

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

19704

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears i la publicació del Conveni col·lectiu del Reial Club Nàutic de Palma (exp.: CC_TA_08/113, codi de conveni 07000682011986)

Antecedents

1. El dia 17 de gener de 2014, la representació del Reial Club Nàutic de Palma i la del seu personal van subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 28 de gener, el senyor Antonio Bartolomé Darder Abad, 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, dict la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del Reial Club Nàutic de Palma 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 la traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 28 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 REIAL CLUB NÀUTIC DE PALMA

CAPÍTOL I. Condicions generals

Article preliminar

Declaració de principis

Les parts concertants del Conveni col·lectiu de manera 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 a la seva aplicació sense absolutament cap tipus de vacil·lació o indecisió tant per a dones com per a homes, per la qual cosa qualsevol menció referida a persones (treballadors, categories professionals, llocs de treball, familiars de treballadors, etcètera) fuig en tot moment i en tot cas d'afavorir un llenguatge sexista i s'utilitzen de la manera més racional els vocables en el gènere neutre, amb aplicació indiferent tant al gènere femení com al masculí, sense cap indici de discriminació. D'aquesta manera, s'assumeix el que estableix aquesta Llei d'igualtat en l'apartat 11 de l'article 14 en aquesta matèria.

Article 1. Parts signants

Aquest Conveni col·lectiu està subscrit per la Direcció del Reial Club Nàutic de Palma i per la representació legal dels treballadors que hi estan afectats.

Article 2. Àmbit funcional i personal

Aquest Conveni col·lectiu afecta tots els treballadors que presten o puguin prestar en un futur els seus serveis per compte i ordre del Reial Club Nàutic de Palma. Al contrari, el conveni no afecta les persones que ocupen càrrecs de gerent o director, que queden exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni. Al capítol de port li és aplicable aquest Conveni llevat del que fa referència a la matèria de retribució i temps de treball, que es regiran pel que s'acordi individualment en el contracte de treball corresponent.

Article 3. Àmbit temporal

Aquest conveni tindrà una durada de tres anys, compresos des de l'1 de gener de 2012 fins al 31 de desembre de 2014, a tots els efectes, i serà vigent des que es publiqui en el butlletí oficial de la comunitat autònoma.

Alhora s'estableix una pujada salarial del 0,5 % per a l'any 2012, amb efectes de l'1 de gener del mateix any.

La mateixa pujada del 0,5 % s'estableix per a l'any 2013, amb efectes de l'1 de gener del mateix any.

L'empresa ha d'abonar els retards meritats per la revisió salarial de 2012 i 2013 abans del dia 30 d'agost de 2013.

S'acorda que per a l'any 2014 les parts negociaran l'increment salarial, si fos possible, per a l'any esmentat.

Article 4. Denúncia i pròrrogues



Aquest Conveni s'entén tàcitament prorrogat si no hi ha denúncia per qualsevol de les parts que el subscriuen en el termini establert i en la forma escaient. La denúncia s'ha de fer d'acord amb el que estableix l'article 89 de l'Estatut dels treballadors i, en tot cas, manté la vigència fins a la signatura d'un nou conveni.

Els pactes econòmics que conté tenen efectes a partir del dia 1 de gener de 2012, en els termes que s'exposen.

Article 5. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, han de ser considerades globalment en conjunt.

En conseqüència, si per l'aplicació de les normes legals vigents o per l'exercici de les facultats pròpies de l'autoritat laboral o qualsevol altra circumstància s'aprecia que algun dels pactes establerts conculca la legalitat vigent, o se'n proposa la modificació, la Comissió Negociadora del Conveni s'ha de reunir o considerar si és possible la modificació mantenint la vigència de la resta de l'articulat del Conveni o, al contrari, la modificació de tal o tals pactes obliga a revisar altres concessions recíproques que les parts hagin fet.

En aquest supòsit, la reunió de la Comissió Negociadora ha de tenir lloc dins els deu dies següents a la data en què es produeixi la circumstància precipitada o la modificació obligada d'algun dels pactes d'aquest Conveni, amb la petició prèvia d'alguna de les parts.

En cas de discrepàncies entre les parts negociadores sobre el supòsit anterior, s'acorda sotmetre's a la mediació i, si escau, l'arbitratge del Tribunal Arbitral de Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

Article 6. Garanties, compensació i absorció

Les condicions que s'estableixen en aquest Conveni col·lectiu tenen la consideració de mínimes i, en conseqüència, als treballadors que tinguin reconegudes condicions que, considerades en conjunt i còmput anual, siguin més beneficioses que les que estableix aquest Conveni col·lectiu, per a la seva mateixa categoria professional, se'ls mantindrà i respectarà amb caràcter estrictament personal.

Tota millora individual sobre les condicions pactades en aquest Conveni ha de ser informada i raonada a la representació legal dels treballadors perquè en prengui coneixement.

Les millores retributives voluntàries que tenguin concedides actualment la Direcció poden ser absorbides per les que s'estableixen en aquest Conveni; en el cas que les millores esmentades siguin superiors als augments concedits, s'absorbiran només en la part que cobreixi el que preveu aquest Conveni.

CAPÍTOL II

Article 7. Roba de feina

La Direcció ha de proporcionar als seus treballadors les següents peces de vestir per a la feina:

- Al personal de marineria: dos calçons llargs, i una marinera o jersei d'hivern, i dos calçons curts i dues camisetes a l'estiu; al personal que faci tasques d'ancoratge se'l proveirà d'uns guants de maniobra, se'ls farà lliurament d'unes sabatilles cada sis mesos i d'un anorac, que tindrà una durada de tres anys.
- Al personal de neteja: dues bates l'any i una jaqueta de punt o una peça similar en concepte de complement uniforme d'hivern.
- Al personal de porteria: uns calçons i una camisa l'any i un vestit complet cada tres anys.

Article 8. Plus de nocturnitat



Els treballs ocasionals fets dins el període comprès entre les 22 i les 6 hores impliquen la meritació d'un plus equivalent a un 25 % del salari real del treballador, corresponent al temps treballat dins el període horari indicat. El personal contractat per a un torn permanent de nit no merita ni percep aquest plus per haver-se tingut en compte la circumstància del treball nocturn en fixar la retribució corresponent.

Article 9. Plus de perillositat

El personal que presti serveis considerats com a tals per la Comissió Paritària d'aquest Conveni o, si no n'hi ha, per l'autoritat laboral, com a perillosos, ha de percebre un plus equivalent al 25 % cent del seu salari real corresponent al temps invertit en aquests.

Article 10. Plus de transport

El personal afectat per aquest Conveni que es trobi contractat per jornada a temps complet ha de percebre un plus de transport, per compensar les despeses del treballador en els seus desplaçaments del centre de treball al seu domicili i viceversa, que no és absorbible per futurs increments salarials. L'import, que es reflecteix en l'annex I d'aquest Conveni, s'ha d'aplicar a partir de la data que entri en vigor.

En cas que la jornada sigui reduïda, l'import del plus serà proporcional a les hores fetes.

Article 11. Plus de conveni

És el que fixen les taules.

Article 12. Gratificacions extraordinàries

El personal té dret a percebre tres gratificacions extraordinàries l'any, a raó de trenta dies de salari base més els plusos de conveni i antiguitat cadascuna, que s'han d'abonar de la manera següent: una el mes de juliol, una altra el mes de desembre, juntament amb el salari dels mesos esmentats; i la tercera, dividida en dues parts iguals, els mesos de març i octubre.

