



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

10040

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 Club Nàutic s'Arenal (exp.: CC_TA_12/112, codi de conveni 07002222012001)

Antecedents

1. El dia 20 de novembre de 2013, la representació del Club Nàutic s'Arenal i la del seu personal varen subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 25 d'octubre, el senyor Antonio Font Mas, 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 Nàutic s'Arenal 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 firmada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és la traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 2 de juny 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 LABORAL CLUB NÀUTIC S'ARENAL 2013-2015****Article 1. Àmbit funcional**

El present Conveni col·lectiu afectarà tot el personal pertanyent a l'empresa Club Nàutic s'Arenal que presti els seus serveis en qualsevol de les dependències i instal·lacions dels edificis, molls o dàrsenes, tant si presta els seus serveis en el moment de la signatura d'aquest conveni, com si ingressa en l'empresa durant la seva vigència, qualificat o no, a excepció de tota persona que sigui empleada en establiments aliens al Club i els treballadors d'aquesta, i també les persones a les quals no sigui aplicable el present Conveni col·lectiu perquè així s'hi preveu.

Als efectes prevists en l'article 85.3.a) de l'Estatut dels treballadors, el present Conveni col·lectiu ha estat concertat, d'una banda, per la representació legal dels treballadors de l'empresa i, de l'altra, pel president del Club Nàutic s'Arenal, en representació de la seva Junta Directiva, actuant com a assessor jurídic d'aquest el lletrat Antonio Font Mas.

Article 2. Àmbit temporal

El present Conveni tindrà una durada de tres anys; els seus efectes començaran el dia 1 de gener de 2013 i acabarà la vigència el 31 de desembre de 2015, a tots els efectes.

Article 3. Denúncia i pròrroga

El present Conveni s'entendrà prorrogat per tàcita reconducció, si no hi ha cap denúncia per qualsevol de les parts signants d'aquest i sempre que s'hagi fet per escrit i en els termes que preveu l'article 86 de l'Estatut dels treballadors, amb almenys seixanta dies naturals d'antelació a l'acabament de la seva vigència.

Article 4. Salari base

Durant el primer any de vigència d'aquest Conveni, el salari base per a totes les categories professionals corresponent a cada un dels diferents grups professionals serà el contingut en la taula salarial annexa a aquest. A partir del segon i tercer any serà el que resulti d'aplicar l'increment que, si escau, resulti.

Article 5. Antiguitat

Es consideren antiguitat els augments periòdics per temps de servei. Els treballadors/ores als quals es refereix el present Conveni tindran dret a percebre augments per antiguitat en les quanties següents:

- Als 3 anys: 8 %
- Als 6 anys: 16 %
- Als 9 anys: 24 %
- Als 12 anys: 30 %
- Als 16 anys: 34 %
- Als 20 anys: 40 %
- Als 22 anys: 48 %
- Als 24 anys: 56 %
- A partir dels 25 anys: 60 %

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

Els treballadors/ores que iniciïn la relació laboral a partir de l'1 de gener de 2005 no meritiran en cap moment el plus esmentat. No obstant això, aquests treballadors/ores percebran una compensació econòmica equivalent a l'1 % del salari base per percebre mensualment i en cada una de gratificacions extraordinàries.

Article 6. Plus de transport

Els treballadors/ores inclosos en l'àmbit funcional del present Conveni col·lectiu tindran dret a percebre anualment un plus de transport, que s'abonarà de forma prorratejada mensualment per l'import de 71,94 euros.

El plus de transport esmentat té caràcter d'una indemnització o bestreta de l'article 26.2 de l'Estatut dels treballadors i experimentarà els mateixos increments anuals prevists amb caràcter general en l'article 12 del present Conveni. Així mateix, per la seva condició d'extrasalarial no estarà subjecte a cotització en el règim general de la Seguretat Social, segons el que disposa l'article 109.2 del Reial decret legislatiu



1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

Article 7. Gratificacions extraordinàries

S'estableixen dues pagues extraordinàries equivalents cadascuna a l'import corresponent a 30 dies de salari brut amb exclusió dels conceptes extrasalarials. Les pagues esmentades s'abonaran els dies 15 de juliol i 20 de desembre de cada any, respectivament.

