

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

4507

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 de Mar Mallorca i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000172011983)

Antecedents

1. El 20 de desembre de 2017, la Comissió Negociadora formada per la representació de l'empresa Club de Mar Mallorca i la del seu personal, acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu.
2. El 22 de novembre de 2018, José García Relucio, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

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

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Club de Mar Mallorca en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Mesa Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada per 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, 11 de març de 2019

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 DE L'EMPRESA CLUB DE MAR-MALLORCA

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), fugi a tota hora i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista, utilitzant de la forma més racional possible els vocables en gènere neutre amb aplicació indiferent tant al gènere femení com al masculí, sense cap indicatiu de discriminació, assumint d'aquesta manera la Llei d'igualtat esmentada en l'apartat 11, article 14, en aquesta matèria.

1. Article 1r. Àmbit funcional i territorial

Aquest Conveni afecta tots les treballadors/es i assalariats/des pertanyents a l'empresa Club de Mar-Mallorca que facin servei en qualssevol de les dependències i instal·lacions dels edificis, molls i dàrsenes, tant si presten els seus serveis en el moment de la signatura d'aquest Conveni com si ingressen en l'empresa durant la seva vigència, qualificats o no qualificats, a excepció de tota persona que estigui empleada en establiments d'exploració aliena al Club de Mar-Mallorca. Són parts contractants d'aquest Conveni la representació legal de l'empresa Club de Mar-Mallorca i els representants legals dels treballadors/es que formen el Comitè d'Empresa.

Aquest Conveni col·lectiu d'empresa té com a àmbit territorial la illa de Mallorca (Illes Balears) i afecta tots els centres de treball de l'empresa CLUB DE MAR-MALLORCA.

Article 2. Àmbit temporal

Aquest Conveni tindrà una durada i vigència de tres anys, i comprèn el període de l'1 de gener de 2017 al 31 de desembre de 2019, a tots els efectes.

Article 3. Denúncia i pròrrogues

Aquest Conveni s'entendrà prorrogat tàcitament per un any si no hi hagués denúncia per qualsevol de les parts amb almenys tres mesos d'antelació a l'acabament de la seva vigència (article 86 del RD 2/2015, de 23 d'octubre) i en qualsevol cas mantindrà la vigència fins a la signatura d'un nou Conveni.

En tal supòsit tots els conceptes econòmics del Conveni s'incrementaran en el mateix percentatge d'un possible acord interconfederal o, en el seu defecte, en l'import d'augment de l'Índex de Preus de Consum fixat per al conjunt nacional per l'Institut Nacional d'Estadística o organisme competent, respecte als dotze mesos anteriors a la data de la seva conclusió normal, incrementat en un 0.25 % segons el pactat en aquest Conveni.

Article 4. Condicions més beneficioses

Totes les condicions econòmiques o de caràcter social establertes en aquest Conveni tenen la consideració de mínimes. Per això els pactes, clàusules i situacions actuals implantades individualment entre l'empresa i el personal de plantilla, que en el seu conjunt i en còmput anual impliquin condicions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni, s'han de respectar en la seva integritat.

Article 5. Compensació i absorció

Les condicions establertes en aquest Conveni, considerades en el seu conjunt, poden ser compensades amb les ja vigents en el moment de la seva entrada en vigor, qualsevol que sigui el seu origen o causa, i poden ser absorbides per altres condicions superiors fixades per disposició legal, contracte individual, amb cessions voluntàries, etc., que es poguessin aplicar en endavant.

Article 6. Comissió Paritària

De conformitat amb l'article 85.3.e) de l'Estatut dels treballadors vigent es constitueix una comissió paritària del Conveni. La Comissió Paritària es reunirà en els 15 dies següents al de la publicació del Conveni en el BOIB, en la reunió del qual quedaran designats els seus membres i s'establirà el programa de treball, la freqüència de les seves reunions i altres condicions que hagin de regir el seu funcionament a través del reglament que s'elaborarà.