Els treballadors que no faci un any que presten serveis en el moment d'abonament de la gratificació extraordinària l'han de percebre en proporció al temps treballat.

Aquestes gratificacions, totalment o parcialment, poden ser abonades de manera prorratejada al llarg dels dotze mesos de l'any, sempre que això s'estableixi de comú acord entre les parts.

Article 13. Hores borsa de treball i dies festius

La realització d'hores borsa treball és de caràcter voluntari.

En cas d'abonar-se en metàl·lic, ho han de ser segons la taula que figura en l'annex d'aquest Conveni. També es pot compensar per descans; en aquest cas, del doble del temps invertit en aquelles.

La realització de les hores fetes davant situacions d'emergència per mal temps sobrevingut que pugui produir destrosses o pugui posar en perill la integritat de les persones, estris, embarcacions o instal·lacions, té caràcter obligatori, atès que es consideren fetes per força major.

TAULA PREUS HORES BORSA DE TREBALL, PLUS DIA FESTIU

PLUS NIT DE GUÀRDIA MARINER NOCTURN

CATEGORIA	HORA BORSA DE TREBALL	PLUS DIA FESTIU NORMAL	PLUS DIA FESTIU ESPECIAL
Auxiliars administratives	17,51	120,37	202,43
Ajudant bus/mariner	13,47	92,59	155,71
Conserge	16,16	110,10	186,86
Contramestres	20,20	138,88	233,57
Netejadora	14,14	92,59	155,71
Manteniment port	16,16	110,10	186,86
Mariner 1a	16,16	110,10	186,86
Mariner 2a	13,47	92,59	155,71
Mosso	10,77	74,08	124,57
Oficial 1a manteniment/logística	16,16	110,10	186,86
Oficial 2a manteniment/logística	13,47	92,59	155,71
Oficial 2a panyol regates	16,16	110,10	186,86
Oficials administratives	20,20	138,88	233,57
Porter recepció	13,47	92,59	155,71
Porter garita	14,81	101,85	171,28

I NIT DE GUÀRDIA	
Mariner nocturn	18,94
(torn 8 hores)	151,50

HORES NOCTURNES	Increment
Per força major o temporal	110 %
Resta	50 %

HORES NOCTURNES

De 22 a 6 hores

Increments sobre el preu d'hora borsa de treball

DIES FESTIUS


Plus festiu: per a una jornada de 7 hores (s'ha d'ajustar en funció de l'horari vigent en la temporada que es faci)

Dies festius especials: 25 de desembre i 1 de gener

Article 14. Complement d'antiguitat

En aquesta matèria es manté l'acord del Conveni col·lectiu anterior, que va establir que a partir de la data d'entrada en vigor d'aquest, és a dir, el dia 1 de gener de 1995, els treballadors que meritin el 60 % o més per aquest concepte, sobre el salari base, no meritaren un percentatge més gran per aquest concepte.

Així mateix, el personal que en la data esmentada en el paràgraf anterior tenguí una meritació inferior al 60 % pel concepte d'antiguitat meritirà a partir d'aquella data: per cada sexenni l'equivalent al 10 % del salari base, amb un límit màxim del 60 %.

A l'efecte de l'aplicació pràctica del paràgraf anterior, els treballadors conservaran el percentatge que per antiguitat tenguin reconegut el dia 1 de gener de 1995 i, a partir d'aquesta data, s'aniran acumulant els percentatges que siguin procedents pels sexennis que es meritin, amb el límit percentual indicat.

El personal contractat des de l'1 de gener de 1995 meritirà per aquest concepte un 10 % per cada sexenni i amb un límit màxim del 20 % del salari base o dos sexennis.

Article 15. Incapacitat temporal

Els treballadors en situació de baixa per malaltia o accident, sigui quina sigui la seva naturalesa, des del primer dia que aquesta es produeixi han de percebre a partir del primer dia el 100 % del seu salari segons la nòmina, i ha de ser a càrrec del Club la diferència resultant amb la prestació a la Seguretat Social.

En el cas que hi sigui aplicable el que disposa l'article 20.4 de l'Estatut dels treballadors, o que el treballador sigui donat d'alta per incompliment que li sigui imputat per normativa legal, perdrà el complement econòmic per incapacitat temporal a càrrec del Club, i es podran descomptar del seu salari els ja percebuts per aquell concepte. El complement es considera millora de l'acció protectora i, per tant, no subjecte a cotització a la Seguretat Social.

Per poder percebre aquests complements el treballador ha de tenir reconegut el dret a percebre prestació econòmica de la Seguretat Social.

Article 16. Vacances

El personal té dret a gaudir d'un període de trenta-set dies naturals de vacances anuals. El calendari de vacances s'ha de confeccionar de mutu acord entre les parts, el mes de novembre, i es pot fraccionar en dos períodes el gaudi de les vacances.

Article 17. Promoció econòmica. Paga per vinculació

De conformitat amb el que disposa l'article 25 de l'Estatut dels treballadors, el treballador afectat per aquest Conveni, en funció dels serveis prestats al Club, sempre que aquests siguin d'almenys 15 anys i opti per cessar voluntàriament a partir d'haver complert 60 anys d'edat, té dret a una paga extra de naturalesa salarial de les quanties que s'esmenten a continuació:

- Si el cessament del treballador es produeix el mateix dia que compleix 60 anys d'edat, la paga extra serà de 21.030,36 euros.
- Si el cessament es produeix un cop complerts 60 anys d'edat i fins al mateix dia que compleixi 61 anys d'edat, la paga extra serà de 15.020,24 euros.
- Si aquest cessament es produeix entre els 61 i fins que compleixi 62 anys d'edat, la indemnització serà de 12.015,18 euros.



- d. Si n'ha complert 62 i fins que en compleixi 63 serà de 9.010,12 euros.
- e. Si n'ha complert 63 i fins als 64 la indemnització serà de 6.006,06.

Quan el treballador compleixi 65 anys d'edat i tenguí els requisits necessaris perquè la Seguretat Social li reconegui el dret a la pensió per jubilació, s'haurà de jubilar forçosament amb dret a una indemnització, la quantitat de la qual serà de 3.005,06 euros. Si el Club opta per aquesta extinció, ho ha de comunicar al treballador amb un mes d'antelació, del compliment d'aquesta edat o bé en qualsevol moment d'haver complert aquesta edat.

Article 18. Funcions de categoria diferent

El personal afectat per aquest Conveni pot ser destinat, amb caràcter exclusivament provisional, a dur a terme funcions de categoria diferent de la pròpia en els termes següents:

Si són de categoria inferior, per un període de fins a trenta dies laborables l'any natural, conservarà el salari de la categoria a què pertany i ho comunicarà a la representació legal dels treballadors.

Si són funcions de categoria superior, el treballador té dret a percebre el salari corresponent a aquesta categoria superior. Si el treballador presta servei durant un període de tres mesos seguits o de quatre mesos alterns l'any natural, quedarà definitivament classificat i amb tots els efectes en la categoria esmentada, llevat del supòsit de substitució per alguna de les causes legals de suspensió o interrupció del contracte de treball amb reserva del lloc de treball.

