

## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

### ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

**869**

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

#### Antecedents

1. El dia 12 de juliol de 2016, la representació de l'empresa Club Nàutic S'Arenal i la del seu personal acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 12 de desembre de 2016, el senyor Antonio Font Mas, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

#### Fonaments de dret

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

Per tot això, dicta la següent

#### Resolució

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

Palma, 4 d'agost de 2017

**La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral**

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria

(BOIB 105/2015)

**CONVENI COL·LECTIU LABORAL CLUB NÀUTIC S'ARENAL 2016-2018**

#### ARTICLE 1. ÀMBIT FUNCIONAL

El present Conveni col·lectiu afectarà a tot el personal pertanyent a l'empresa CLUB NÀUTIC S'ARENAL, que exerceixi els seus serveis en qualsevol de les dependències i instal·lacions dels edificis, molls o dàrsenes, tant si presten els seus serveis en el moment de la signatura del present Conveni com si ingressen en l'Empresa durant la seva vigència, estiguin qualificats o no, a excepció d'aquelles persones ocupades en establiments aliens al Club i als seus treballadors, així com aquelles persones a les quals no els sigui d'aplicació el present Conveni col·lectiu per estar així previst.



Als efectes previstos 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 acompanyat per l'assessor jurídic d'aquell, el lletrat Antonio Font Mas.

#### **ARTICLE 2. ÀMBITO TEMPORAL**

El present Conveni tindrà una durada de tres anys. Estarà vigent de l'1 de gener de 2016 al 31 de desembre de 2018, a tots els efectes.

#### **ARTICLE 3. DENÚNCIA I PRÒRROGA**

El present Conveni s'entendrà prorrogat per tàcita reconducció per tres anys més si no hagués denúncia per qualsevol de les parts signants d'aquest i sempre que la signatura s'hagués fet per escrit i en els termes previstos en l'article 86 de l'Estatut dels treballadors, amb almenys 60 dies naturals d'antelació a l'acabament de la seva vigència.

#### **ARTICLE 4. SALARI BASE**

El salari base pactat consta en les taules salarials que figuren adjuntes en el present Conveni. Sobre les quantitats reflectides a les taules esmentades s'aplicaran els increments esmentats a l'article 12 del present Conveni per als exercicis successius (2017 i 2018).

#### **ARTICLE 5. ANTIGUITAT**

Es considera com a antiguitat els augments periòdics per temps de servei. Els treballadors/es a què 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 es percebrà el mes següent a què es compleixi per a tots aquells treballadors la data d'antiguitat del qual sigui anterior a 31 de desembre de 2004.

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

#### **ARTICLE 6. PLUS DE TRANSPORT**

Els treballadors/es 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 73,57 euros.

El Plus de Transport esmentat té caràcter d'indemnització o avançament de l'article 26.2 de l'Estatut dels treballadors i experimentarà els mateixos increments anuals previstos amb caràcter general en l'article 12 del present Conveni. Així mateix, i quant a la seva cotització, s'estarà al previst en el Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.

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

S'estableixen dues pagues extraordinàries equivalents cada una d'elles a l'import corresponent a 30 dies de salari brut, excloent-hi els 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 cada una d'elles a l'import corresponent a 15 dies de salari brut, excloent-hi els conceptes extrasalarials. Les pagues esmentades s'abonaran els dies 15 de març i 15 d'octubre de cada any respectivament.

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



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

S'estableix una gratificació especial que passa a denominar "de vacances", corresponent a 10 dies de salari brut, i per a això es computaran 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 forma expressa queda exclòs el plus d'activitat per al càlcul d'aquesta gratificació, en els casos en què 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 mort per contingències comunes del treballador, els seus beneficiaris, prèvia acreditació de tal condició, tindran dret a percebre en concepte d'indemnització una quantitat a preu fet equivalent a l'import de tres mensualitats del salari del treballador/a esmentat, que s'abonaran, una vegada presentada la sol·licitud de pagament, dins dels quatre primers dies següents a la sol·licitud esmentada si procedeix.

Quan la mort derivi de contingències professionals, els beneficiaris percebran, a més, dues mensualitats addicionals, amb exclusió dels conceptes extrasalarials que, en el seu cas, el treballador/a vingués percebent.