Tot dubte, qüestió o divergència que sorgeixi amb motiu de la interpretació d'aquest Conveni se sotmetrà a la Comissió Paritària d'interpretació i vigilància. La Comissió esmentada estarà constituïda per tres membres en representació del Comitè d'Empresa i per tres membres en representació de l'empresa.

Al principi de cada reunió ambdues parts decidiran, de mutu acord, les persones que hagin d'actuar de moderador/a i secretari/ària d'actes. En les reunions que faci la Comissió poden assistir amb veu, però sense vot, els experts o expertes que les parts creguin convenients.





A més, la Comissió intervindrà en tots aquells assumptes que aquest Conveni li atribueixi expressament. A petició de qualsevol de les parts que subscriuen aquest Conveni col·lectiu la Comissió s'haurà de reunir en els 15 dies següents a la data de recepció de la petició esmentada.

Les peticions es dirigiran al domicili social d'aquesta Comissió Paritària d'interpretació i vigilància del Conveni col·lectiu d'empresa del CLUB DE MAR-MALLORCA, fixat a les instal·lacions de l'empresa situades al Moll Pelaires, s/n, Palma.

Les discrepàncies que no es resolguin en el 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, del 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/es inclosos en el seu àmbit d'aplicació, es farà 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) i les parts signants d'aquest Conveni Col·lectiu s'hi sotmeten expressament, en representació dels treballadors/es i empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del Conveni, als seus procediments.

Capítol II. Condicions econòmiques

Article 7. Salari base de Conveni

Per al període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2017 és l'estipulat en l'annex I d'aquest Conveni; per al període comprès entre l'1 de gener de 2018 i el 31 de desembre de 2018 s'acorda una pujada salarial de la previsió de l'IPC de 2018 més el 0,25 % sobre el salari base mencionat en l'annex I, i per al 2019 la previsió de l'IPC de 2019 més el 0,25 %, amb una revisió al final de cada any per si l'IPC hagués estat superior al previst.

El salari base serà el mateix en totes les ocupacions del mateix grup professional, amb la particularitat que exclusivament els treballadors/es fixos anteriors al 10 de març del 2015 tindran un complement denominat PLUS DE NIVELL, que té també la consideració de salari base per a les pujades salarials pactades, l'abonament en pagues extres, i qualsevol meritació de caràcter salarial; en conseqüència, el plus esmentat queda afectat en totes aquelles meritacions en què intervingui el SALARI BASE. Tot això queda reflectit en la taula de l'annex I.

Article 7 bis. Plus de promoció

S'acorda per als treballadors/es del grup VII amb més de tres anys d'antiguitat crear un plus de desenvolupament de 50 euros.

Article 8. Plus de diumenges i calçat

Es pacta un plus de 13,16 euros pel fet de treballar en diumenge, que serà de 6,58 euros fins a les quatre hores i 13,16 euros quan aquestes se superin (s'entén que correspon a jornada diària o mitja jornada). Cada treballador/a percebrà mensualment la quantitat de 99,94 euros en concepte de calçat, sent la quantitat cotitzable en la Seguretat Social.

Article 9. Antiguitat

Els augmentos periòdics per temps de servei són els que s'estableixen en l'escala següent:

als 3 anys d'antiguitat,	8 %
als 6 anys d'antiguitat,	16 %
als 9 anys d'antiguitat,	24 %
als 16 anys d'antiguitat,	33 %
als 20 anys d'antiguitat,	40 %
als 22 anys d'antiguitat,	48 %
als 24 anys d'antiguitat,	56 %
als 25 anys d'antiguitat,	60 %

Els augmentos per antiguitat esmentats no tenen caràcter acumulatiu i es calculen sobre el salari base que s'estableix en l'annex I d'aquest Conveni.

El disposat anteriorment s'entén sense perjudici dels drets adquirits o en trànsit d'adquisició segons la taula d'antiguitat precedent que consistia en un increment d'un 8 % per cada trienni de servei.





Al personal que hagi tengut relació fixa o fixa discontinua amb l'empresa abans de l'1 d'agost de 1998 se li aplica exclusivament la taula d'antiguitat abans esmentada.