Article 19. Llicències

El personal afectat per aquest Conveni col·lectiu, amb l'avís i la justificació previs, es pot absentar del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següents:

- a. Per matrimoni del treballador: 18 dies naturals si té lloc a l'illa o 20 dies naturals si té lloc fora d'aquesta.
- b. Per part d'esposa del treballador: 3 dies naturals si el naixement es produeix a l'illa o 5 dies en el cas de produir-se en una altra illa o a la Península. En cas de presentar-se complicacions greus, que s'han de justificar, es podrà ampliar el permís 2 dies més.
- c. Per mort del cònjuge, fill, pare, mare, germà, pare polític, mare política, fill polític o germà polític: 3 dies naturals si ocorre a l'illa, 4 dies naturals si ocorre en una altra de les illes o 5 dies naturals si és a la Península.
- d. Per matrimoni de fill o germà del treballador: 1 dia natural si el casament se celebra a l'illa o 2 de naturals si se celebra fora d'aquesta.
- e. Per malaltia greu, diagnosticada per un metge, dels parents especificats en l'apartat c), a excepció dels germans polítics, els mateixos dies que els assenyalats en l'apartat esmentat. En cas de concórrer complicacions greus en l'internament, que s'han de justificar, el permís es podrà ampliar 2 dies més.
- f. Per concurrència a exàmens: el temps indispensable per dur-los a terme.
- g. Per canvi de domicili habitual: 1 dia natural.

Article 20. Consultes mèdiques

El Club ha d'abonar, com a temps efectivament treballat, el temps d'absència per motius de consulta mèdica, sempre que el treballador afectat, prèviament, així l'hagi sol·licitat i justifiqui posteriorment la seva assistència a la consulta esmentada.

A requeriment dels treballadors, la Direcció ha de facilitar el permís indispensable amb caràcter retribuït per a una revisió mèdica anual.

Article 21. Excedències

Els treballadors afectats per aquest Conveni que tinguin una antiguitat d'un any, com a mínim, tenen dret a sol·licitar de la Direcció una excedència d'un any a cinc anys.

Transcorregut el termini d'excedència concedida, el treballador tindrà dret a reincorporar-se al seu antic lloc de treball en les mateixes condicions que tenia en el moment de la concessió; aquesta reincorporació s'haurà de sol·licitar amb una anticipació mínima d'un mes a la data de l'acabament del termini d'excedència i haurà de tenir lloc automàticament en la data de l'acabament esmentat. Aquest dret podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des de l'acabament de l'excedència anterior. La causa d'aquesta excedència no pot ser el treball o la dedicació a qualsevol activitat igual o similar a la de l'empresa.

L'excedència forçosa per raó de designació o elecció per a un càrrec públic i les relatives a l'exercici de funcions sindicals es regeixen íntegrament pel que disposa l'Estatut dels treballadors.

Article 22. Jornada laboral

La jornada màxima laboral anual s'estableix en 1.628 hores anuals ordinàries de treball efectiu, equivalents a una jornada mitjana de 37 hores setmanals de treball efectiu.

En les contractacions a temps parcial o durada inferior a l'any, el màxim de jornada laboral anual es reduirà proporcionalment.

Com a annex I a aquest Conveni figura reflectit l'horari de treball del personal afectat.

Aquest quadre horari anual ha d'estar exposat en tots els centres de treball en un lloc visible i se n'ha de lliurar, si escau, una còpia als representants legals dels treballadors.

En ser la jornada pactada menor a la jornada legalment establerta, es fixa una borsa d'hores de treball que s'han de dur a terme de manera voluntària i pactada entre els treballadors i el Club, que no tindran la consideració d'extraordinàries de (80) hores l'any, que tindrà una retribució específica segons el pacte de l'article 13.

D'aquestes hores anuals efectives a disposició de l'empresa només poden ser utilitzades dues hores diàries, que han de ser comunicades als representants legals dels treballadors.

Article 23. Casos de pluja

El personal que treballi al descobert ha de ser dotat de roba adequada per als casos de pluja. En cas de pluja forta es podrà interrompre la feina, i se salvaguardaran en tot cas els supòsits de perill o gravetat.

Article 24. Drets sindicals

En matèria de drets sindicals regeix el següent:

A. La Direcció reconeix la representació legal dels treballadors com a interlocutor vàlid en totes les matèries relacionades directament o indirectament amb la relació laboral, per això es compromet a potenciar el diàleg, la col·laboració i la participació d'aquests òrgans de representació.

Les seves funcions, a més de les assenyalades expressament en l'article 64 de l'Estatut dels treballadors (ET), són les indicades en aquest Conveni i, en concret:

1. Elevar informes relatius a necessitats no cobertes en el Club.
2. Conèixer la realització de treballs de categoria diferent i hores extraordinàries.



3. Intervenir en la confecció del calendari de vacances.
 4. Vigilar les condicions de seguretat i higiene en el treball.
- La representació legal dels treballadors ha d'observar el sigil professional en tot el que disposa l'article 65 de l'ET.

B. Les garanties de la representació legal dels treballadors són les que preveu l'article 68 de l'ET.

C. Altres drets

1. Local. La Direcció ha de posar a disposició de la representació legal dels treballadors, quan circumstancialment així ho necessitin, un local adequat on pugui desenvolupar la seva activitat i comunicar-se amb els treballadors.
2. Reunions. La representació legal dels treballadors es pot reunir dins i fora de les hores de treball, sense una altra limitació que la disponibilitat d'hores sindicals. Si la reunió té lloc dins el mateix centre de treball, n'hi haurà prou amb la comunicació prèvia a la Direcció; si la reunió s'ha de fer fora del lloc de treball i en hores laborables, la comunicació esmentada s'haurà d'efectuar amb 24 hores d'antelació, llevat de casos excepcionals, que es comunicarà amb l'antelació possible.
3. Temps sindical. Cada representant legal dels treballadors disposa d'un crèdit horari de vint hores mensuals, que poden ser cedides o acumulades a un altre representant per períodes trimestrals. Les hores destinades a reunions de la Comissió Paritària o que obeeixin a convocatòries de la Direcció no computen dins el crèdit horari establert.
4. Informació i comunicació. La representació legal dels treballadors pot exercir la llibertat d'expressió a l'interior dels locals de treball de l'entitat en les matèries pròpies de la seva representació i pot publicar o distribuir, sense pertorbar el desenvolupament del procés de treball, les publicacions d'interès laboral o social. S'ha de posar a la seva disposició un tauler d'anuncis, i aquests són responsables de tot el que s'hi publiqui. A més, poden informar els seus representats, sense que aquesta activitat interrompi el procés de treball.

D. Seccions sindicals. Els treballadors afiliats a un sindicat poden en l'àmbit de l'entitat:

1. Constituir seccions sindicals de conformitat amb el que estableixen els Estatuts del sindicat i la legislació vigent.
2. Fer reunions, un cop notificades a la Direcció de l'empresa, recaptar quotes i distribuir informació sindical.
3. Rebre la informació que li trameti el seu sindicat.
4. Disposar d'un tauler d'anuncis.

E. Delegats sindicals. La Direcció reconeixerà com a representant de la secció sindical un delegat sindical, en els casos en què el sindicat estigui representat entre els delegats de personal i tenguí un nombre d'afiliats superior al 30 % de la plantilla del Club. Els delegats sindicals tenen els mateixos drets i garanties que estan reconeguts als representants legals dels treballadors en els articles 64 i 68 de l'ET.

F. Quota sindical. A petició escrita dels treballadors afiliats a un sindicat, l'empresa ha de descomptar de la nòmina mensual d'aquests treballadors l'import de la seva quota sindical corresponent, a la qual ha de donar la destinació indicada en la sol·licitud.