S'estableixen dues pagues extraordinàries equivalents cadascuna a l'import corresponent a 15 dies de salari brut amb exclusió dels conceptes extrasalarials. Les pagues esmentades s'abonaran els dies 15 de març i 15 d'octubre de cada any respectivament.

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

Article 8. Gratificació especial

S'estableix una gratificació especial que passa a denominar-se "de vacances" corresponents a 10 dies de salari brut, i es computen amb aquesta finalitat tots els conceptes excepte els extrasalarials, igual que per a les pagues extraordinàries.

La gratificació esmentada es percebrà a l'inici de les vacances de cada treballador.

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

Article 9. Plus de nocturnitat

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

Article 10. Ajuda per defunció

En el cas de la mort per contingències comunes del treballador, els seus beneficiaris, prèvia acreditació d'aquesta condició, tindran dret a percebre en concepte d'indemnització una quantitat a tant alçat equivalent a l'import de tres mensualitats del salari de l'esmentat treballador/a, que s'abonaran, una vegada presentada la sol·licitud de pagament, dins els quatre primers dies següents a la sol·licitud esmentada, si escau.

Quan la mort derivi de contingències professionals, els beneficiaris percebran, a més, dues mensualitats addicionals, amb exclusió dels conceptes extrasalarials que, si escau, el treballador/a pugui percebre.

Article 11. Situació d'incapacitat temporal

En cas d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, accident de treball o malaltia professional, tots els treballadors afectats pel present Conveni percebran, mentre subsisteixi la situació esmentada i amb càrrec a l'empresa, un complement consistent en la diferència entre la prestació econòmica per IT, per qualsevol de les esmentades contingències a què pugui tenir dret el treballador/a i fins al 100 % del salari que es percebi en el moment del fet causant de la prestació.

Article 12. Revisió salarial durant la vigència del conveni

Durant el primer any de vigència del Conveni col·lectiu els conceptes salarials i extrasalarials que percebien els treballadors/ores a 31 de desembre de 2012 no experimentaran cap increment. Respecte de l'exercici de 2014, les parts signants s'obliguen dins els mesos de novembre i desembre de 2013 a reunir-se a l'efecte de fixar si els salaris a 31 de desembre de 2013 han de ser objecte, si escau, d'increment o no. En el cas d'increment, aquest es farà sobre els conceptes salarials i extrasalarials, a excepció de les hores extraordinàries previstes en l'article 14 del present Conveni i a partir del dia 1 de gener de 2014. Per a l'any 2015, també s'obliguen a reunir-se en els mesos de novembre i desembre de 2014 a l'efecte de fixar si els salaris a 31 de desembre de 2014 han de ser objecte, si escau, d'increment o no. En el cas d'increment se seguirà el mateix sistema previst anteriorment. Tal com s'ha indicat, en cap cas, si hi ha increment, aquest afectarà les hores extraordinàries regulades en l'article 14 del present Conveni.

Article 13. Jornada de treball

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

Dels dies lliures se'n gaudirà seguint l'horari establert i respectant allò que fixa l'article 37.1 de l'ET.

La Direcció podrà canviar, per necessitats del servei o organitzatives, els torns de treballs als treballadors i ha d'intervenir, en l'esmentat



supòsit, un preavis de 48 hores, tret que les necessitats esmentades siguin de caràcter urgent, cas en què no serà necessari el preavis esmentat. L'esmentat canvi de torn de treball tindrà la mateixa durada que la necessitat o causa organitzativa, llevat de pacte en contra.

Article 14. Hores extraordinàries

Totes les hores que superin, en còmput anual, el màxim establert com a efectives i ordinàries pel present Conveni tindran la consideració d'extraordinàries. A aquest efecte, s'abonaran al preu que es pacti per a aquestes. Així mateix, podran ser compensades per temps equivalent de descans dins els 4 mesos següents.

Article 15. Festes abonables

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

Article 16. Vacances

El període de vacances serà de 32 dies naturals, dels quals es gaudirà d'acord amb el calendari que cada any serà confeccionat a tal efecte. Si per raons d'organització de la feina fos necessari, quedarien exclosos els mesos d'abril a setembre per al gaudi d'aquestes, atès que corresponen a la temporada alta i de competició en el Club, tot això llevat de pacte en contra.