#### **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 contingències esmentades a què pogués tenir dret el treballador/a i fins al 100 % del salari percebut 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/es, a 31 de desembre de 2015, experimentaran un augment de l'1,25 %. L'augment esmentat consta aplicat en les taules salarials que figuren adjuntes al present Conveni. Respecte de l'exercici 2017, les parts signants s'obliguen en els mesos de novembre i desembre 2016 a reunir-se a l'efecte de fixar si els salaris a 31 de desembre de 2016 han de ser objecte, en el seu cas, d'increment o no. En cas d'increment aquest operarà sobre els conceptes salarials i extrasalarials, a excepció de les hores extraordinàries previstes en l'article 14 del present Conveni i a partir de l'1 de gener de 2017. Per a l'any 2018, també s'obliguen a reunir-se en els mesos de novembre i desembre de 2017, a l'efecte de fixar si els salaris a 31 de desembre de 2017 han de ser objecte, en el seu cas, d'increment o no. En cas d'increment se seguirà el mateix sistema previst anteriorment. Tal com s'ha indicat en cap cas, d'haver increment, aquest afectarà les hores extraordinàries regulades a 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 el Club Nàutic queda facultat per a la seva distribució irregular, sense que en tal supòsit el total d'hores ordinàries, en còmput anual, pugui excedir de 1741 hores de treball efectiu.

Els dies lliures es gaudiran seguint l'horari establert i respectant el fixat a l'article 37.1 de l'ET.

La direcció podrà canviar, per necessitats del servei o organitzatives, els torns de treball als treballadors. En el supòsit esmentat haurà d'intervenir un preavis de 48 hores, a excepció que les necessitats esmentades fossin de caràcter urgent que no serà necessari el preavis esmentat. El canvi de torn de treball esmentat tindrà la mateixa durada que la necessitat o causa organitzativa, tret de pacte en sentit contrari.

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

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

Les hores extraordinàries que el treballador realitzi per haver estat requerit per la direcció del Club com a reforç de la plantilla en els casos de producció de temporals al port, d'acord amb el previst en l'article 35 de l'Estatut dels treballadors es compensaran, bé amb lliurança del





doble d'hores realitzades en els set dies feiners posteriors a la seva realització, o bé mitjançant el seu abonament en la mateixa quantia que les hores ordinàries (més l'aplicació de la nocturnitat en cas que aquelles hores extraordinàries es realitzin en horari nocturn); opció que en cada ocasió adoptarà la direcció del Club.

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

El personal de marineria, vela, manteniment i administració, en compensació als dies treballats en diumenges i dies festius, de forma 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 percebran el mes de febrer de l'any següent. Per percebre l'esmentada gratificació hauran de prestar el seu servei durant tota la setmana.

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

El període de vacances serà de 32 dies naturals, que es gaudiran d'acord amb el calendari que cada any serà confeccionat a tal efecte. Si per raons d'organització del treball fos necessari quedarien exclosos els mesos d'abril a setembre per al seu gaudi ja que corresponen a la temporada alta i de competició en el Club, tret 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 seu període de durada, a excepció dels casos en què el treballador arribat el 31 de desembre es trobi en situació d'IT i no les hagués gaudit, per la qual cosa es perdrà, en aquest cas, el dret.

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

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

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

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

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

#### **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 hi puguin correspondre d'acord amb la legislació laboral vigent.

1. Per matrimoni del treballador/a: 20 dies
2. Per infantament de l'esposa: 3 dies si es produeix a l'illa o 5 dies si fos fora d'ella. 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 de l'illa, 4 dies si és fora d'ella i dins de 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 a això; haurà de ser justificada l'assistència a les proves esmentades.
7. Trasllat de domicili: 1 dia.
8. Per assumptes particulars o propis, sense necessitat de cap justificació i prèvia autorització de l'Empresa respectant sempre les necessitats del servei: 1,5 dies.

Quan hi hagi complicacions en l'embaràs o en 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, mitjançant previ avis a l'Empresa. Aquesta ampliació no serà retribuïda.

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

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

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

- Es podrà gaudir de 15 dies naturals de forma ininterrompuda i a continuació de l'acabament del període de baixa per maternitat i, en el seu cas, vacances.
- El treballador/a haurà de preavisar, per escrit, amb almenys 15 dies d'antelació a l'inici de l'opció del gaudi acumulat en jornades completes.

