



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

18265

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu del Club Marítim Sant Antoni de la Platja (exp.: CC_TA_61/061, codi de conveni 07001932011997)

Antecedents

1. El dia 12 de maig de 2014, la representació del Club Marítim Sant Antoni de la Platja i la del seu personal varen subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 16 de maig, el senyor Sebastián Bennasar Crespí, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu 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 1/1995, de 24 de març.
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 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del Club Marítim Sant Antoni de la Platja en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. 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. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 15 d'octubre de 2014

El director general de Treball i Salut Laboral

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat
(BOIB 70/2013)



**CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA CLUB MARÍTIM SANT ANTONI DE LA PLATJA**

(Període 01.01.2014 / 31.12.2016)

PALMA DE MALLORCA, 12 DE MAIG DE 2014

Conveni col·lectiu de l'empresa Club Marítim Sant Antoni de la Platja

Capítol I
Condicions generals**Article preliminar****1. Declaració de principis**

Les parts concertants del Conveni col·lectiu, de forma assenyada i ferma, acaten els motius i el text autèntic de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en especial el títol IV, que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, i declaren que aquest text articulat està negociat per aplicar-lo sense absolutament cap tipus de vacil·lació o indecisió tant a dones com a homes, per la qual cosa qualsevol cita a persones (treballadors, categories professionals, llocs de treball, familiars de treballadors, etcètera) defuig sempre i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista, utilitzant de la forma més racional els vocables en el gènere neutre, amb aplicació indiferent tant al gènere femení com al masculí, sense cap indici de discriminació, i s'assumeix d'aquesta manera el que estableix la Llei d'igualtat abans esmentada, en l'apartat 11 de l'article 14, en aquesta matèria.

Article 1**Àmbit funcional i territorial**

Aquest Conveni afectarà tots els treballadors/ores i assalariats/ades pertanyents a l'empresa Club Marítim Sant Antoni de la Platja que prestin els seus serveis en qualsevol de les dependències i instal·lacions dels edificis, molls, dàrsenes, etc., tant si hi estan prestant els seus serveis en el moment de la signatura d'aquest Conveni com si ingressen en l'empresa durant la vigència d'aquest, qualificats/ades o no qualificats/ades, a excepció de tota persona que estigui empleada en establiments d'explotació aliena al Club Marítim. Són parts contractants d'aquest Conveni, la representació legal de l'empresa Club Marítim Sant Antoni de la Platja i la legal representació dels treballadors/ores, corresponent en aquest cas a un delegat de personal.

Ja que el Club Marítim Sant Antoni de la Platja disposa d'un sol centre de treball, ubicat en el carrer de Virgili, 27 · Can Pastilla · 07610 Palma de Mallorca, aquest Conveni en el seu àmbit territorial és aplicable només a aquest centre de treball.

Article 2**Àmbit temporal**

Aquest Conveni tindrà una durada de tres anys, comprèn els períodes de l'1 de gener de 2014 al 31 de desembre de 2016, amb caràcter general, i serà vigent d'ençà d'haver-se publicat en el *Butlletí Oficial de la Comunitat Autònoma*.

Article 3**Denúncia i pròrrogues**

Aquest Conveni s'entendrà tàcitament prorrogat per un període igual al de la seva vigència inicial si no hi intervé denúncia per cap de les parts, amb almenys trenta dies naturals d'antelació a l'acabament de la seva vigència. En tal supòsit, tots els conceptes econòmics del Conveni s'incrementaran en l'import d'augment d'índex de preus de consum fixat per a la comunitat autònoma de les Illes Balears per l'Institut Nacional d'Estadística o l'organisme competent, respecte als dotze mesos anteriors a la data de la seva conclusió normal.

Article 4**Condicions més beneficioses**

Totes les condicions econòmiques o de caràcter social establertes en aquest Conveni tenen la consideració de mínimes. Per això els pactes,



les clàusules i les situacions actuals implantades individualment entre l'empresa i el treballador/a que en conjunt i en còmput anual impliquin condicions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni s'hauran de respectar íntegrament.

Article 5

Compensació i absorció

Les condicions establertes en aquest Conveni, considerades en conjunt, podran ser compensades amb les ja vigents en el moment de l'entrada en vigor, sigui com vulgui l'origen o la causa d'aquestes, com també podran ser absorbides per altres condicions fixades per disposició legal, contracte individual, concessions voluntàries, etc., que poguessin aplicar-se en endavant.

Capítol II Condicions econòmiques

Article 6

Salari base de Conveni i altres condicions econòmiques

Per al període comprès entre l'1 de gener de 2014 al 31 de desembre de 2016 el salari base serà l'estipulat en l'annex I d'aquest Conveni i tindrà caràcter de mínims per cada categoria.