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

En el supòsit de desacords quant al gaudi del període de vacances, es prendrà com a referència el període de què es gaudeix l'any anterior, de manera que si hi ha dos treballadors que sol·licitin la mateixa data tindrà preferència el que no n'hagi gaudit.

Article 17. Termini de preavis en cas de cessament voluntari

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

- Personal qualificat: un mes
- Personal no qualificat: 15 dies

En el cas que el treballador no respecti el termini esmentat, l'empresa descomptarà de la liquidació final l'import del salari equivalent als dies de retard en el preavis.

Article 18. Llicències

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

1. Per matrimoni del treballador/a: 20 dies
2. Per part de l'esposa: 3 dies si es produeix a l'illa o 5 dies si es produeix fora. En el supòsit de complicacions greus o intervenció quirúrgica, s'incrementarà en 2 dies més el període de llicència retribuïda.
3. Per mort del cònjuge, pares, fills o germans: 2 dies si és dins l'illa, 4 dies si és fora de l'illa i dins l'arxipèlag balear i 6 dies si és fora de l'arxipèlag balear.
4. Per matrimoni de fill o germà del treballador/a: 1 dia si el casament té lloc a l'illa, 2 dies si és en una illa diferent i 3 dies si és fora de l'arxipèlag balear.
5. Per malaltia greu dels parents del punt 3, a excepció dels germans polítics, els mateixos terminis que per al punt 3.
6. Per concurrència a exàmens, el temps indispensable per fer-ho, i s'ha de justificar l'assistència a les proves esmentades.
7. Per trasllat de domicili: 1 dia.



8. Per assumptes particulars o propis, sense necessitat de cap justificació i prèvia autorització de l'empresa respectant sempre les necessitats del servei: 1 dia.

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

En els supòsits dels punts 2, 3, 4 i 5, el treballador/a podrà optar per ampliar el dret de llicència fins al doble fixat inicialment, amb l'avís previ a l'empresa. Aquesta ampliació serà retribuïda.

D'altra banda, les parts que subscriuen el present Conveni col·lectiu quedaran subjectes a allò que preveu la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, sobre igualtat efectiva de dones i homes.

D'altra banda, el treballador que tingui un fill menor d'1 any tindrà dret a una reducció d'1 hora diària, per lactància, fins que aquest faci 1 any. Aquest permís, podrà gaudir-lo indistintament el pare o la mare en cas que ambdós treballin.

Si el/la treballador/a ho prefereix, pot optar per acumular en jornades completes el permís per lactància i es regirà pel següent:

- a) Podrà gaudir de 15 dies naturals de manera ininterrompuda i a continuació de l'acabament del període de baixa per maternitat i, si escau, vacances.
- b) El treballador/a haurà de preavisar, per escrit, amb almenys quinze dies d'antelació a l'inici de l'opció del gaudi acumulat en jornades completes.

De mutu acord entre l'empresa i el treballador/a i sempre que les necessitats del servei ho permetin, qui per raons de guarda legal hagi de tenir cura d'algun menor de 8 anys, un disminuït físic o psíquic que no desenvolupi activitats retribuïdes o bé una persona gran dependent tindrà dret a una reducció de jornada del temps en els termes prevists en l'article 37.4, 4 bis i 5 de l'Estatut dels treballadors per atendre les necessitats de les persones esmentades abans, amb la reducció proporcional de retribucions. Una vegada que cessi la necessitat que va originar la reducció esmentada o el menor faci 8 anys, el treballador/a podrà sol·licitar la reincorporació a jornada plena, i l'empresa té l'obligació d'acceptar-la.

Article 19. Sortides i consultes mèdiques

L'empresa abonarà com a temps efectivament treballat les hores d'absència per motius de consultes mèdiques; amb aquesta finalitat se sol·licitarà permís amb caràcter previ i posteriorment es presentarà el justificant d'aquest.

Article 20. Excedències

En aquest supòsit caldrà atènyer-se al que disposa la legislació vigent en cada moment en la matèria esmentada.

Article 21. Control de la situació sanitària del treballador

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

La negativa del treballador/a a aquests reconeixements, amb independència de la potestat sancionadora de l'empresa d'acord amb l'article 54 de l'ET, determinarà la pèrdua dels complements per IT, i de la devolució de les quantitats percebudes fins a aquell moment pel concepte esmentat.