Article 25. Comissió paritària

Es constitueix una comissió paritària composta per la representació legal dels treballadors i el mateix nombre de representants de la Direcció, parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, les funcions de la qual són, entre d'altres, les següents:

- a. La interpretació i vigilància del que es pacta en aquest Conveni col·lectiu. En aquest ordre les parts signants es comprometen i obliguen a remetre a aquesta Comissió Paritària, amb caràcter previ a la via administrativa o jurisdiccional, i per a la seva resolució, els assumptes que afectin els treballadors i que dimanin de l'aplicació del Conveni col·lectiu.
- b. La intervenció obligada en els processos de conflictes col·lectius, en què s'ha d'emetre el dictamen corresponent. Les parts acorden que, en cas de no resoldre les seves discrepàncies en la Comissió Paritària, acudiran als procediments de mediació i arbitratge del TAMIB.

Article 26. Categories professionals

A. Secció administrativa

1. Comptable general: és l'empleat capacitat o no de poders, que actua a les ordres de la Direcció o Gerència i té la responsabilitat directa d'un o més serveis, i també organitza i executa la comptabilitat.
2. Cap administratiu: responsable de l'oficina administrativa del Club. És el superior immediat dels oficials administratius i dels auxiliars administratius, el treball dels quals organitza i supervisa.
3. Oficial administratiu 1a: és el treballador o treballadora que, amb els coneixements teòrics i pràctics necessaris i amb cert grau de responsabilitat i iniciativa, desenvolupa, sota les ordres del cap administratiu, totes o algunes de les funcions següents: caixa de cobraments i pagaments sense signatura, correspondència, redacció de documents, contractes, etc., per la qual cosa ha de conèixer les activitats de l'entitat, funcions de comptabilitat, recopilació de dades, organització d'arxius i fitxers, aplicació de tarifes, confecció de fulls de salaris i de liquidació de quotes de la Seguretat Social i altres de caràcter administratiu de similar grau de coneixement i responsabilitat. Se li requerirà coneixement d'idiomes en un nivell bàsic de conversa, informàtica i, així mateix, ha de substituir el seu cap immediat en les seves absències.
4. Oficial administratiu: és el treballador o treballadora que, amb els coneixements teòrics i pràctics necessaris i amb cert grau de responsabilitat i iniciativa, desenvolupa, sota les ordres del cap administratiu, totes o algunes de les funcions següents: correspondència, redacció de documents, contractes, etc., per la qual cosa ha de conèixer les activitats de l'entitat, organització d'arxius i fitxers, i altres de caràcter administratiu de similar grau de coneixement i responsabilitat.
5. Auxiliar administratiu: és l'empleat o empleada que, sense tenir el nivell de coneixement i la pràctica propis de l'oficial administratiu, desenvolupa tasques elementals i funcions purament mecàniques o que requereixen coneixements bàsics tècnics propis de l'administració de l'empresa.

B. Secció marineria

1. Capità de port: és el responsable en general del funcionament del port del Club, i també del personal de marineria, i està sota la seva dependència el personal esmentat, en què s'inclou el contramestre i el personal administratiu del port. En particular, són funcions específiques la responsabilitat de les atracades, el control de les embarcacions del port, i també la infraestructura i la seguretat d'aquest. Depèn del gerent o director del Club.
2. Adjunt capità de port: persona capaç d'ajudar en gestions administratives, de gestió i coordinació del capità o capitana de port. Pot substituir-lo, sota les ordres de les gerències, davant l'absència del capità o capitana de port. Ha de vetllar per la coordinació amb contramestres, reserves, tracte amb clients i proveïdors, revisions de seguretat i manteniment, negociacions, etc.
3. Contramestre: és el responsable del desenvolupament del treball i del manteniment i control d'amarraments i instal·lacions portuàries. Depèn directament del capità de port i a les seves ordres hi ha el personal de marineria del Club. Dirigeix i coordina totes les tasques marineres que s'efectuen en el Club i ha de tenir cura especialment de la seguretat i el bon estat dels elements d'amarratge i



ancoratge.

Ha de ser present en les tasques que tinguin un mínim de responsabilitat, com ara remolc i ancoratge d'embarcacions, i ha de manejar el bot de remolc. És la persona encarregada de custodiar i administrar el material necessari al personal de marineria, en el moment en què el personal esmentat dugui a terme el servei de recepció de transeünts, és a dir, en el moment en què el personal administratiu encarregat d'aquesta tasca es trobi fora de servei.

4. Mariner de 1a: són els treballadors encarregats d'ajudar en les tasques d'atracada dels vaixells i la revisió d'amarres dels vaixells, la col·locació de passarel·les, la reparació i substitució de morts d'ancoratge, i també el buidatge d'embarcacions que es trobin en perill per entrada d'aigua. A més d'aquestes funcions, han de fer les següents:

- a) Neteja de pantalans, recollida d'escombraries tant de l'aigua com el seu emmagatzemament en contenidors.
- b) Pintura i manteniment de les zones i instal·lacions de marineria. En queden excloses les instal·lacions destinades a usos socials o comercials.
- c) Pintura i manteniment dels estris de treball d'ús exclusiu per a la realització de les seves tasques, i també les embarcacions usades únicament per la marineria per a la realització d'ancoratges i remolcs.
- d) Recepció de vaixells transeünts, sempre que el personal administratiu encarregat d'aquesta tasca es trobi fora de servei, que consisteix a lliurar al patró del vaixell el full d'entrada, i també les connexions d'aigua i llum, amb el cobrament previ del dipòsit establert.
- e) Substituir el contramestre quan aquest es trobi absent per raons imprevistes o per alguna causa d'interrupció o suspensió transitòria de la relació laboral, cas en què serà aplicable l'article 17 d'aquest Conveni.

5. Mariner de 2a: són els treballadors encarregats d'ajudar en les tasques d'atracada dels vaixells i la revisió d'amarres dels vaixells, la col·locació de passarel·les, la reparació i substitució de morts d'ancoratge, i també el buidatge d'embarcacions que es trobin en perill per entrada d'aigua. A més d'aquestes funcions, han de fer les següents:

- a) Neteja de pantalans, recollida d'escombraries tant de l'aigua com el seu emmagatzemament en contenidors.
- b) Pintura i manteniment de les zones i instal·lacions de marineria.
En queden excloses les instal·lacions destinades a usos socials o comercials.
- c) Pintura i manteniment dels estris de treball d'ús exclusiu per a la realització de les seves tasques, i també les embarcacions usades únicament per la marineria per a la realització d'ancoratges i remolcs.
- d) Recepció de vaixells transeünts, sempre que el personal administratiu encarregat d'aquesta tasca es trobi fora de servei, que consisteix a lliurar al patró del vaixell el full d'entrada, i també les connexions d'aigua i llum, amb el cobrament previ del dipòsit establert.

Transcorreguts catorze mesos de serveis efectius al Club, el treballador contractat com a mariner de 2a passarà automàticament a prestar els seus serveis com a mariner de 1a. Els períodes de suspensió del contracte de treball per alguna de les causes que preveu l'article 45 de l'Estatut dels treballadors interrompen el període de sis mesos de serveis.