Article 7

Assistència

S'estableix un plus d'assistència en la quantitat de 4,74 euros mensuals, que seran abonats sempre que es doni el pressupost per al qual es preveu, és a dir, sempre que l'assistència al treball s'hagi realitzat.

Article 8

Gratificacions extraordinàries

Seràn les següents: 15 de març, 15 de juliol, 15 d'octubre i 20 de desembre a raó de 30 dies cadascuna.

A l'efecte de pagament, les dites gratificacions es calculen a raó de salari base, més el complement de salari base i el complement d'antiguitat, per a aquells treballadors/ores que mantinguin aquests conceptes.

Article 9

Hores extraordinàries

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

Les esmentades hores s'abonaran amb la quantitat de 9,90 euros per hora i per a totes les categories laborals d'aquest Conveni col·lectiu.

S'estableixen com a hores extraordinàries de caràcter estructural:

- Les que per excés sobre la jornada legal es concedeixen per a les operacions de recepció i lliurament del servei.
- Les que es realitzin en ocasió d'accidents o per solucionar necessitats urgents i apressants que exigeixi tot seguit el servei.
- Les que obeeixin a períodes punta de producció i absències imprevistes.

Article 10

Situació d'incapacitat temporal

En el cas d'incapacitat temporal, per accident laboral i maternitat, i en aquells processos de malaltia que suposi hospitalització o immobilització, el treballador/a percebrà des del primer dia i fins al dia trenta el 100 % del salari real. A partir del dia trenta-u, llevat de petició expressa i consensuada entre el Comitè d'Empresa i l'empresa, passarà a cobrar el que està estipulat legalment. En cas de consens entre el Comitè i l'empresa aquest s'ha d'efectuar cada trenta dies.

**Article 11****Bestreta al personal i préstecs**

Amb la prèvia justificació de les seves necessitats urgents, l'empresa podrà bestreure a qualsevol dels seus empleats/ades, en el termini de tres dies, la mensualitat íntegra corresponent al mes en curs.

Article 12**Préstecs extrareglamentaris**

El faran d'acord amb la clàusula següent: en el cas de necessitat peremptòria, l'empresa concedirà un préstec a l'empleat que el sol·liciti per la quantia igual a tres mensualitats, llevat que fos menor la quantitat necessària per cobrir les necessitats per les qual el va sol·licitar. En cas de negativa de l'empresa a la concessió del préstec, existirà la intervenció del delegat.

Capítol III**Jornada de treball, descansos i permisos****Article 13****Jornada de treball**

La jornada de treball ordinària queda establerta en 40 hores de còmput setmanal. No s'admetrà el fraccionament de la jornada de treball, en més de dues parts d'un període de 12 hores. En la jornada de treball partida cada porció màxima serà de cinc hores i la mínima de tres. Els torns i horaris de treball seran els que fixi el Comitè d'Empresa amb la Direcció d'aquesta.

Article 14**Descans setmanal**

Els treballadors/ores tindran dret a un descans setmanal de dos dies, o dia i mig ininterromputs, segons sigui la distribució diària de la jornada laboral setmanal.

A una distribució de la dita jornada laboral de vuit hores diàries durant cinc dies, correspondran dos dies lliures. El dia i mig correspondrà a aquells treballadors/ores la jornada dels quals estigui distribuïda durant sis dies a la setmana.

El descans setmanal s'efectuarà preferentment en dissabte i diumenge, exceptuant-ne aquells departaments en què l'organització de l'activitat de l'empresa ho impedeixi. No obstant això, la Direcció de l'empresa procurarà, amb l'acord unànime de tots els treballadors/ores de la plantilla afectada, una distribució de dies lliures perquè a tots els treballadors/ores els coincideixi un de cada quatre diumenges amb el seu descans setmanal. Aquesta distribució, per al supòsit en què fos acceptada per tots i cada un dels treballadors/ores del servei afectat, estarà sotmesa a un període probatori de sis mesos en la seva execució. Si en el transcurs d'aquests s'objectivassin dificultats de tipus organitzatiu, es tornarà a l'horari anterior. En qualsevol cas, l'anterior serà d'aplicació des de la signatura d'aquest.

Article 15**Festes abonables**

De les festes de les quals no es gaudeixi, es podrà gaudir de mutu acord entre l'empresa i el treballador/a, amb el criteri següent:

S'acumularà al període de lliurança setmanal, sempre que el servei a què estigui adscrit el treballador/a ho permeti per raons d'organització.