Article 22. Lliurament del full de salaris

El rebut del salari es posarà a disposició dels treballadors/ores a les oficines del Club a partir del dia 1 de cada mes, i aquests tenen l'obligació de passar a firmar-los abans del dia 5.

Article 23. Prohibició de dur a terme treballs a tercers

Es pacta de forma expressa que queda terminantment prohibida als treballadors/ores compresos dins l'àmbit funcional del present 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 sigui l'empresa o ocupador Club Nàutic s'Arenal, tant si és dins la jornada habitual com fora d'aquesta, sempre que aquests s'hagin de desenvolupar dins les instal·lacions del Club.

Article 24. Règim disciplinari

Els treballadors/ores podran ser sancionats per la Direcció de l'empresa, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els apartats següents:



FALTES

Tota falta comesa per un treballador serà classificada, atenent la seva importància i transcendència, com a lleu, greu o molt greu.

— **Faltes lleus.** Es consideraran faltes lleus les següents:

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

— **Faltes greus.** Es consideraran faltes greus les següents:

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

— **Faltes molt greus.** Es consideraran faltes molt greus les següents:

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

SANCIONS

La sanció de les faltes lleus, greus i molt greu requerirà, si escau, la comunicació escrita al treballador.

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

- a) Per falta lleu: amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió de sou i feina de fins a tres dies.
- b) Per faltes greus: suspensió de sou i feina de quatre a quinze dies.
- c) Per faltes molt greus: des de la suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies fins a la rescissió del contracte de treball per acomiadament disciplinari, article 54 de l'ET, en els supòsits en els quals la falta sigui qualificada en el seu grau màxim.



L'enumeració de faltes que es contenen en aquest capítol es fa a títol enunciatiu, per la qual cosa es consideraran com a faltes sancionables per la Direcció de l'Empresa totes les infraccions dels deures establerts en la normativa laboral vigent així com qualsevol incompliment laboral.

Correspon a la Junta Directiva del Club, d'acord amb el que disposa l'ET, la facultat de sancionar els treballadors, en virtut dels incompliments laborals.

Per a la imposició de les sancions se seguiran els tràmits prevists en la legislació general.

PRESCRIPCIÓ DE LES SANCIONS

La facultat de la Direcció de l'empresa per sancionar prescriurà:

- Faltes lleus, als deu dies.
- Faltes greus, als vint dies.
- Faltes molt greus, als seixanta dies.

El període esmentat es comptarà a partir de la data en la qual l'empresa té coneixement d'aquesta i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Article 25. Jubilació anticipada

Quan el treballador porti com a mínim 10 anys d'antiguitat en l'empresa es podrà jubilar anticipadament, si compleix els requisits tant genèrics com específics per tenir dret a aquesta en els termes prevists en l'RDL 5/2013, de 15 de març (BOE de 16 de març 2013), i té dret a les quantitats següents:

- a) Si es jubila a 64 anys: 2 mesos de salari real.
- b) Si es jubila a 63 anys: 4 mesos de salari real
- c) Si es jubila a 62 anys: 6 mesos de salari real
- d) Si es jubila a 61 anys: 7 mesos de salari real
- e) Si es jubila a 60 anys: 8 mesos de salari real

Article 26. Uniformes

L'empresa proporcionarà a cada treballador abans del 15 d'octubre i 1 d'abril de cada any el vestuari necessari consistent en:

Personal de marineria:

— Cada any:

– Estiu:

- 2 pantalons curts
- 2 samarretes
- 2 camises
- 1 parell de sabates

– Hivern:

- 2 pantalons llargs
- 2 camises de màniga llarga
- 1 jersei
- 1 parell sabates o botes

— Cada dos anys:

- 1 jaqueta o anorac
- 1 vestit d'aigua
- 1 parell de botes d'aigua





Personal de vela:

— Cada any:

– Estiu:

- 2 pantalons curts
- 2 samarretes
- 1 parell de sabates

– Hivern:

- 2 pantalons llargs
- 2 camises de màniga llarga / polos màniga llarga
- 1 jersei
- 1 parell de sabates o botes d'aigua

— Cada dos anys:

- 1 jaqueta o anorac

— Cada quatre anys:

- 1 vestit d'aigua
 - 1 armilla autoinflable
- Personal de vigilància nocturna:

— Cada any:

- 2 pantalons llargs
- 2 camises a l'hivern i 2 a l'estiu
- 1 parell de sabates (hivern i estiu)

— Cada dos anys:

- 1 anorac
- Personal d'oficina:

— Cada any:

- 2 pantalons o faldes (hivern i estiu)
- 2 camises o polos (hivern i estiu)
- 2 jerseis o rebeques
- 1 parell de sabates (hivern i estiu)

Personal de porteria:

— Cada any:

- 2 pantalons (hivern i estiu)
- 2 camises (hivern i estiu)
- 1 parell de sabates (hivern i estiu)

— Cada dos anys:

- 1 anorac

Article 27. Treballs de diferent categoria

Tot treballador estarà obligat a fer les tasques que se li encomanin dins els diferents grups professionals, encara que siguin d'inferior categoria a la que té, sense que això repercuteixi en la modificació del seu salari. Alhora, també quedarà obligat a fer les activitats pròpies del



grup professional superior que se li encomani; en aquest supòsit, si el temps de durada de les esmentades tasques és superior a sis mesos, tindrà dret a percebre el salari corresponent a la categoria superior, amb efectes del primer dia. Si continuàs fent els treballs de la categoria superior arribats els 12 mesos es canviaria la categoria de forma automàtica.

Article 28. Contractació

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

Quan per necessitats del servei es contracti personal per al servei de marineria o manteniment durant els primers sis mesos de contracte tindrà la categoria d'auxiliar de mariner/manteniment i cobrarà el salari fixat per a aquest. En el cas que superin els sis mesos de servei a partir del primer dia del mes següent a l'esmentat període passarà a tenir la categoria de mariner i percebre el salari corresponent segons la taula salarial.

Article 29. Prevenció de riscos laborals

L'empresa assumeix l'obligació de respectar el Pla de Prevenció de Riscos Laborals en els termes prevists en la Llei 31/1995, de 8 de novembre.

Article 30. Bestretes

Tots els treballadors que portin almenys 3 mesos d'antiguitat en l'empresa, tindran dret a sol·licitar en concepte de bestreta una quantitat equivalent al salari d'una mensualitat que els pugui correspondre per la seva categoria professional. La devolució de la quantitat esmentada s'haurà de fer en el termini màxim de 6 mesos des de la percepció d'aquesta o bé en el moment de finalitzar el contracte si aquesta es produeix abans del termini esmentat.

Els treballadors amb una antiguitat superior a 1 any podran sol·licitar també en concepte de bestreta una quantitat equivalent a tres mensualitats del salari corresponent a la seva categoria professional. La devolució s'haurà de fer en el termini màxim de 18 mesos o en el moment de finalitzar el contracte si aquesta es produïx abans del termini indicat.

En ambdós casos, el treballador que tenguí concedit una bestreta no en podrà sol·licitar cap altra fins que no se'n produeixi la liquidació total.

ANNEX II**De la Comissió Paritària i de Vigilància**

Es formarà una comissió paritària i de vigilància i interpretació del conveni formada per la representació empresarial i per la part social, en un nombre no superior a tres membres, i tots poden suplents que es designin a aquest efecte. La comissió podrà ser assistida per experts que tindran veu però no vot. La comissió esmentada tindrà les següents funcions:

- a) Interpretació del Conveni.
- b) Les parts acorden que tot dubte sobre l'aplicació o interpretació del Conveni serà obligatòriament sotmès a la Comissió Paritària tant si és per qüestió individual com col·lectiva, i sent preceptiva, en qualsevol cas, la seva intervenció abans d'acudir o plantejar accions judicials de qualsevol tipus derivades del present Conveni davant de la jurisdicció competent.
- c) Vigilància del conveni.

Disposició addicional primera

El càrrec de gerent es regirà per pacte entre les parts i per allò establert per a aquest en el Reglament de règim interior, i quedarà exclòs per tant de l'àmbit funcional del present Conveni col·lectiu.