A partir de l'1 d'agost de 1998, aquells treballadors/es que obtinguin fixesa no tenen cap meritació d'antiguitat.

Article 10. Plus de distància

S'estableix un plus de transport mensual per a cada una de les categories professionals de 97,26 euros. Aquest plus de transport no es descomptarà per no assistència al treball a causa de malaltia, accident laboral, compliment de deures sindicals o altres ineludibles obligacions legals. Tal quantitat és cotitzable a la Seguretat Social.

S'estableix un plus de jornada partida de 50 euros per als treballadors/es que facin jornada partida, matí i horabaixa.

Article 11. Gratificacions extraordinàries

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

A efectes de pagament de les gratificacions esmentades es calculen a raó de salari base, complement d'antiguitat i plus de Conveni.

Article 12. Plus de nocturnitat

S'estableix un plus de nocturnitat consistent en un 25 % sobre el salari base de Conveni per a cada categoria professional sobre les hores treballades entre les 22.00 i les 06.00 hores. El plus esmentat es calcula sobre el salari base del Conveni i el complement d'antiguitat.

Article 13. Hores extraordinàries

Es consideren hores extraordinàries aquelles que excedeixen de la jornada de treball. Les hores esmentades s'abonaran amb un increment del 75 % les primeres dues diàries, i amb el 100 % les que depassin les dues primeres diàries. Quan tals hores es facin en dies festius s'abonaran amb un increment del 150 %.

Mitjançant acord exprés entre el personal de plantilla i l'empresa les hores extraordinàries poden ser compensades amb dies lliures.

Article 14. Ajuda per defunció

En cas de mort del treballador/a els seus beneficiaris/àries percebran l'import de set mensualitats de salari real del treballador/a esmentat a càrrec de l'Empresa, pagables en els quatre primers dies següents a la seva mort. Quan la mort es produeixi en el centre de treball o dins de l'horari d'aquest, i amb ocasió i conseqüència del contracte de treball, els beneficiaris/àries o drethavents percebran, a més, quatre mensualitats addicionals del salari real del treballador/a mort.

Article 15. Situació d'incapacitat temporal

En el cas d'IT, accident laboral, maternitat, i en aquells processos de malaltia que suposin hospitalització, el treballador/a percebrà des del primer dia el 100 % del salari real.

Article 16. Avançament al personal i préstecs

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

En cas de denegació raonada de l'empresa és preceptiva l'audiència del Comitè d'Empresa en el termini de tres dies més.

Article 17. Préstecs extrareglamentaris

Aquests es concedeixen d'acord amb la clàusula següent: en cas de necessitat peremptòria, l'empresa concedirà un préstec personal de plantilla a qui ho sol·liciti per quantia igual a tres mensualitats, tret del cas en què fos menor la quantitat precisa per cobrir les necessitats perquè fos sol·licitat. En cas de negativa per part de l'empresa de concessió del préstec intervindria el Comitè d'Empresa. No es podrà exigir amortització superior al 10 % en el total de les percepcions.

Article 18. Manutenció

El personal amb dret a manutenció en la seva jornada de treball respectiva, o en el seu defecte amb dret al plus de dieta alimentària, és aquell amb una jornada contínua de vuit hores o compresa entre les 11.00 i les 17.00 hores de manera ininterrompuda (amb un mínim de set hores).



L'import de la manutenció és a raó de la quantitat següent: esmorzar o sopar, 4,75 euros.

Capítol III. Jornada de treball, descansos, permisos i excedències

Article 19. Jornada de treball

La jornada de treball ordinària queda establerta en 40 hores de còmput setmanal. No s'admet el fraccionament de la jornada de treball en més de dues parts d'un període de 12 hores. En la jornada de treball de caràcter partit cada porció màxima és de cinc hores i la mínima de tres. Els torns i horaris de treball son els que consten en l'annex II d'aquest Conveni.