Els dies festius inclosos en el període de vacances de cada treballador/a seran considerats no treballats, i conseqüentment no meritara cap gaudi per al període de festes abonables. Els dies festius que coincideixin el dia de descans setmanal, com també la incapacitat transitòria que requereixi hospitalització, accident de treball, o períodes d'incapacitat transitòria per malaltia comuna inferiors a 15 dies seguits, seran considerats com a treballats, conseqüentment sí meritaran per al període de festes abonables. Es crea una comissió d'incapacitat transitòria integrada pel delegat d'empresa i un representant de l'empresa, per analitzar aquells supòsits de malaltia comuna superiors a 15 dies que poguessin exceptuar-se i incloure's de comú acord en la meritació de festes abonables.





Article 16

Vacances

El gaudi del període de vacances serà de trenta-un dies naturals per als treballadors amb una antiguitat superior a tres anys, i de trenta dies naturals per a la resta del personal. De comú acord, i en els dos primers mesos de cada any, s'elaborarà un calendari que serà exposat per a coneixement del personal.

Article 17

Període de vacances

El període hàbil per al gaudi de les vacances serà el comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre. El dret al gaudi de vacances no es limitarà pel fet que el treballador/a hagi estat en situació d'incapacitat transitòria, amb independència del període de durada d'aquesta. No obstant això, en qualsevol cas, el dret al gaudi de vacances caducarà pel transcurs de cada any natural, això és, el 31 de desembre de cada any.

Article 18

Termini de preavis en el cas de cessament voluntari

Per als caps, un mes; per a d'altres empleats/ades, quinze dies.

Si el treballador/a no compleix la norma, l'empresa tindrà dret a descomptar de la liquidació final l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis.

Article 19

Ascensos

Els ascensos de categoria es produiran tenint en compte la formació i capacitat del treballador/a, dins de les facultats organitzatives de l'empresari. La categoria de contramestre i segon contramestre serà de lliure designació de l'empresari. Per a la resta de les categories es demanarà un informe previ de la representació dels treballadors/ores.

Article 20

Escalafó de personal

Quan els representants dels treballadors/ores ho sol·licitin, l'empresari facilitarà, com a màxim una vegada a l'any, un escalafó general del personal de l'empresa, i hi hauran de figurar el nom i llinatges del treballador/a, la data de naixement, la data d'ingrés a l'empresa, i la categoria professional a la qual estigui adscrit/a.

Article 21

Llicències

El personal afectat per aquest Conveni tindrà dret a llicència amb sou en qualsevol dels casos que s'assenyalen i amb la durada que s'estableix:

1. Per matrimoni del treballador/a, 20 dies.
2. Per naixement d'un fill/a: 3 dies si es produeix dins l'illa o 5 dies en el cas de produir-se en una altra illa o fora de l'arxipèlag balear.
3. Per mort del cònjuge, pares, mares, germans/es, pares polítics, fills/es i fills/es polítics/ques, germans/es polítics/ques: 2 dies si és dins l'illa, 4 si és dins les restants illes de l'arxipèlag balear i 6 dies si és fora de l'arxipèlag balear.
4. Per matrimoni d'un fill/a o germà/ana, 1 dia si el casament té lloc a l'illa, 2 dies si és dins una illa diferent i 3 dies si és fora de l'arxipèlag balear.
5. Per malaltia greu dels parents determinats en l'apartat 3, a excepció dels germans/es polítics/ques, amb la mateixa durada assenyalada en l'apartat 3.
6. Per concurrència a exàmens: el temps indispensable per fer-los, quedant el treballador/a obligat a justificar la seva assistència a les proves



de què es tracti.

7. En cas de trasllat de domicili, 1 dia, sempre que es necessiti per a trasllat de mobles.

En els supòsits dels epígrafs 2 i 5, en el cas que sorgeixin complicacions greus en el tractament o intervenció quirúrgica, degudament justificada, s'incrementarà en dos dies el període de llicència retribuïda, quan hi hagi complicacions en l'embaràs o en la malaltia greu, el treballador/a tindrà dret a dos dies més de llicència retribuïda.

En els supòsits previstos en els epígrafs 2, 3, 4 i 5, el treballador/a podrà optar per ampliar el període de pròrroga de llicència retribuïda fins al doble fixat inicialment, avisant amb la deguda antelació l'empresa; el dit període de llicència tindrà el caràcter de no retribuït.

Article 22

Entrepà

S'estableix en 35 minuts el temps dedicat al concepte d'entrepà, dels quals 20 minuts es consideraran temps no treballat.

Article 23

Sortides a consultes mèdiques i revisió anual

L'empresa abonarà com a temps efectivament treballat les hores d'absència per motius de consulta mèdica, sol·licitant-ho prèviament i havent de presentar el treballador/a un justificant de la seva assistència a la consulta.