6. Mariner nocturn: és el mariner encarregat d'ajudar en les tasques d'atracada dels vaixells i la revisió d'amarres dels vaixells, la col·locació de passarel·les i també del buidatge d'embarcacions que es trobin en perill per entrada d'aigua. A més d'aquestes funcions, han de fer les següents: la recepció de vaixells transeünts i el lliurament de full d'entrada, i també les connexions d'aigua i llum, amb el cobrament previ dels dipòsits establerts.

7. Auxiliar de mariner: són les persones que, amb caràcter temporal, en època de regates, ajuden els mariners en les seves comeses professionals.

8. Ajudant de bus: ajuda el servei del bus contractat pel Club. Vetlla per la seguretat d'aquest o aquesta marcant la zona de treball. Està connectat per ràdio sempre per donar avís en cas de necessitat. S'encarrega del maneig de l'embarcació i ha de disposar del títol corresponent. Utilitza material de seguretat. Pren nota dels treballs duts a terme i n'emet informe, conjuntament fet amb el bus, a



Capitania.

9. Bus: exerceix les funcions i es regeix segons les condicions que figuren en el BOE (adjunt).

10. Mariner manteniment: és el treballador encarregat del bon funcionament i manteniment de les infraestructures del Club i la zona de pantalans del port.

- Fontaneria, petites reformes de construcció i connexions d'electricitat.
- Vetlla i controla equips de bombes, calderes i manteniment en general dels edificis, etc.

C. Secció esportiva

1. Oficial primer de regates: sota les ordres directes del gerent, s'encarrega de l'organització de les regates, és a dir, s'encarrega de l'organització tècnica, de l'organització administrativa prèvia necessària per a la realització de les regates sota supervisió de la Gerència. S'encarrega de l'organització de les regates a l'aigua, tant pel que fa al personal com als recorreguts i embarcacions, amb la coordinació prèvia amb la Gerència del Club, i també de les classificacions en les regates que sigui necessari fer. Col·labora en l'organització dels lliuraments de premis, i també en l'organització dels esdeveniments socials que faci el Club. Fa les gestions administratives que la Gerència estimi oportunes. Col·labora en les activitats esportives que organitzi el Club en les diferents seccions que tenguí. Ha de tenir les titulacions necessàries per dur a terme les regates, i també les necessàries per pilotar un vaixell.

2. Oficial segon de regates: és l'encarregat o l'encarregada de donar suport a la realització de les regates.

Específicament és el responsable del panyol de regates i tot el material de regates necessari per dur-les a terme.

És l'encarregat del manteniment de les embarcacions destinades a les seccions esportives del Club, per a l'organització d'esdeveniments esportius, de l'esplanada de vela lleugera i de tots els amarraments de la zona de l'edifici social (això no exclou els mariners i les marineres del Club que facin funcions també en aquesta zona). És encarregat de la neteja de la zona.

Es troba sota les ordres directes de la Gerència i Capitania de Port i només rep ordres de l'oficial de regates en els moments d'organització de les regates.

Col·labora activament en l'organització de les regates tant a terra com a la mar, i també en l'organització dels lliuraments de trofeus i dels esdeveniments socials del Club.

Ha de tenir les titulacions necessàries per pilotar les embarcacions del Club i per a l'organització i la realització de regates.

3. Monitor de vela: és el treballador que té iniciativa i responsabilitat restringides i fa les funcions de formació i ensenyament a l'escola de vela, ajuda el monitor principal (si n'hi ha) en les seves funcions i és responsable dels grups d'alumnes que aquest li confïi, i també del material necessari per dur a terme les seves funcions docents.

4. Monitor de piragüisme: és el treballador que té iniciativa i responsabilitat restringides i fa les funcions de formació i ensenyament a l'escola de piragüisme, ajuda el monitor principal (si n'hi ha) en les seves funcions i és responsable dels grups d'alumnes que aquest li confïi, i també del material necessari per dur a terme les seves funcions docents.

D. Secció de manteniment

1. Es crea una secció única de manteniment del Club composta per un coordinador i oficials de 1a i 2a categories, que s'han d'encarregar del manteniment tant de l'edifici social i les seves instal·lacions com del port i les seves instal·lacions.



2. Es pretén que efectuïn els manteniments tant correctius com preventius fins on la disponibilitat tècnica, de mitjans materials i de temps ho permeti, de manera que només s'acudirà a empreses externes quan el coordinador o coordinadora de manteniment, amb el vistiplau de la Direcció del Club, així ho consideri.
3. Es crea la figura del guàrdia de manteniment, que serà de caràcter setmanal, amb la idea de disposar durant les 24 hores del dia al llarg de tot l'any d'un operari que acudeixi en un temps màxim de 15 minuts per resoldre les incidències que puguin ocórrer. S'ha d'elaborar un quadre en què figuri el guàrdia de cada setmana, que s'ha de lliurar actualitzat a la Capitania, a la Recepció, a la garita, als contramestres i al mariner nocturn.
4. Tots els treballs que calgui efectuar o les incidències que es produeixin s'han d'adreçar al coordinador o coordinadora de manteniment, si és possible per mitjà de correu electrònic, el qual els repartirà d'acord amb les seves prioritats. En cas d'incidències fora de l'horari laboral, es cridarà directament l'operari de guàrdia, el qual si ho considera necessari s'ha de posar en contacte amb el coordinador o coordinadora.
5. Es disposarà d'un panyol i una furgoneta dedicats exclusivament al material i eines de la secció esmentada.

E. Serveis diversos

1. Socorrista: pertanyen a aquesta categoria els treballadors i les treballadores que, en possessió dels coneixements específics corresponents i responsabilitat directa, executen tasques relacionades amb l'ajuda, l'auxili i el compliment de normes de comportament dels usuaris i usuàries als recintes de piscina, i per a la realització de les quals es requereix atenció especial. La seva tasca és supervisada per un treballador o treballadora de categoria superior, de qui reben instruccions genèriques.

Són tasques fonamentals d'aquesta categoria:

- Control del compliment pels usuaris i usuàries de la normativa vigent a les instal·lacions a càrrec seu.
- Ajuda i primers auxilis a usuaris i usuàries necessitats.

Quan el treballador o la treballadora que té aquesta categoria exerceixi el seu treball en instal·lacions amb funcionaments de temporada, han de col·laborar, quan aquestes es trobin fora de servei, en l'ensenyament dels rudiments de l'activitat esportiva, sota la dependència d'un altre treballador de categoria superior pertanyent a la seva àrea d'activitat.

Depèn de la Gerència i del Departament d'Esport.

2. Logística: pertanyen a aquesta categoria els treballadors i treballadores que, amb coneixements pràctics elementals, tenen encomanades les funcions següents:

- Fan el trasllat del mobiliari i els estris de les diferents sales i dependències del Club necessaris per dur a terme esdeveniments socials, regates i qualsevol altra activitat organitzada pel Club.
- Col·laboren en algunes tasques durant la celebració d'aquests esdeveniments organitzats pel Club.
- Fan funcions de missatgeria depenent de les necessitats del Club.

F. Secció porteria

1. Conserge: ha de tenir cura especialment del control d'accés al Club, d'acord amb les normes internes donades a aquest efecte. És a càrrec seu la conservació de l'immoble i ha de vetllar pel perfecte estat de les dependències, els mobiliaris i les instal·lacions, alhora que ha de donar compte de les anomalies o els desperfectes que s'hi produeixin; és el superior immediat de la resta del personal subaltern: porters, el treball dels quals organitza i supervisa.