Article 20. Descans setmanal

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

A una distribució de la jornada laboral esmentada de vuit hores diàries durant cinc dies li corresponen dos dies lliures. El dia i mig correspon a aquells treballadors/es que la seva jornada està distribuïda durant sis dies a la setmana.

El descans setmanal s'efectua preferentment en dissabte i diumenge, tret d'aquells departaments que l'organització de l'activitat de l'empresa ho impedeixi. No obstant això, la direcció de l'empresa procurarà, amb l'acord unànime de tots els treballadors/es de la plantilla afectada, una distribució de dies lliures perquè a tots els treballadors/es els hi coincideixi un de cada quatre diumenges amb el seu descans setmanal. Tal distribució, en el supòsit en què fos acceptada per totes i cada un dels treballadors/es del servei afectat, està sotmesa a un període probatori de sis mesos en la seva execució. Si en el seu transcurs s'objectivessin dificultats de tipus organitzatiu tornarà a l'horari anterior.

Article 21. Festes abonables

Les festes no gaudides podran, de mutu acord entre l'empresa i personal de plantilla:

- Ser compensades en metàl·lic al final de mes mitjançant abonament del dia treballat incrementant-ne el 75 %.
- Ser acumulades al període de vacances anuals incrementant-ne un dia per cada dia festiu acumulat. El dia esmentat, i a opció del treballador/a o, en lloc de ser addicionat a les vacances, pot ser abonat en metàl·lic.
- En cas de desacord, s'aplica l'apartat b.

Els dies festius inclosos en el període de vacances de cada treballador/a es consideren no treballats; conseqüentment no meritirà cap gaudi per a un període de festes abonables. Els dies festius que coincideixin amb un dia de descans setmanal, així com amb incapacitat laboral transitòria que requereixi hospitalització, accident de treball, o períodes d'IT per malaltia comuna menors de 15 dies seguits, es consideren com a treballats; conseqüentment si meriten per al període de festes abonables. Es crea una Comissió d'IT integrada per un membre del Comitè d'Empresa i un representant de l'empresa per analitzar aquells supòsits de malaltia comuna superiors a 15 dies que es poguessin exceptuar i incloure'ls de comú acord en la meritació de festes abonables.

Article 22. Vacances

Sense perjudici del disposat a l'article anterior el gaudi del període de vacances és de 35 dies naturals.

Article 23. Període de vacances

El període hàbil per al gaudi de les vacances és el comprès entre l'1 de gener i el 30 de juny, i entre l'1 de setembre i el 31 de desembre. El dret al gaudi de vacances no es limita pel fet que el treballador/a hagi estat en situació d'IT amb independència del seu període de durada; malgrat l'anterior, en qualsevol cas, el dret al gaudi de vacances caduca en el transcurs de cada any natural, és a dir, el 31 de desembre de cada any.

En cada període de vacances de 35 dies s'entenen inclosos íntegrament cinc períodes de descans setmanal (corresponents a cinc setmanes de treball), els quals formen part dels 35 dies naturals de vacances, tant si es gaudeixen de forma continuada com fraccionada.

El gaudi de les vacances es fixarà de comú acord i es fruiran mitjançant trams de set dies. Els trams esmentats poden ser continuats o alterns.

Article 24. Termini de preavis en el cas de cessament voluntari

Per als responsables de direcció un mes, per a altres empleats/des 15 dies.