Tot el personal passarà una revisió mèdica o revisió anual. L'empresa gestionarà la revisió i correrà a càrrec seu el temps que es destini a aquests menesters.

Article 24

Modalitats de contractació

La contractació de treballadors/ores s'ajustarà a les normes legals generals sobre ocupació i a les específiques que figuren en aquest Conveni col·lectiu, i l'empresa es compromet a utilitzar les diferents modalitats de contractació previstes en la Llei, d'acord amb la finalitat de cada un dels contractes. El contingut d'aquests s'entendrà en tot cas normatiu.

Contractació de treballadors/ores fixos-discontinus. Tindran la consideració de treballadors/ores fixos discontinus els qui compleixin dos períodes consecutius de contracte, en dos anys successius.

1. Garantia d'ocupació. Els treballadors/ores fixos de caràcter discontinu tindran una garantia de temps mínim d'ocupació anual, d'acord amb les normes següents:

Per als treballadors/ores que hagin assolit o assoleixin, dos períodes anuals consecutius prestat serveis a la mateixa empresa per temps igual o superior als sis mesos a l'any, amb la condició contractual de fixos de treballs discontinus, la garantia d'ocupació serà de sis mesos a l'any.

2. Crida dels treballadors/ores. Tots els treballadors/ores fixos de caràcter discontinu hauran de ser cridats/ades cada vegada que s'hagin de dur a terme les activitats per a les quals varen ser contractats/ades. La crida per a l'execució continuada del període garantit, la formalitzarà l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies a la data d'incorporació. Així mateix, l'empresa estarà obligada a preavisar amb quinze dies d'antelació de l'acabament del període d'ocupació. S'estableixen les condicions de crida següents:

a) L'empresa haurà de cridar el treballador/a a l'inici de les activitats, si bé, en consideració al volum de treball en el centre laboral, disposarà per convocar d'un marge de trenta dies naturals des de la data habitual d'incorporació del treballador/a.

b) No obstant això, l'empresa podrà retardar la crida fins a més enllà dels trenta dies establerts en el paràgraf anterior, sempre que ho comuniqui per escrit al treballador/a abans que transcorrin els trenta dies des de la data habitual de crida i amb indicació de la data concreta en què es produirà la reincorporació al treball. L'exercici per les empreses de les facultats establertes en els paràgrafs anteriors, en cap cas, no suposarà minva ni perjudici de la garantia mínima d'ocupació.





Capítol IV

Plantilla, vacants i funcions

Article 25

Vacants

L'empresa notificarà al delegat/ada les vacants produïdes entre el personal fix, sigui com vulgui la causa o motiu de la baixa, i la llista de treballadors/ores que formin part de la plantilla no fixa de candidats a cobrir la vacant. Entre aquesta comunicació transcorrerà un termini mínim de quinze dies.

Article 26

Capacitat disminuïda

Tot treballador/a que hagi sofert una malaltia o accident i per aquesta causa tenguí capacitat disminuïda tindrà de dret preferent per ocupar les vacants en el lloc de treball que s'acomodi a les seves aptituds actuals. En tal cas, li serà d'aplicació com a barem de salari real el que resulti del nou lloc de treball que ocupi.

Article 27

Realització de funcions diferents a les pròpies

El treballador/a que exerceixi una funció de categoria superior percebrà el salari que hi correspon. Quan se superin tres mesos dins l'any en l'exercici d'una categoria superior, es consolidaran tots els drets inherents a la categoria 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 destinà un treballador/a a tasques de categories inferiors a les que estigui adscrit, conservarà la retribució corresponent a la seva categoria. En tot cas, es respectaran sempre l'ordre professional i l'antiguitat, per adscriure al personal treballs de categoria inferior.

Article 28

Eines

L'empresa subministrarà al seu personal les eines necessàries per al compliment de la seva funció professional.

Capítol V

Drets sindicals

Article 29

Garanties sindicals

El/la delegat/ada de personal disposarà d'una reserva de fins a vint hores laborals mensuals per absentar-se del treball on presti els seus serveis en els casos següents:

- Assistència a congressos, assemblees, consells, juntes i, en general, a qualsevol classe de reunió a què fossin reglamentàriament convocats per les centrals sindicals o pels òrgans de l'Administració en consideració a la seva condició sindical.
- Actes de gestió que hagin de realitzar per encàrrec dels òrgans sindicals o per raó de les seves obligacions específiques.

Amb càrrec a la reserva d'hores abans esmentades, el delegat/ada de personal disposarà de les facilitats necessàries per informar, directament i durant la jornada laboral, els treballadors/ores i tècnics/ques de la categoria o grups professionals que representin sobre assumptes d'interès directe, sindical o laboral.