De mutu acord entre Empresa i treballador/a, i sempre que les necessitats del servei ho permetin, qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura 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 previstos en l'article 37.4, 37.4 bis i 37.5 de l'Estatut dels treballadors, per atendre les necessitats dels abans esmentats, amb la reducció proporcional de retribucions. Una vegada cessi la necessitat que va originar la reducció esmentada o el menor compleixi 8 anys el treballador podrà sol·licitar la reincorporació a jornada completa i l'Empresa té l'obligació d'acceptar-ho.

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

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

#### **ARTICLE 20. EXCEDÈNCIES**

En el supòsit esmentat s'estarà al disposat en 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 la devolució de les quantitats percebudes fins el moment pel concepte esmentat.

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

El rebut de salari es posarà a disposició dels treballadors/es a les oficines del Club a partir del dia 1 de cada mes. Els treballadors/es tenen l'obligació de passar a signar-los abans del dia 5, tret que l'abonament del salari s'efectuï mitjançant transferència bancària.

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

Es pacta de forma expressa que queda terminantment prohibit als treballadors/es compresos dins de 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 fos l'Empresa o l'ocupador Club Nàutic S'Arenal, ja sigui dins o fora de la jornada habitual i sempre que aquests s'hagin de desenvolupar dins de les instal·lacions del Club.

#### **ARTICLE 24. RÈGIM DISCIPLINARI**

Els treballadors/es 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 a la seva importància i transcendència, en 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 de quinze minuts al mes.
  - L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada, encara quan sigui per un temps breu. Si l'absència esmentada causés perjudici a l'Empresa o fos causa d'accident podrà ser considerada falta greu o molt greu.
  - Falta de polidesa 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 de trenta minuts al mes.
  - L'absència a la feina sense la deguda autorització o causa justificada, un dia al mes.
  - La desobediència a les ordres dels superiors o membres de la junta directiva en qualsevol matèria de treball Si impliqués trencament manifest de la disciplina o d'ella es derivés perjudici per a l'Empresa, podrà ser considerada falta molt greu.
  - Realitzar sense el permís oportú treballs particulars durant la jornada laboral.
  - La reincidència en falta lleu, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'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, 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 pel seu compte o d'una altra persona, vendre's o cobrar-se a si mateix, sense expressa autorització de l'Empresa, en els termes previstos a 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, així com falta de respecte simple a qualsevol membre de la junta directiva.
  - Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en embarcacions, primeres matèries, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris, documents de l'empresa, etc.
  - No prestar, en hores de servei, auxili a les embarcacions, siguin d'un soci o no, que entri al Club Nàutic S'Arenal per recalar o proveir-se.
  - Violar el secret de la correspondència, dels documents reservats de l'Empresa o revelar a elements estranys dades de reserva obligada.
  - La continuada i habitual falta de pulcritud i neteja de tal índole que pugui afectar el procés productiu i 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, així com 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, així com 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 dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.

#### SANCIONS:

La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requerirà, en el seu cas, comunicació escrita al treballador.

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

- A. Per falta lleu: amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió d'ocupació i sou de fins a tres dies.
- B. Per faltes greus: suspensió de feina i sou de quatre a quinze dies.
- C. Per faltes molt greus: des de la suspensió de feina i sou de setze a seixanta dies fins a la rescissió del contracte de treball per acomiadament disciplinari segons l'article 54 de l'ET, en aquells supòsits en què la falta fos 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 disposat en l'ET, la facultat de sancionar els treballadors en virtut dels incompliments laborals.

Per a la imposició de les sancions se seguiran els tràmits previstos 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 comptarà a partir de la data en què l'Empresa en tingui coneixement i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

## ARTICLE 25. JUBILACIÓ ANTICIPADA

El treballador que dugui com a mínim 10 anys d'antiguitat en l'Empresa es podrà jubilar anticipadament si reuneix els requisits, tant genèrics com específics, per tenir dret en els termes previstos en el Reial decret llei 5/2013, de 15 de març (BOE de 16 de març de 2013), i tindrà dret a les quantitats següents:

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

## ARTICLE 26. UNIFORMES

L'empresa proporcionarà a cada treballador abans del 15 d'octubre i de l'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 sabata
  - Hivern:
    - 2 pantalons llargs
    - 2 camises de màniga llarga
    - 1 jersei
    - 1 sabates o botes
- Cada dos anys:
  - 1 jaqueta o anorac
  - 1 vestit d'aigua
  - 1 botes d'aigua

Personal de vela.

