que representen la plantilla sobre assumptes d'interès directe, sindical o laboral.

Aquesta comunicació, de la qual s'ha de donar compte previ a l'empresa, s'ha de fer de manera que no pertorbi la normalitat del procés productiu. No s'inclourà en el còmput el temps emprat en actuacions i reunions dutes a terme per iniciativa de l'empresa.

El temps d'absència en les circumstàncies assenyalades tindrà la consideració de compliment de deures inexcusables de caràcter públic, i s'abonarà com de presència efectiva amb la totalitat de les meritacions que hauria percebut si hagués prestat la seva activitat laboral, i en la quantia íntegra, inclosos els incentius que es van regular per la mitjana meritada en els darrers trenta dies de treball efectiu.

Les Centrals Sindicals, en cursar convocatòries als membres del Comitè d'Empresa que facin ús de les facultats reconegudes en aquest article, han de procurar moderar les absències de manera que es produeixin les menors pertorbacions de l'empresa. En tot cas, s'haurà de justificar davant l'empresa el motiu de la manca de presència i el temps emprat, anunciant-lo amb la possible antelació. Sempre que sigui sol·licitat pels membres del Comitè d'Empresa o per la majoria simple de la plantilla, avisant amb quaranta-vuit hores d'antelació, llevat de casos de reconeguda urgència, l'empresa facilitarà el dret d'assemblea als locals d'aquesta, fora d'hores de treball. Es posarà a disposició dels membres del Comitè d'Empresa un local adequat on puguin desenvolupar les seves activitats sindicals amb els seus representats.

Es posarà a disposició dels membres del Comitè d'Empresa espais visibles i de dimensions suficients que ofereixin la possibilitat de comunicació fàcil i espontània amb la plantilla, i que podran ser utilitzats per facilitar comunicacions i informació de contingut sindical o interès laboral específic de l'empresa.

Les comunicacions s'han de fixar sempre en llocs prèviament autoritzats per l'empresa i sota la responsabilitat del Comitè d'Empresa.

Igualment, el Comitè d'Empresa pot distribuir entre la plantilla fullets, diaris o altres impresos de difusió lícita i interès sindical o laboral.

El temps d'absències contemplat anteriorment es podrà acumular entre un o més d'un dels diferents membres del Comitè d'Empresa o Delegats/ades de Personal.

ANNEX I TAULA SALARIAL

GRUP	NIVELL	CATEGORIA	SALARI BASE MENSUAL	SALARI BASE ANUAL
0	I	DIRECTOR GENERAL	4.944,00 €	74.160,00 €
0	2	GERENT	3.914,00 €	58.710,00 €
I	I	DIRECTOR/A ADMINISTRATIU/VA FINANCER/A	2.369,00 €	35.535,00 €
I	I	CAPITÀ/ANA DE PORT	2.369,00 €	35.535,00 €
I	I	DIRECTOR/A ESPORTIU/VA	2.369,00 €	35.535,00 €
I	I	DIRECTOR/A DE RECURSOS HUMANS	2.369,00 €	35.535,00 €
I	I	DIRECTOR/A DE SECRETARIA I RECEPCIÓ	2.369,00 €	35.535,00 €
I	I	DIRECTOR/A DE MÀRQUETING I COMUNICACIÓ	2.369,00 €	35.535,00 €
I	I	DIRECTOR/A DE SEGURETAT	2.369,00 €	35.535,00 €
I	2	CAP DE SERVEIS TÈCNICS I MARINERIA	2.214,50 €	33.217,50 €
I	2	CAP DE SERVEIS PORTUARIS I CAPITANIA	2.214,50 €	33.217,50 €
I	3	RESPONSABLE DE SISTEMES TIC	2.060,00 €	30.900,00 €
I	3	RESPONSABLE DE RRPP I COMUNICACIÓ	2.060,00 €	30.900,00 €
I	3	RESPONSABLE DE MÀRQUETING I VENDES	2.060,00 €	30.900,00 €
II	1	RESPONSABLE ESPORTIU/VA	1.905,50 €	28.582,50 €
II	1	RESPONSABLE DE SERVEIS TÈCNICS	1.905,50 €	28.582,50 €
II	1	CONTRAMESTRE/A	1.905,50 €	28.582,50 €
II	1	RESPONSABLE D'HOSTALERIA	1.905,50 €	28.582,50 €
II	1	RESPONSABLE DE NETEJA	1.905,50 €	28.582,50 €