La comunicació esmentada, de la qual s'haurà de donar compte previ a l'empresa, s'efectuarà 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 a de presència efectiva amb la totalitat de les meritacions que hauria percebut d'haver prestat la seva activitat laboral i en la



seva íntegra quantia, inclosos els incentius que es varen regular per la mitjana meritada en els últims trenta dies de treball efectiu.

Sense perjudici del límit de vint hores assenyalat a l'efecte retributiu en els supòsits previstos en els apartats a) i b), serà preceptiva la concessió de llicència sigui com vulgui la durada o denominació.

Es posaran a disposició del delegat/ada de personal espais visibles i de dimensions suficients que ofereixin la possibilitat de comunicació fàcil i espontània amb els treballadors/ores i que podran ser utilitzats per facilitar comunicacions i informació de contingut sindical o interès laboral específic de l'empresa.

Les comunicacions es fixaran sempre autoritzades sota la responsabilitat del delegat/ada de personal, i les haurà de conèixer prèviament la representació de l'empresa.

Igualment el delegat/ada de personal podrà distribuir entre els treballadors/ores fullets, diaris o altres impresos de difusió lícita i interès sindical o laboral.

Article 30

Drets de representació col·lectiva i de seguretat i salut

De conformitat amb allò disposat legalment, els treballadors/ores tenen dret a participar en l'empresa a través dels òrgans de representació regulats en la Llei de l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical, la Llei de prevenció de riscos laborals, i en aquest Conveni.

Article 31

Comissió Paritària

S'acorda la constitució d'una Comissió Paritària per a interpretar i vigilar el Conveni composta per un membre de cada una de les parts signants. Aquesta Comissió s'haurà de reunir a sol·licitud d'una de les parts integrants en un termini màxim de set dies.

Article 32

Constitució comissions paritàries

A l'efecte d'allò previst en l'article anterior, com també en la disposició addicional segona, les persones que s'acorda integrin la Comissió en el període pactat de vigència d'aquest Conveni són, per la representació social, el delegat/ada de personal i, per l'empresa, el president, qui podrà delegar la seva representació.

Capítol VI

Aspectes socials

Article 33

Premi de fidelitat

S'institueix un premi de fidelitat a l'empresa, del que seran tributaris aquells/es treballadors/ores que comptin amb una antiguitat mínima de deu anys a l'empresa, i que hi siguin baixa, excepte per acomiadament, abans de complir seixanta-cinc anys.

A l'efecte aquests treballadors/ores percebran amb càrrec a l'empresa, per una sola vegada, la quantitat que resulti d'aplicar l'escala següent:

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| - Als seixanta anys: | ONZE mensualitats completes. |
| - Als seixanta-un anys: | DEU mensualitats completes. |
| - Als seixanta-dos anys: | NOU mensualitats completes. |
| - Als seixanta-tres anys: | VUIT mensualitats completes. |
| - Als seixanta-quatre anys: | SET mensualitats completes. |

Article 34

Plus dies festius especials

Els treballadors/ores que prestin els seus serveis en les festivitats de Nadal, Cap d'Any, Reis i diumenge de Pasqua percebran un plus de





12,00 euros per cada un d'aquests dies festius.

Capítol VII

Procediment per resoldre les discrepàncies

Article 35

Procediment de resolució de conflicte en cas de desvinculació

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-s'hi, a comptar des que la discrepància fos plantejada.

Quan aquesta no assolís un acord, les parts es comprometen a recórrer al II Acord interprofessional sobre renovació i potenciació del tribunal d'arbitratge i mediació de les Illes Balears per resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords a què es refereix aquest apartat.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord i les parts no s'hagin sotmès als procediments esmentats o, malgrat la seva intervenció, no s'hagin resolt les discrepàncies, es podrà sotmetre la matèria a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.

Disposicions addicionals

Primera

Increment econòmic per al període 01-01-2014 a 31-12-2016

L'increment salarial per a la durada d'aquest Conveni s'aplicarà prenent com a base la variació percentual, dels dotze mesos anteriors, experimentada per l'índex general per a la comunitat autònoma balear del sistema d'índexs de preus de consum (IPC) que fixi l'Institut Nacional d'Estadística, o l'organisme que el substitueixi, sobre el salari base que figuri en la nòmina del treballador/a l'any anterior. El retard en l'actualització mai no en suposarà la renúncia.