- Cada any:
  - Estiu:
    - 2 pantalons curts
    - 2 samarretes
    - 1 sabata
  - Hivern:
    - 2 pantalons llargs
    - 2 camises de màniga llarga/polo de màniga llarga
    - 1 jersei
    - 1 sabates o botes d'aigua
- Cada dos anys:
  - 1 jaqueta o anorac
- Cada quatre anys:





- 1 vestit d'aigua
- 1 armilla salvavides

Personal de vigilància nocturna.

- Cada any:
  - 2 pantalons llargs
  - 2 camises a l'hivern i 2 a l'estiu
  - 1 sabates (hivern i estiu)
- Cada dos anys:
  - 1 anorac

Personal d'oficina.

- Cada any:
  - 2 pantalons o faldilles (hivern i estiu)
  - 2 camises o pols (hivern i estiu)
  - 2 jerseis o rebeques
  - 1 sabates (hivern i estiu)

Personal de porteria.

- Cada any:
  - 2 pantalons (hivern i estiu)
  - 2 Camises (hivern i estiu)
  - 1 sabates (hivern i estiu)
- Cada dos anys:
  - 1 anorac

## ARTICLE 27. TREBALLS DE DIFERENT CATEGORIA

Tot treballador, quan es presentin raons tècniques o organitzatives que ho justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció, estarà obligat a realitzar les tasques que se li encomanin dins dels diferents grups professionals, encara que siguin d'inferior categoria a la que posseeixi, sense que això repercuteixi en la modificació del seu salari. Alhora, i per les mateixes raons, també estarà obligat a realitzar les activitats pròpies del grup professional superior que li siguin encomanades. En el supòsit esmentat, el treballador tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, tret dels casos de comanda de funcions inferiors, en els quals es mantindrà la retribució d'origen. En el supòsit que es continuïn realitzant els treballs de la categoria superior, passats els 12 mesos es canviaria la categoria de forma automàtica.

## ARTICLE 28. CONTRACTACIÓ

**En relació amb la contractació s'estarà al dispostat en 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 ostentarà la categoria d'auxiliar de mariner/manteniment i cobrarà el salari fixat per a la categoria. En el cas de superar els sis mesos de servei, a partir del primer dia del mes següent ostentarà la categoria de mariner i percebrà 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 previstos en la Llei 31/95, de 8 de novembre.

## ARTICLE 30. AVANÇAMENTS

Tots els treballadors que duguin almenys 3 mesos d'antiguitat en l'Empresa tindran dret a sol·licitar en concepte d'avançament una quantitat equivalent al salari d'una mensualitat que li poguessin correspondre per la seva categoria professional. La devolució de la quantitat esmentada s'haurà de realitzar en un termini màxim de 6 mesos des de la seva percepció, o bé en el moment de finalitzar el contracte si aquest es produís abans del termini esmentat.



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

En ambdós casos el treballador que tingui concedit un avançament no podrà sol·licitar cap altre fins que no es produeixi la seva liquidació total.

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

Es formarà una comissió paritària i de vigilància i interpretació del Conveni composta per la representació empresarial i per la part social en un número no superior a tres membres, els quals podran tenir suplents designats a l'efecte. La comissió estarà assistida per experts que tindran veu però sense vot, i tindrà les funcions següents:

- a. Interpretació del Conveni.
- b. Les parts acorden que qualsevol dubte sobre l'aplicació o interpretació del Conveni serà obligatòriament sotmesa a la comissió paritària, ja sigui per qüestió individual o col·lectiva. En qualsevol cas serà preceptiva la seva intervenció abans d'emprendre 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 pel que estableix el Reglament de Règim Interior. Per tant, queda exclòs de l'àmbit funcional del present Conveni col·lectiu.

Alhora queden absolutament exclosos de l'àmbit d'aplicació del present Conveni tots el personal que estigués treballant en els denominats Restaurante Nuevo o Viejo del Club Nàutic S'Arenal, les instal·lacions dels quals són propietat d'aquest com a concessionari. Alhora, també queden expressament exclosos de l'àmbit d'aplicació del present Conveni les persones que col·laborin en l'organització i desenvolupament de les diferents regates que es poguessin dur a terme, en el seu cas, en el Club Nàutic S'Arenal dins del seu programa d'activitats nauticoesportives.

#### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA**

En tot el previst en el present Conveni col·lectiu serà d'aplicació com a dret supletori l'Estatut dels treballadors i altres normes que puguin ser d'aplicació.

#### **DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA**

D'acord amb el disposat en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en la seva disposició addicional onzena, i d'acord amb el nou paràgraf afegit a l'apartat 1 de l'article 85 de l'Estatut dels Treballadors, existeix el deure de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral o, en el seu cas, 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 d'aplicació el punt 18 de la disposició addicional onzena de la Llei orgànica 3/2007, per ser una empresa de menys de dos-cents cinquanta treballadors, i tot això amb independència que durant la vigència del Conveni s'arribés a una xifra de treballadors igual o superior a la indicada, les parts intervinents en el present Conveni s'obliguen a respectar i passar pel punt 18 esmentat.

D'altra banda, les parts se sotmeten expressament al disposat en la datada Llei orgànica 3/2007, i assumeixen com a compromís les obligacions provinents que hagi de suportar l'Empresa.

#### **DISPOSICIÓ FINAL SEGONA**

Les discrepàncies que no siguin resoltes al si de la comissió paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu es resoldran d'acord amb els procediments regulats en el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), publicat en el BOIB núm. 18, de 3 de febrer de 2005.

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





d'aquest Conveni col·lectiu se sotmeten expressament, en representació dels treballadors i empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del Conveni, als seus procediments.

**CLUB NÀUTIC S'ARENAL**

**TAULA SALARIAL ANY 2016**

CATEGORIA	SALARI BASE 2016	PLUS TRANS.	SB. ANUAL	TRANS. ANUAL
<b>GRUP PROFESSIONAL PRIMER</b>				
CAPITÀ DE PORT	2.117,63 €	73,57 €	33.882,06 €	882,84 €
1r CONTRAMESTRE	1.835,91 €	73,57 €	29.374,48 €	882,84 €
2n CONTRAMESTRE	1.518,80 €	73,57 €	24.300,80 €	882,84 €
MARINER	1.229,60 €	73,57 €	19.673,54 €	882,84 €
VIGILANT	1.229,60 €	73,57 €	19.673,54 €	882,84 €
AUXILIAR MARINER	810,31 €	73,57 €	12.964,99 €	882,84 €
<b>GRUP PROFESSIONAL SEGON</b>				
ENCARREGAT DE MANTENIMENT	1.518,73 €	73,57 €	24.299,63 €	882,84 €
PEÓ	1.229,60 €	73,57 €	19.673,54 €	882,84 €
AUXILIAR MANTENIMENT	810,32 €	73,57 €	12.965,16 €	882,84 €
<b>GRUP PROFESSIONAL TERCER</b>				
RESPONSABLE FINANCER/A	1.968,76 €	73,57 €	31.500,13 €	882,84 €
OFICIAL 1a ADMINISTRATIU	1.835,91 €	73,57 €	29.374,48 €	882,84 €
OFICIAL 2a ADMINISTRATIU	1.518,80 €	73,57 €	24.300,80 €	882,84 €
AUXILIAR ADMINISTRATIU	1.229,60 €	73,57 €	19.673,54 €	882,84 €
ASPIRANT ADMINISTRATIU	567,79 €	73,57 €	9.084,62 €	882,84 €
<b>GRUP PROFESSIONAL QUART</b>				
DIRECTOR ÀREA ESPORTIU	1.837,66 €	73,57 €	29.402,60 €	882,84 €
COORDINADOR ESPORTIU	1.671,80 €	73,57 €	26.748,84 €	882,84 €
DIRECTOR DE L'ESCOLA DE VELA	1.393,19 €	73,57 €	22.290,98 €	882,84 €
MONITOR DE VELA	1.229,60 €	73,57 €	19.673,54 €	882,84 €
AUXILIAR DE MONITOR	789,90 €	73,57 €	12.638,42 €	882,84 €
<b>GRUP PROFESSIONAL CINQUÈ</b>				
NETEJADOR/A	1.229,60 €	73,57 €	19.673,54 €	882,84 €
SOCORRISTA	1.201,95 €	73,57 €	19.231,23 €	882,84 €