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

Article 25. Llicències

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

1. Per matrimoni de la treballador/a, 20 dies.
2. Per naixement d'un fill/a, tres dies si es produeix en l'illa o cinc dies en cas de produir-se en una altra illa o fora de l'arxipèlag balear.
3. Per mort del o la cònjuge, pare o mare, germans o germanes, mares polítiques o pares polítics, fills o filles i fills polítics o filles polítiques, germans polítics o germanes polítiques: dos dies si és dins de l'illa, quatre dies a les illes restants de l'arxipèlag balear i sis fora d'aquest.
4. Per matrimoni d'un fill o filla, germà o germana: un dia si el casament té lloc a l'illa, dos dies si és a una illa diferent, i tres dies fora de l'arxipèlag balear.
5. Per malaltia greu dels parents determinats en l'apartat 3, a excepció de les germanes polítiques o els germans polítics, amb la mateixa durada assenyalada en l'apartat 3.
6. Per concurrència a exàmens: el temps indispensable per a la seva realització. El treballador/a està obligat a justificar la seva assistència en les proves de què es tracti.
7. En cas de trasllat de domicili: un dia.
8. Assumptes propis: dos dies. La direcció de l'empresa, en casos de caràcter extraordinari i degudament justificat, pot concedir fins a un màxim de dos dies de llicència retribuïda per assumptes propis.
9. Els treballadors/es per lactància d'un fill/a menor poden optar per l'acumulació de les hores de lactància per al gaudi conjunt i sumat al descans per maternitat o paternitat, amb referència a l'article 37.4 de l'ET.
10. S'acorda l'equiparació plena de les parelles de dret i de fet en relació amb el conjunt de drets recollits en el Conveni, tant en el gaudi de la totalitat de les llicències retribuïdes com en l'accés a les possibilitats d'excedència per motius familiars i altres drets que es generessin, en tot cas prèvia certificació a través dels documents corresponents i del reconeixement per part de la direcció de la situació de parella de fet.

En els supòsits dels epígrafs 2 i 5, en el cas que sorgeixin complicacions greus en tractament o intervenció quirúrgica, degudament justificat, s'incrementa en dos dies el període de llicència retribuïda; quan hi hagi complicacions en l'embaràs o en malaltia greu el treballador/a té dret a dos dies de llicència retribuïdes més dels que corresponen per aquest concepte. En els supòsits de pròrroga de la llicència previstos en aquest paràgraf els dies a què es refereix la pròrroga seran retribuïts.

En els supòsits previstos en els epígrafs 2, 3, 4 i 5 el treballador/a pot optar per ampliar el període de pròrroga de llicència retribuïda fins al doble fixat inicialment, avisant amb l'antelació deguda a l'empresa. En tals casos l'ampliació de llicència no serà retribuïda.

Article 26. Sortides i consultes mèdiques

L'empresa abonarà com a temps efectivament treballat les hores d'absència per motius de consulta mèdica, prèvia sol·licitud i presentació del justificant de la seva assistència a la consulta.

Article 27. Excedències

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

- a) Quan el motiu de l'excedència sigui tenir cura personal i directa dels fills o filles menors de quatre anys, tant sigui per naturalesa com per adopció. Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones, però només pot ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballin. La situació d'excedència esmentada no pot excedir de quatre anys, i s'extingeix en qualsevol cas en complir el fill o filla l'edat de quatre anys.
- b) Per cursar estudis per temps superior a un any i inferior a cinc anys. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador/a si han transcorregut quatre anys des del final d'una excedència anterior, ja sigui voluntària, forçosa o especial.





- c) Quan concorrin circumstàncies de malaltia greu de llarga durada o defunció del cònjuge o familiars compresos en el primer grau de consanguinitat i s'acrediti la necessitat d'atendre personalment les conseqüències derivades d'aquelles situacions, aquesta excedència no serà inferior a tres mesos ni superior a un any.
- d) Quan el/la cònjuge sigui traslladat per raons laborals a un centre de treball fora de l'illa on el treballador/a presti els seus serveis. Aquesta excedència no podrà ser inferior a sis mesos ni superior a dos anys.
- e) Quan optin per seguir un tractament sota vigilància mèdica per raons de toxicomania o alcoholèmia. Aquesta excedència no podrà ser superior a un any i només es pot sol·licitar una vegada. Per reintegrar-se s'haurà d'acreditar el rigorós seguiment del tractament.
- f) El treballador/a amb almenys una antiguitat de tres anys en l'empresa i un temps de treball efectiu immediatament anterior a 36 mesos tindrà dret a sol·licitar una excedència d'un a tres anys de durada, que tenguin per objecte promocionar professionalment. Malgrat l'anterior, es prohibeix tal excedència per treballar en empreses del mateix sector i igual especialitat professional que les que posseeix en l'actualitat el CLUB; tal incompliment serà falta molt greu i motiu d'acomiadament. En cas de dubte sobre la incompatibilitat resoldrà la Comissió Paritària.