Segona

Formació professional

Es constituirà una Comissió de Treball per abordar la formació professional al sector, que estarà integrada pels mateixos membres de la Comissió Paritària. Seran funcions d'aquesta Comissió: a) proposar accions formatives en el seu àmbit; b) elaborar els objectius d'un pla de formació i fer-ne el seguiment; c) gestionar i distribuir els recursos que s'obtinguin i controlar-los; d) marcar les prioritats per a les diverses categories o grups de treballadors/ores, tant d'especialització com de reciclatge; e) definir el contingut formatiu dels diferents mòduls i programes de formació.

Tercera

Roba de treball

L'empresa facilitarà la roba de treball a tot el personal en les quantitats i les condicions que s'estableixen a continuació:

Marineria i vela

Cada any:

2 pantalons

2 camises de màniga llarga

3 camises de màniga curta

2 jaquetes curtes

1 parell de sabates

Cada dos anys:

1 jersei d'abric.

Cada cinc anys:

1 jaqueta o anorac. Per al personal de vela se substitueix per un vestit d'aigua.





1 parell de botes d'aigua.

Personal administratiu:

Cada any:

2 camises de màniga llarga

3 camises de màniga curta

1 jaqueta curta

La abans descrita constituirà la uniformitat de tots els treballadors/ores de plantilla amb l'expressa obligació del seu ús quotidià; a més, en aquelles categories professionals en què per raó de les seves funcions s'hagin de complir les normes de seguretat i salut en el treball, l'empresa, amb prèvia consulta al delegat de prevenció, en facilitarà la més adequada a les necessitats d'ús.

L'assistència al treball sense la pertinent roba facilitada per l'empresa donarà lloc a una sanció equivalent a la suspensió de sou i feina d'un dia de treball.

Quarta

Prohibició de realitzar treballs a tercers

Es pacta de forma expressa que queda terminantment prohibida als treballadors/ores compresos dins de l'àmbit funcional d'aquest Conveni la realització de qualsevol tipus de treball o encàrrec a persona diferent, física o jurídica, amb independència de la seva condició de soci, que no fos l'empresa o ocupador Club Nàutic Sant Antoni de la Platja, ja sigui dins la jornada habitual o fora d'aquesta, sempre que aquests s'hagin de desenvolupar dins les instal·lacions del Club.

Cinquena

Clàusula de submissió al TAMIB

1. Les parts acorden que la solució dels conflictes col·lectius d'interpretació i aplicació d'aquest Conveni col·lectiu o de qualsevol altres que afectin els treballadors/ores d'aquesta empresa, se sotmetran a la intervenció del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears en la seva fase de mediació. De la mateixa manera, manifesten el seu compromís d'impulsar la submissió de les parts afectades al procediment arbitral de Tribunal.

2. Igualment les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu assumeixen el compromís de promoure la submissió voluntària i expressa als procediments de mediació de les Illes Balears dels conflictes individuals que sorgeixin entre els treballadors/ores i els empresaris inclosos dins el seu àmbit d'aplicació de matèries que es prevegin en l'acord interprofessional sobre la creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) com a sistema de solució extrajudicial de conflictes.

Sisena

Autorització administrativa

Per acord de la comissió negociadora, es confereix poder i autorització suficient en dret a l'entitat Planificació Tributària, SL perquè intervengui davant de la Conselleria de Treball i Formació i altres organismes oficials de l'Administració pública, amb la finalitat de dur a terme tots els tràmits necessaris tendents a la legalització i publicació d'aquest Conveni.

ANNEX I

A) ADMINISTRACIÓ

Gerent	2.279,54€
Cap d'administració i vendes	1.650,00€
Cap de personal	1.650,00€
Oficial/a 1a administratiu/iva	1.186,95€
Oficial/a 2a administratiu/iva	978,65€





	Auxiliar administratiu/iva	847,97€
	Aprenent administratiu/iva	664,59€
B)	MARINERIA	
	Contramestre/a	1.186,95€
	2n Contramestre/a	978,65€
	Mariner/a	847,97€
	Ajudant/a de mariner/a	771,42€
C)	SERVEIS ESPORTIUS	
	Coordinador/a esportiu/a	1.186,95€
	Monitor/a esportiu/iva	683,66€
D)	SERVEIS GENERALS	
	Vigilant	847,97€
	Neteja	841,38€

No obstant això, el Club podrà traslladar el personal entre les diferents seccions, mantenint les condicions econòmiques.

2. Altres condicions econòmiques

1r. S'acorda congelar novament l'antiguitat.

2n. Als mariners/eres que acordin amb el Club l'ús dels seus vehicles dins el recinte del Club, se'ls proveirà de la gasolina per al seu ús.