Així mateix, ha de tenir cura de la megafonia i altres sistemes de telecomunicació quan sigui necessari. En les ocasions especials, com ara concerts, balls, etc., ha de col·laborar amb el seu esforç físic en la distribució del mobiliari.

2. Porter de recepció: és l'encarregat del control de l'accés al Club, ha de vetllar pel bon estat dels accessos en ocasions especials, com ara concerts, balls, etc., i ha de col·laborar amb la distribució del mobiliari. Així mateix, ha de tenir cura de la megafonia i altres sistemes de telecomunicació quan sigui necessari. Està a les ordres immediates del conserge.

3. Porter de garita: és el treballador encarregat del control d'accés al port, d'acord amb les normes internes donades a aquest efecte, ha de tenir cura dels sistemes de vigilància i seguretat que té assignats a càrrec seu. El seu principal lloc de treball és la garita d'accessos construïda a aquest efecte per a la realització de les tasques assignades.

G. Secció de neteja

1. Governant: pertanyen a aquesta categoria els treballadors o les treballadores que, en possessió dels coneixements teòrics i pràctics d'acord amb la formació professional exigida, amb autonomia i responsabilitat, i sota la dependència d'un superior, de qui reben instruccions genèriques, organitzen i supervisen les activitats pròpies de l'àrea de serveis generals, excepte les d'informació i control.

Són tasques fonamentals d'aquesta categoria:

- Distribuir el treball i els torns del personal a càrrec seu, i tenir cura de la seguretat i la uniformitat d'aquest.
- Vetllar per la neteja, el bon ordre i les condicions higièniques de les dependències i instal·lacions a càrrec seu.
- Vigilar la cura del mobiliari, els efectes, els estris i els materials encomanats, i procedir al seu recanvi quan calgui, i també al seu recompte i inventari.
- Preveure les necessitats de béns i materials per al bon funcionament de la seva àrea d'activitat, i proposar-ne la reposició.
- Confeccionar les fitxes, les butlletes d'estat i els comunicats que assegurin la realització eficient del treball, i supervisar-ne l'execució.
- Preparar els informes que en relació amb la seva comesa se li sol·licitin.

2. Personal de neteja: és el treballador que hi ha a les ordres del governant. Són els encarregats o les encarregades de la neteja de l'edifici i altres instal·lacions del Club, i també de les instal·lacions usades pel personal, els vestidors i els lavabos.

Article 27. Règim disciplinari

A) Principis d'ordenació

1. Aquestes normes de règim disciplinari persegueixen el manteniment de la disciplina laboral, aspecte fonamental per a la convivència normal, l'ordenació tècnica i l'organització de l'entitat, i també per a la garantia i la defensa dels drets i interessos legítims de treballadors i ocupadors.

2. Les faltes, sempre que siguin constitutives d'un incompliment contractual culpable del treballador o treballadora, poden ser sancionades per la Direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que s'estableix en aquest article.

3. Tota falta comesa pels treballadors i treballadores es classifica en lleu, greu o molt greu.

4. La falta, sigui quina sigui la qualificació, requereix una comunicació escrita i motivada de l'entitat al treballador.



5. La imposició de sancions per faltes molt greus ha de ser notificada a la representació legal dels treballadors.

B) Graduació de les faltes

1. Es consideren com a faltes lleus:

- a) La impuntualitat no justificada a l'inici o l'acabament de la jornada de treball fins a tres vegades en un mes per un temps total inferior a vint minuts.
- b) La inassistència injustificada al treball d'un dia durant el període d'un mes.
- c) 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.
- d) L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada per breus períodes de temps i sempre que això no hagi causat risc a la integritat de les persones o de les coses, cas en què pot ser qualificat, segons la gravetat, com a falta greu o molt greu.
- e) La desatenció i falta de correcció en el tracte amb el públic quan no perjudiquin greument la imatge de l'entitat.
- f) Les distraccions en la conservació del material que es tengui a càrrec o del qual sigui responsable i que produeixin deterioraments lleus d'aquest.
- g) L'embriaguesa no habitual en el treball.

2. Es consideren com a faltes greus:

- a) La impuntualitat no justificada a l'inici o l'acabament de la jornada de treball fins a tres vegades en un mes per un temps total de fins a seixanta minuts.
- b) La inassistència injustificada al treball de dos o quatre dies durant el període d'un mes.
- c) El destorb, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguin incidència en la Seguretat Social.
- d) La simulació de malaltia o accident, sens perjudici del que preveu la lletra d) del número 3.
- e) La suplantació d'un altre treballador, alterant els registres i controls d'entrada i sortida al treball.
- f) La desobediència a les ordres i instruccions de treball, incloent-hi les relatives a les normes de salut i seguretat laboral, i també la imprudència o negligència en el treball, llevat que en derivin perjudicis greus a l'entitat, causin avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, béns de l'entitat o comportin risc d'accident per a les persones, cas en què han de ser considerades com a faltes molt greus.
- g) La falta de comunicació a l'entitat 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'entitat.
- h) La realització sense el permís oportú de treballs particulars durant la jornada i l'ús d'estris, eines, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'entitat per als quals no estigui autoritzat o per a usos aliens als del treball encomanat, fins i tot fora de la jornada laboral.
- i) El trencament o la violació de secrets de reserva obligada que no produeixin greu perjudici per a l'entitat.
- j) L'embriaguesa habitual en el treball.
- k) La falta de pulcritud i neteja personal quan pugui afectar el procés productiu o la prestació del servei i sempre que, prèviament, hi hagi hagut l'advertència oportuna de la Direcció de l'entitat.
- l) L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que no se'n derivi perjudici greu per a les persones o les coses.
- ll) La disminució del rendiment normal en el treball de manera no repetida.
- m) Les ofenses de paraules proferides o d'obra comeses contra les persones, dins el centre de treball, quan revesteixin gravetat acusada.
- n) La reincidència en la comissió de cinc faltes lleus, encara que sigui de diferent naturalesa i sempre que hi hagi hagut sanció diferent de l'amonestació verbal, dins un trimestre.

3. Es consideren com a faltes molt greus:

- a) La impuntualitat no justificada a l'inici o acabament de la jornada de treball deu vegades durant sis mesos o vint durant un any degudament advertida.



- b) La inassistència injustificada al treball durant tres dies consecutius o cinc d'alterns en un període d'un mes.
- c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, el furt o el robatori de béns propietat de l'entitat, d'altres treballadors o de qualsevol altres persones dins les dependències de l'entitat.
- d) La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de fer qualsevol treball per compte propi o aliè.
- e) El trencament o la violació de secrets de reserva obligada que produeixi greu perjudici per a l'entitat.
- f) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en el treball.
- g) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'entitat.
- h) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
- i) La inobservança dels serveis de manteniment en cas de vaga.
- j) L'abús d'autoritat exercit pels qui tenen funcions de comandament.
- k) L'assetjament sexual.
- l) La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de salut i seguretat laboral, degudament advertida.
- ll) Les derivades dels apartats 1.d) i 2).l) i m) d'aquest article.
- m) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus. Es considera com a tal la situació en què, anteriorment al moment de la comissió del fet, el treballador o la treballadora hagi estat sancionat dues o més vegades per faltes greus, fins i tot de diferent naturalesa, durant el període d'un any.

C) Sancions

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

- a) Per falta lleu: l'amonestació o la suspensió de sou i feina de fins a dos dies.
- b) Per falta greu: la suspensió de sou i feina de tres a catorze dies.
- c) Per falta molt greu: la suspensió de sou i feina de catorze dies a dos mesos, el trasllat a un centre de treball d'una localitat diferent durant un període de fins a un any i l'acomiadament disciplinari.