GRUP	NIVELL	CATEGORIA	SALARI BASE MENSUAL	SALARI BASE ANUAL
II	2	OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIU/VA FINANCER/A	1.751,00 €	26.265,00 €
II	2	OFICIAL PRIMERA SERVEIS TÈCNICS I MARINERIA	1.751,00 €	26.265,00 €
II	2	OFICIAL PRIMERA SERVEIS PORTUARIS I CAPITANIA	1.751,00 €	26.265,00 €
II	2	OFICIAL PRIMERA ESPORTIU/VA	1.751,00 €	26.265,00 €
II	2	OFICIAL PRIMERA SISTEMES TIC	1.751,00 €	26.265,00 €
II	2	OFICIAL PRIMERA RRHH	1.751,00 €	26.265,00 €
II	2	OFICIAL PRIMERA SISTEMES DE GESTIÓ	1.751,00 €	26.265,00 €
II	2	OFICIAL PRIMERA SECRETARIA	1.751,00 €	26.265,00 €
II	2	OFICIAL PRIMERA RECEPCIÓ	1.751,00 €	26.265,00 €
II	2	OFICIAL PRIMERA SEGURETAT	1.751,00 €	26.265,00 €
III	1	ENCARREGAT/DA HOSTALERIA	1.596,50 €	23.947,50 €
III	1	ENCARREGAT/DA NETEJA	1.596,50 €	23.947,50 €
III	1	SECRETARI/ÀRIA	1.596,50 €	23.947,50 €
III	1	RECEPCIONISTA	1.596,50 €	23.947,50 €
III	2	ADMINISTRATIU/VA	1.442,00 €	21.630,00 €
III	2	ADMINISTRATIU/VA SSPP I CAPITANIA	1.442,00 €	21.630,00 €
III	2	MONITOR/A ESPORTIU/VA	1.442,00 €	21.630,00 €
III	2	ESPECIALISTA SSTT, MARINERIA I SISTEMES TIC	1.442,00 €	21.630,00 €
III	2	ADMINISTRATIU/VA RRHH I SISTEMES DE GESTIÓ	1.442,00 €	21.630,00 €
III	2	CUINER/A	1.442,00 €	21.630,00 €
III	2	CAMBRER/A ESPECIALISTA	1.442,00 €	21.630,00 €
III	2	ADMINISTRATIU/VA DE MÀRQUETING I COMUNICACIÓ	1.442,00 €	21.630,00 €
IV	1	OFICIAL SEGONA SSTT, MARINERIA I SISTEMES TIC	1.287,50 €	19.312,50 €
IV	1	NETEJADOR/A	1.287,50 €	19.312,50 €
IV	1	CAMBRER/A	1.287,50 €	19.312,50 €
IV	1	AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA SSPP I CAPITANIA ESPECIALISTA	1.287,50 €	19.312,50 €
IV	1	AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA DE MÀRQUETING I COMUN. ESPEC.	1.287,50 €	19.312,50 €
IV	1	AJUDANT DE RECEPCIÓ	1.287,50 €	19.312,50 €
IV	1	AUXILIAR ESPECIALISTA	1.287,50 €	19.312,50 €
IV	2	AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA	1.133,00 €	16.995,00 €
IV	2	AJUDANT DE MONITOR/A ESPORTIU/VA	1.133,00 €	16.995,00 €
IV	2	AJUDANT DE SSTT, MARINERIA I SISTEMES TIC	1.133,00 €	16.995,00 €
IV	2	MONITOR/A TEMPS LLIURE	1.133,00 €	16.995,00 €
IV	2	AJUDANT CUINA	1.133,00 €	16.995,00 €
IV	2	AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA RRHH I SISTEMES DE GESTIÓ	1.133,00 €	16.995,00 €
V		PEÓ/PEONA DE SERVEIS	1.030,00 €	15.450,00 €
V		AJUDANT CAMBRER/A	1.030,00 €	15.450,00 €
V		AUXILIAR DE CUINA / FREGADOR/A	1.030,00 €	15.450,00 €
V		AUXILIAR	1.030,00 €	15.450,00 €