3. TORNOS DE TREBALL

MARINERIA

- 1r. 7 h a 14 h
- 2n. 8 h a 15 h
- 3r. 9h a 16 h
- 4t. 14 h a 21 h
- 5è. 16 h a 23 h

Torns rotatius

ADMINISTRACIÓ

- 1r torn: 8 h a 15 h
- 2n torn: 13 h a 20 h
- Torns rotatius

SERVEIS ESPORTIUS

Coordinador/a esportiu/iva

40 hores setmanals

Monitor/a esportiu/iva





40 hores setmanals

SERVEIS GENERALS

Vigilant nocturn/a:		23 h a 7 h
Netejador/a:	1r torn	de 8 h a 15 h
	2n torn	de 13 h a 20 h
	Diumenges	de 8 h a 14 h

S'acorda que, mitjançant un acord entre el Comitè d'Empresa i la Gerència, podran modificar-se els torns especificats.

ANNEX II
GRUPS PROFESSIONALS

GRUP PROFESSIONAL 1. ADMINISTRACIÓ

Gerent. És el responsable del Club i el dirigeix segons les pautes que marqui la Junta Directiva, tenint sota la seva responsabilitat tots els altres empleats.

Cap d'administració i vendes. Estarà sota les ordres directes de la Junta Directiva i/o del gerent, i serà responsable de confeccionar els pressupostos de l'exercici per a la seva aprovació, com també de fer-ne el seguiment i d'informar i crear les estratègies oportunes per aconseguir els resultats estipulats, tenint sota la seva responsabilitat el personal administratiu existent.

Cap de personal. Estarà sota les ordres directes de la Junta Directiva i/o del gerent.

Funcions i responsabilitats. Dur a la pràctica el dia a dia dels aspectes relacionats amb la reglamentació laboral. Implantar i mantenir les normes definides per la legislació laboral dins l'empresa. Negociar amb el Comitè d'Empresa tot allò referent a salaris, horari, contractació, etc. Atendre consultes i rebre reclamacions. Mantenir contactes periòdics amb el Comitè d'Empresa. Assessorar en matèria de reglamentació laboral i representar l'empresa davant els jutjats socials, CMAC i d'altres. Col·laborar en alguns casos en la valoració de llocs, avaluació per mèrits i en l'estudi de sous del personal de l'empresa. Ser responsable, si no hi ha en l'empresa la figura de cap d'Administració de Personal, de la part administrativa del departament: confecció de nòmines i assegurances socials, altes, baixes, contractació, etc. Representar eventualment l'empresa en les seves relacions amb organismes oficials.

Oficial/a 1a administratiu/iva. Constitueixen aquesta categoria els empleats/ades que, amb adequats coneixements tècnics i pràctics, desenvolupen normalment, amb la perfecció deguda i la consegüent responsabilitat, treballs que requereixen iniciativa pròpia, com ara coneixement dels preceptes reglamentaris, preparació dels expedients per a resolucions que necessitin càlculs, liquidacions o redacció d'informes, confecció de documents de pagament, estats comparatius, crèdits, bancs, facturació i treballs anàlegs, nòmines i assegurances socials.

Oficial/a 2a administratiu/iva. Corresponen a aquesta categoria els qui, amb coneixements generals de caràcter administratiu, ajuden i executen, a les ordres dels seus superiors, treballs, tant d'execució com de verificació, com ara maneig de fitxers i arxius, tramitació d'expedients, correspondència, confecció de vals, notes de comanda i altres funcions semblants incloent-hi la mecanografia.

Auxiliar administratiu/iva. Idèntiques funcions que l'oficial/a 2a administratiu/iva, però amb menys d'experiència. Després de 6 anys en aquesta categoria, passaria a oficial/a 2a.

Aprenent administratiu/iva. Personal administratiu amb manca de coneixements de caràcter administratiu, que ajudin en les dites tasques.

GRUP PROFESSIONAL 2. MARINERIA

Contramestre/a. És qui dirigeix i controla la resta de les categories del grup. Haurà de conèixer i mantenir actualitzades les col·leccions de normatives (després que l'empresa les hagi lliurat, com també les variacions corresponents), especificacions i fitxes tècniques, plans i instruccions relatives als treballs encomanats, i cuidar-se del seu coneixement i aplicació pel personal a les seves ordres. Tindrà a càrrec seu



la resta de les categories que s'engloben en la denominada marineria.

2n Contramestre/a. És qui, amb plena responsabilitat i domini complet teòric i pràctic de l'ofici, realitza les tasques necessàries per executar el treball propi de la seva especialitat o d'una altra que no requereixi coneixements superiors. Treballarà en dependència jeràrquica d'un contramestre/a, i ha de manejar les eines, màquines i estris, com també exercir les diferents tasques pròpies d'aquest. I suplir el contramestre/a en la seva absència, bé per vacances, permisos, baixes de malaltia i accident, etc.