Alhora queda absolutament exclòs de l'àmbit d'aplicació del present Conveni tot el personal que treballi en els denominats Restaurante Nuevo o Viejo del Club Nàutic s'Arenal, les instal·lacions del qual són propietat d'aquest com a concessionari. Alhora, queden també expressament excloses de l'àmbit d'aplicació del present Conveni les persones que col·laborin en l'organització i el desenvolupament de les diferents regates que es puguin portar a terme, si escau, en el Club Nàutic s'Arenal dins el programa propi de les seves activitats nauticoesportives.

Disposició addicional segona

En tot allò no previst en el present conveni col·lectiu serà aplicable com a dret supletori l'Estatut dels treballadors i les altres normes que puguin ser d'aplicació.



**Disposició final primera**

D'acord amb el que disposa la disposició addicional onzena de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i d'acord amb el nou paràgraf afegit a l'apartat 1 de l'article 85 de l'Estatut dels treballadors, hi ha el deure de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral o, si escau, plans d'igualtat amb l'abast i contingut previst en el capítol del títol IV de l'orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

D'altra banda, es fa expressa referència que al present Conveni col·lectiu no li és aplicable el punt 18 de la disposició addicional onzena de la Llei orgànica 3/2007 perquè és una empresa de menys de dos-cents cinquanta treballadors i tot això amb independència que durant la vigència del Conveni s'arribi a una xifra igual o superior a l'indicada de treballadors s'obliguen les parts intervinents en el present Conveni a respectar i passar per l'esmentat punt 18.

D'altra banda, les parts se sotmeten expressament al que disposa la Llei orgànica 3/2007 i assumeixen com a compromís les obligacions que hagi de suportar l'empresa que dimanin d'aquesta.

Disposició final segona

En el supòsit que preveu l'article 85.c) de l'Estatut dels treballadors, caldrà atènyer-se, si escau, al disposat en els procediments que s'estableixin respecte d'això en els acords interprofessionals d'àmbit autonòmic de conformitat amb el que disposa l'art. 82 del mateix text legal.

CLUB NÀUTIC S'ARENAL**TAULA SALARIAL ANY 2013**

CATEGORIA	SALARI BASE GENER 2013	PLUS TRANS. GENER 2013	PLUS TRANS. ANUAL
GRUP PROFESSIONAL 1r			
RESPONSABLE DE PORT	2.070,72 €	71,94 €	863,28 €
1r CONTRAMESTRE	1.795,24 €	71,94 €	863,28 €
2n CONTRAMESTRE	1.485,16 €	71,94 €	863,28 €
MARINER	1.202,36 €	71,94 €	863,28 €
VIGILANT	1.202,36 €	71,94 €	863,28 €
AUXILIAR MARINER	792,38 €	71,94 €	863,28 €
GRUP PROFESSIONAL 2n			
ENCARREGAT DE MANTENIMENT	1.485,09 €	71,94 €	863,28 €
PEÓ	1.202,36 €	71,94 €	863,28 €
AUXILIAR MANTENIMENT	792,38 €	71,94 €	863,28 €
GRUP PROFESSIONAL 3r			
RESPONSABLE FINANCER/A	1.925,15 €	71,94 €	863,28 €
OFICIAL 1a ADMINISTRATIU	1.795,24 €	71,94 €	863,28 €
OFICIAL 2a ADMINISTRATIU	1.485,16 €	71,94 €	863,28 €
AUXILIAR ADMINISTRATIU	1.202,36 €	71,94 €	863,28 €
ASPIRANT ADMINISTRATIU	555,21 €	71,94 €	863,28 €
GRUP PROFESSIONAL 4t			
RESPONSABLE ESPORTIU	1.796,96 €	71,94 €	863,28 €
COORDINADOR ESPORTIU	1.634,78 €	71,94 €	863,28 €
DIRECTOR DE L'ESCOLA DE VELA	1.362,32 €	71,94 €	863,28 €
MONITOR DE VELA	1.202,36 €	71,94 €	863,28 €





CATEGORIA	SALARI BASE GENER 2013	PLUS TRANS. GENER 2013	PLUS TRANS. ANUAL
AUXILIAR DE MONITOR	772,40 €	71,94 €	863,28 €
GRUP PROFESSIONAL 5è			
NETEJADOR/A	1.202,36 €	71,94 €	863,28 €
SOCORRISTA	1.175,33 €	71,94 €	863,28 €