2. Les anotacions desfavorables que com a conseqüència de les sancions imposades es puguin fer constar en els expedients personals queden cancel·lades en complir-se els terminis de dos, quatre o dotze mesos, segons que es tracti de falta lleu, greu o molt greu.

Article 28. Vacants

Quan el Club necessiti cobrir una vacant, aquesta s'ha d'anunciar entre el personal de plantilla i en cas de complir els requisits exigits serà coberta per un treballador del Club. Si un treballador o treballadora considera que compleix els requisits i les condicions exigits, optarà a la cobertura de la vacant. En el supòsit de ser rebutjada la seva demanda, es comunicarà aquesta decisió per escrit i amb fonament.

Article 29. Retribució

En l'annex II que s'adjunta queden fixades les retribucions per a l'any 2012 i 2013.

Disposició addicional primera. Salut laboral. L'empresa ha d'elaborar plans de formació concrets i específics en matèria de salut laboral que s'han d'impartir per nivells de responsabilitat als delegats de prevenció, als delegats de personal i a la resta dels treballadors.

Disposició addicional segona. Llei d'igualtat. Pel que fa a la matèria d'igualtat, cal ajustar-se a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març. L'empresa ha d'elaborar un protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual en el període de vigència d'aquest Conveni, que ha de comunicar als treballadors i treballadores, un cop consultat amb la representació legal dels treballadors.

Disposició addicional tercera. Inaplicació de les condicions de treball. En virtut del que preveu l'article 83.3.c) de l'Estatut dels treballadors, per al supòsit que es produeixi una discrepància en el marc del procediment que estableix l'article 82.3 del mateix text legal, les parts se sotmeten al que estableix el Decret 5/2013, 29 de novembre, pel qual es crea i regula la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.

Disposició final. Clàusula derogatòria. El que es pacta en aquest Conveni deroga tots els pactes i conveni anteriors.

ANNEX I

De manera indicativa s'estableixen els horaris laborals i descansos setmanals que amb caràcter general vigiran per als serveis del Club, sens perjudici d'aquells altres que es puguin fixar de comú acord entre la Direcció i els treballadors interessats, que seran comunicats a la representació legal dels treballadors. Anualment s'elaborarà el calendari laboral corresponent, de conformitat amb el que estableix l'article 34.6 de l'Estatut dels treballadors.

OFICINA D'ADMINISTRACIÓ (SECRETARIA)

HORARIS

De dilluns a dijous, torn matí: de 8.00 h a 15.30 h / Torn horabaixa: de 13.30 h a 20.00 h

Divendres, torn matí: de 8.00 h a 15.00 h / Torn horabaixa: de 14.00 a 20.00 h

Dissabtes, de 9.00 h a 14.00 h

Dies lliures: dissabte i diumenge

OFICINA DE COMPTABILITAT

HORARIS

S'estableixen 2 torns, que es van alternant mensualment.

Torn 1: de dilluns a dijous, de 8.00 a 15.30

Divendres, de 8 a 15 hores

Torn 2: de dilluns a dijous, de 9.30 a 17.00

Divendres, de 10 a 17 hores

Dissabtes: dos dissabtes al mes, de 9.00 a 14.00 h (un de cada torn)

Dies lliures: dissabte i diumenge

OFICINA DE REGATES: OFICIAL REGATES, PANYOL REGATES I COORDINADORA ESPORTIVA

HORARIS

De dilluns a dijous, de 7.30 h a 15.00 h

Divendres, de 8.00 h a 15.00 h



*L'horari dependrà de vegades dels esdeveniments esportius.

OFICINA CAPITANIA, CONTRAMESTRES, MARINERIA I MANTENIMENT**HORARIS****OFICINA DE CAPITANIA**

S'estableixen 3 tornos:

Torn 1: de dilluns a dijous, de 8 a 15.30 hores, i divendres, de 8 a 15 hores

Torn 2: dilluns, de 14 a 20.15 hores, dimarts, dimecres i dijous, de 8 a 14.15 hores, i diumenge, de 8 a 14 hores i de 15 a 20 hores

Torn 3: dimarts, dimecres, dijous i divendres, de 14 a 20.15 hores, i dissabte, de 8 a 14 hores i de 15 a 20 hores

HORARI PERSONAL MARINERIA

Hivern (d'octubre a març): tots els dies excepte dimecres, de 06.30 a 13.30 hores i de 13.00 a 20.00 (dimecres, de 07.00 a 13.30 i de 13.30 a 20.00)

Estiu (d'abril a setembre): tots els dies excepte dimecres, de 06.30 a 14.30 i de 14.00 a 22.00 (dimecres, de 07.00 a 14.30 i de 14.30 a 22.00)

Dies lliures: dos dies la setmana, que coincideixen en divendres i dissabte o diumenge i dilluns. Es distribuïran els tornos de treball per rotació, i també els descansos en divendres i dissabtes i diumenges i dilluns.

HORARI CONTRAMESTRES

Hivern (d'octubre a març): divendres, dissabtes, diumenges i dilluns, de 09.00 a 14.00 i de 15.30 a 20.15

Dimarts, dimecres i dijous, de 09.00 a 14.00 i de 14.00 a 19.00

Estiu (d'abril a setembre): divendres, dissabtes, diumenges i dilluns, de 09.00 a 14.00 i de 16.00 a 21.00

Dimarts, dimecres i dijous, de 07.30 a 14.00 i de 14.00 a 20.30

Dies lliures: dos dies la setmana, que coincideixen en divendres i dissabte o diumenge i dilluns. Es distribuïran els tornos de treball per rotació, i també els descansos en divendres i dissabtes i diumenges i dilluns.

HORARI PERSONAL DE MANTENIMENT

Hivern (d'octubre a maig): de dilluns a dijous, de 08.00 a 15.30 i de 14.00 a 21.30

Divendres, de 08.00 a 15.00 i de 14.00 a 21.00

Dissabtes i diumenges, de 09.00 a 13.30 i de 16.00 a 19.30

Estiu (de juny a setembre): de dilluns a dijous, de 08.00 a 15.30 i de 14.00 a 21.30

Divendres, de 08.00 a 15.00 i de 14.00 a 21.00

Dissabtes i diumenges, de 09.00 a 13.30 i de 18.00 a 21.30

RECEPCIÓ, GARITA I NETEJA

HORARIS RECEPCIÓ: de dilluns a dijous, de 7.00 a 22.00 (un torn de 7.00-14.30 i un altre de 14.30-22.00 h)

Divendres, de 8.00 a 22.00 (un torn de 8.00-15.00 i un altre de 15.00-22.00)

Dissabtes i diumenges, de 8.00 a 15.00 i de 15.00 a 22.00 h

HORARIS GARITA

Horari matí: de dimecres a diumenge, de 8.00 a 14.00 h, i dilluns, de 8.00 h a 15.00 h

Horari horabaixa: de dimecres a diumenge, de 15.00 h a 21.00 h, i dilluns, de 15.00 a 22.00 h



HORARIS NETEJA: divendres, dissabte, dilluns i dimarts, de 7.00 h a 14.30 h, i diumenges, de 7 a 14 h

LOGÍSTICA

HORARIS

De dilluns a dijous, de 8.00 h a 15.30 h

Divendres, de 8.00 h a 15.00 h

En molts casos l'horari dependrà dels esdeveniments socials i esportius organitzats.