**ANNEX II
HORARIS**

DEPARTAMENT	HORARI	FLEXIBILITAT
Departament Administratiu i financer		Entrada/sortida
Director/a	DL.-Dv. 9:00 a 17:00	Fins una hora abans entrada i sortida
Resta departament torn matí	DL.-Ds. 9:00 a 17:00	Fins una hora abans entrada i sortida
Resta departament torn tarda	DL.-Dv. 10:30 a 18:30	Fins una hora després entrada i sortida
Departament Serveis Portuaris i Capitania		Entrada/sortida
Cap	DL.-Dv. 9:00 a 17:00	Fins una hora abans entrada i sortida
Resta departament torn matí	DL.-Dg. 8:00 a 16:00	Fins una hora abans entrada i sortida
Resta departament torn tarda	DL.-Dv. 11:30 a 20:00	Fins una hora després entrada i sortida
Departament de SSTT, Marineria i Sistemes		Entrada/sortida
Cap	Per concretar, dl.-dv. entre les 8.30 i les 18.30	Fins una hora abans entrada i sortida
Responsable sistemes TIC	Per concretar, dl.-dv. entre les 8.30 i les 18.30	Fins una hora abans entrada i sortida
Responsable manteniment	Per concretar, dl.-ds. entre les 8.30 i les 18.30	DL.-ds. fins una hora abans en entrada i sortida
Contramestre/a	Per concretar, dl.-dg. entre les 8:30 i les 19:30	DL.-ds. fins una hora abans en entrada i sortida
Resta	DL.-dg. determinar amb un mes d'antelació	NO
	Jornada de 35 h/s.: de 6:30 a 13:30, 7:00 a 14:00, 10:00 a 17:00, 14:00 a 21:00, 15:00 a 22:00, 17:00 a 24:00, 00:00 a 7:00	
	Jornada de 40 h/s.: 6:30 a 14:30, 7:00 a 15:00, 8:30 a 16:30, 13:00 a 21:00, 14:00 a 22:00, 16:00 a 00:00, 00:00 a 8:00	
Departament esportiu		Entrada/sortida
Director/a esportiu/va	DL.-dg. jornada contínua	Fins una hora abans entrada i sortida
Responsable	DL.-dg. jornada contínua	Fins una hora abans entrada i sortida
Oficial	DL.-dg. possibilitat torn partit	NO
Resta	DL.-dg. possibilitat torn partit	NO
Departament de RRHH, Sist. Gestió		Entrada/sortida
Director/a	DL.-Dv. 9:00 a 17:00	Fins una hora abans entrada i sortida
Resta departament	DL.-Dv. 9:00 a 17:00	Fins una hora abans entrada i sortida
Departament Hostaleria		Entrada/sortida
Tot departament	DL.-dg. torns per determinar amb un mes d'antelació de 7:30 a 24:00	NO
Departament Neteja		Entrada/sortida



DEPARTAMENT	HORARI	FLEXIBILITAT
Responsable	DI.-Dg. 7:00 a 15:00	Fins una hora abans entrada i sortida
Resta	DI.-dg. torns per determinar amb un mes d'antelació de 7:00 a 24:00	NO
Departament Secretaria		Entrada/sortida
Tot departament	DI.-Dv. 9:00 a 17:00	Fins una hora abans entrada i sortida
Departament Recepció		Entrada/sortida
Tot departament	DI.-dg. determinar amb un mes d'antelació	NO
Departament RRPP, Disseny i Comunicació		Entrada/sortida
Tot departament	DI.-Dv. 9:00 a 17:00	Fins una hora abans entrada i sortida
Departament Màrqueting i Vendes		Entrada/sortida
Tot departament	DI.-Dv. 9:00 a 17:00	Fins una hora abans entrada i sortida
Departament Seguretat		Entrada/sortida
Director/a	DI.-Dv. 9:00 a 17:00	Fins una hora abans entrada i sortida
Resta departament	DI.-dg. determinar amb un mes d'antelació	NO