Mariner/a. És qui que realitzarà físicament i a les ordres dels seus superiors les tasques de: venda de combustible; recollida i col·locació d'ancoratges; fabricació i col·locació d'amarres; vigilància diürna del recinte de les embarcacions, així com de les pròpies embarcacions i els seus amarratges i subjeccions; greixar, pintar, mantenir i netejar tota la maquinària propietat del Club, així com fer-ne ús quan se li ordeni dins o fora de la jornada laboral; apuntament de les embarcacions; manteniment, pintada i tot allò necessari per al perfecte funcionament de les embarcacions propietat del Club; treure del mar, netejar, col·locar al lloc establert per a això, observar i vigilar deficiències que pugui tenir tot el material de salvament propietat del Club; atendre i col·locar a les embarcacions els transeünts i les persones que utilitzin les instal·lacions quan l'oficina del Club no pugui fer-ho o se li ordeni; traslladar embarcacions per carretera quan sigui necessari; atendre les indicacions que se li donin per a treballs diversos fora del recinte portuari, tant amb vehicle com sense; donar servei d'amarres a totes les embarcacions que entrin a port; servei de porteria; recollida d'escombraries a totes les dependències del Club on dugui a terme l'activitat; ajudar les persones vinculades directament o indirectament al Club que el demanin en tasques pròpies de la categoria; netejar tant la superfície com el fons marí; mantenir, conservar i netejar totes les dependències del club, excloent-hi els locals socials i les dependències administratives; tenir cura, col·locar i ordenar la vela lleugera després de cada regata; col·laborar en actes esportius i socials que el Club organitzi durant tot l'any; gratar i netejar les embarcacions.

Ajudant/a de mariner/a. Són els qui facin les funcions de mariner/a sota la tutela d'aquest.

GRUP PROFESSIONAL 3. SERVEIS ESPORTIUS

Coordinador/a esportiu/iva. És la persona que, a més d'exercir les funcions de monitor/a esportiu/iva, coordina les diferents àrees esportives amb l'administració pròpia del club, col·labora en la confecció dels calendaris de regates d'acord amb les instruccions que l'empresa li doni a través de la Direcció de cada moment, així com en la confecció dels anuncis i les instruccions d'aquestes. Executarà amb responsabilitat les operacions necessàries per a la posada a punt de les embarcacions dels diferents comitès que les integrin (salvament, regates, arbitratge, etc.). Executarà personalment o, si s'escau, supervisarà totes aquelles activitats que siguin necessàries per al normal desenvolupament de les regates organitzades.

Monitor/a esportiu/a. És la persona encarregada d'exercir les funcions pròpies de l'ensenyament, teòric i pràctic, de l'esport de la vela, acompanyant els regatistes del Club, tant a la mar com a terra, en aquelles regates en les quals participi o que organitzi el CMSAP. Tindrà a la seva cura el material inherent a l'Escola de Vela; arriarà i hissarà les embarcacions que necessiti per al desenvolupament de les seves funcions, i se n'ocuparà de la neteja i el manteniment, com també de les que, propietat del Club, siguin usades per l'Escola de Vela. Impartirà classes en els horaris previstos per a això i efectuarà el trasllat (amb remolc, per mar o en qualsevol altre mitjà) de les embarcacions participants en regates que s'hagin de celebrar en altres clubs. Tindrà a càrrec seu la vigilància i el control d'aquelles matèries d'indole administrativa que afectin les seves comeses, com ara l'organització de viatges dels regatistes, l'obtenció o la renovació de llicències federatives, classificacions de regates, així com la confecció, conjuntament amb els capitans de flotilla, del calendari de regates i la preparació, amb el Comitè de Regates del CMSAP, de les instruccions de regata i abalisament, prestant els ajuts necessaris al Comitè quan així ho estimi la Comissió de Vela. Dependrà jeràrquicament de la Gerència del CMSAP.

GRUP PROFESSIONAL 4. SERVEIS GENERALS

Vigilant nocturn/a. És qui té encomanades les funcions de seguretat i vigilància nocturna dins el recinte del Club, tant dels béns mobles propietat del Club com dels socis i transeünts que pernoctin al recinte, així com dels immobles en general. Haurà de donar part de les incidències que durant el servei s'ocasionin.

Netejador/a. És la persona que, a les ordres del contramestre/a o, si s'escau, l'oficial/a 1a administratiu/iva s'encarrega de la neteja i recollida d'escombraries en la totalitat del centre de treball.

Palma de Mallorca, 12 de maig de 2014