ANNEX II. TAULES SALARIALS

* INCREMENT =			0,50 %						05/06/2013		
(Acord signatura Conveni 2012-2014)											
		15		15		12		12		12	
CATEGORIA	SALARI BASE MENSUAL	SALARI BASE ANUAL AMB G. E.	PLUS CONVENI MENSUAL	PLUS CONVENI ANUAL	PLUS MANT.	PLUS MANT. ANUAL	PLUS LLOC TREBALL	PLUS LLOC TREBALL ANUAL	PLUS TRANSPORT MENSUAL	PLUS TRANSPORT ANUAL	TOTAL MERITACIONS ANUALS
A) SECCIÓ ADMINISTRATIVA											
COMPTABLE GENERAL	1.771,19	26.567,88	234,50	3.517,45	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	30.554,46
CAP ADMTIU.	1.632,58	24.488,73	234,50	3.517,45	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	28.475,32
OFICIAL ADMTIU. 1a	1.541,46	23.121,88	219,93	3.299,01	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	26.890,03
OFICIAL ADMTIU. 2a	1.355,60	20.334,06	60,48	907,21	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	21.710,41
AUX. ADMTIU.	1.170,71	17.560,72	55,56	833,35	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	18.863,20
B) SECCIÓ MARINERIA											
ADJUNT CAPITÀ PORT	1.541,46	23.121,88	219,93	3.299,01	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	26.890,03
CONTRAMESTRE	1.632,58	24.488,73	283,95	4.259,29	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	29.217,16
MARINER MANTENIMENT	1.170,71	17.560,72	230,07	3.451,12	234,24	2.810,82	0,00	0,00	39,09	469,13	24.291,79
MARINER 1a	1.170,71	17.560,72	230,07	3.451,12	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	21.480,97
MARINER 2a	1.155,25	17.328,71	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	17.797,85
AUX. MARINER/BUS	820,96	12.314,47	18,10	271,50	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	13.055,10
C) SECCIÓ ESPORTIVA											



OFICIAL 1a REGATES	1.632,58	24.488,73	187,63	2.814,50	0,00	0,00	224,80	2.697,58	39,09	469,13	30.469,95
OFICIAL 2a REGATES	1.205,00	18.074,93	93,87	1.408,01	0,00	0,00	127,40	1.528,85	39,09	469,13	21.480,91
MONITOR VELA I PIRAGÜISME	1.069,68	16.045,23	93,87	1.408,01	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,12	17.922,36
D) SECCIÓ MANTENIMENT I SERVEIS DIVERSOS											
OFICIAL 1a MANT. I SERV. DIVERSOS	1.187,21	17.808,10	281,67	4.225,07	224,41	2.692,88	0,00	0,00	39,09	469,13	25.195,18
OFICIAL 2a MANT. I SERV. DIVERSOS	1.037,02	15.555,29	178,11	2.671,59	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	18.696,02
SOCORRISTA/PISC.	1.069,68	16.045,23	93,87	1.408,01	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	17.922,37
E) SECCIÓ PORTERIA											
CONSERGE	1.187,21	17.808,10	281,67	4.225,07	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	22.502,30
PORTER	1.037,02	15.555,29	178,11	2.671,59	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	18.696,02
VIGILANT	1.037,02	15.555,29	178,11	2.671,59	0,00	0,00	153,50	1.842,04	39,09	469,13	20.538,06
MOSSO	820,96	12.314,47	18,10	271,50	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	13.055,10
F) SECCIÓ NETEJA											
GOVERNANTA	1.037,02	15.555,29	47,09	706,41	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,12	16.730,83
NETEJADORA	930,75	13.961,26	34,73	520,99	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	14.951,39
TAULA SALARIS CONVENI 2013 ("DEFINITIVA")											
* INCREMENT =			0,50 %						05/06/2013		
(Acord signatura Conveni 2012-2014)											
		15		15		12		12		12	
CATEGORIA	SALARI BASE MENSUAL	SALARI BASE ANUAL AMB G. E.	PLUS CONVENI MENSUAL	PLUS CONVENI ANUAL	PLUS MANT.	PLUS MANT. ANUAL	PLUS LLOC TREBALL	PLUS LLOC TREBALL ANUAL	PLUS TRANSPORT MENSUAL	PLUS TRANSPORT ANUAL	TOTAL MERITACIONS ANUALS
A) SECCIÓ ADMINISTRATIVA											



COMPTABLE GENERAL	1.780,05	26.700,72	235,67	3.535,04	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	30.707,23
CAP ADMTIU.	1.640,74	24.611,17	235,67	3.535,04	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	28.617,69
OFICIAL ADMTIU. 1a	1.549,17	23.237,49	221,03	3.315,51	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	27.024,47
OFICIAL ADMTIU. 2a	1.362,38	20.435,73	60,78	911,75	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	21.818,95
AUX. ADMTIU.	1.176,57	17.648,52	55,83	837,52	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	18.957,52
B) SECCIÓ MARINERIA											
ADJUNT CAPITÀ PORT	1.549,17	23.237,49	221,03	3.315,51	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	27.024,47
CONTRAMESTRE	1.640,74	24.611,17	285,37	4.280,59	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	29.363,24
MARINER MANTENIMENT	1.176,57	17.648,52	231,23	3.468,38	235,41	2.824,87	0,00	0,00	39,29	471,48	24.413,25
MARINER 1a	1.176,57	17.648,52	231,23	3.468,38	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	21.588,37
MARINER 2a	1.161,02	17.415,35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	17.886,83
AUX. MARINER/BUS	825,07	12.376,04	18,19	272,86	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	13.120,38
C) SECCIÓ ESPORTIVA											
OFICIAL 1a REGATES	1.640,74	24.611,17	188,57	2.828,57	0,00	0,00	225,92	2.711,07	39,29	471,48	30.622,29
OFICIAL 2a REGATES	1.211,02	18.165,30	94,34	1.415,05	0,00	0,00	128,04	1.536,49	39,29	471,48	21.588,32
MONITOR VELA I PIRAGÜISME	1.075,03	16.125,46	94,34	1.415,05	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	18.011,98
D) SECCIÓ MANTENIMENT I SERVEIS DIVERSOS											
OFICIAL 1a MANT. I SERV. DIVERSOS	1.193,14	17.897,14	283,08	4.246,20	225,53	2.706,34	0,00	0,00	39,29	471,48	25.321,16
OFICIAL 2a MANT. I SERV. DIVERSOS	1.042,20	15.633,07	179,00	2.684,95	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	18.789,49
SOCORRISTA/PISC.	1.075,03	16.125,46	94,34	1.415,05	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	18.011,98
E) SECCIÓ PORTERIA											
CONSERGE	1.193,14	17.897,14	283,08	4.246,20	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	22.614,81
PORTER	1.042,20	15.633,07	179,00	2.684,95	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	18.789,49
VIGILANT	1.042,20	15.633,07	179,00	2.684,95	0,00	0,00	154,27	1.851,25	39,29	471,48	20.640,74
MOSSO	825,07	12.376,04	18,19	272,86	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	13.120,38



F) SECCIÓ NETEJA												
GOVERNANTA	1.042,20	15.633,07	47,33	709,94	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	16.814,48	
NETEJADORA	935,40	14.031,07	34,91	523,59	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	15.026,14	