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

La comunicació per reintegrar-se a l'empresa s'ha de formular per escrit i amb un mes d'antelació a la data del final de l'excedència. L'incompliment d'aquests requisits implica el desistiment a la reincorporació i, per tant, l'extinció automàtica de la reserva del lloc de treball.

Article 28. Règim disciplinari

Aquestes normes de règim disciplinari busquen mantenir la disciplina laboral, aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com garantir i defensar els drets i interessos legítims de treballadors/es i empresaris/àries.

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

Tota falta comesa pels treballadors/es es classificarà com a lleu, greu o molt greu.

La falta, fos quina fos la seva qualificació, requereix comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador/a.

La imposició de sancions per faltes molt greus serà notificada als representants legals dels treballadors/es, si n'hi hagués.

Graduació de les faltes

1. Es consideren com a faltes lleus:

- a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida del treball de fins a tres ocasions en un mes, per un temps total inferior a 20 minuts.
- b) La inassistència injustificada al treball d'un dia, durant un mes.
- c) La no comunicació amb l'antelació prèvia deguda a la inassistència al treball per causa justificada, tret que s'acredités la impossibilitat de la notificació.
- d) L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada per un període de temps breu, i sempre que això no causi risc a la integritat de les persones o de les coses; en aquest cas podria 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 perjudiqui greument la imatge de l'empresa.
- f) Les distraccions en la conservació del material a càrrec seu o en fos responsable, i que produeixin deterioraments lleus.

2. Es consideren com a faltes greus:

- a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida del treball en fins a tres ocasions en un mes per un temps total de fins a 60 minuts.
- b) La inassistència injustificada al treball de dos a quatre dies durant el període d'un mes.
- c) El destorb, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguessin incidència en la Seguretat Social.
- d) La simulació de malaltia o accident, sense perjudici del previst en la lletra d) del número 3.
- e) La suplantació d'un altre treballador/a, alterant els registres i controls d'entrada i sortida al treball.
- f) La desobediència a les ordres i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o negligència en el treball, tret que d'elles se'n derivin perjudicis greus a l'empresa, causin avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, béns de l'empresa, o comportessin risc d'accident per a les persones; en aquest cas seran considerades com a faltes molt greus.
- g) La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anormalitats observats en els estris, eines, vehicles i obres al seu càrrec, quan se n'hagués derivat un perjudici greu a l'empresa.





- h)* La realització sense el permís oportú de treballs particulars durant la jornada, així com l'ús d'útils, eines, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa per als quals no estigués 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 produeixi perjudici greu a l'empresa.
- j)* L'embriaguesa habitual en el treball.
- k)* La falta de polidesa i neteja personal quan pugui afectar el procés productiu o la prestació del servei i sempre que, prèviament, hagués existit l'advertiment oportú de l'empresa.
- 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 repetida.
- m)* Les ofenses de paraula proferides o d'obra comeses contra les persones dins del centre de treball, quan revesteixin gravetat acusada.
- n)* La reincidència en la comissió de cinc faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa i sempre que n'hagués existit sanció diferent de l'amonestació verbal, d'aquí a un trimestre.

3. Es consideren com a faltes molt greus:

- a)* La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida del treball en deu ocasions durant sis mesos o en 20 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, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de béns propietat de l'empresa, a companys o a qualssevol altres persones dins de les dependències de l'empresa.
- d)* La simulació de malaltia o accident, o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte propi o aliè.
- e)* El trencament o violació de secrets de reserva obligada que produeixi perjudici greu a l'empresa.
- f)* L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en el treball.
- g)* La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.
- 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 pels qui exerceixen funcions de comandament.
- k)* L'assetjament sexual, segons definició de l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- l)* La no utilització reiterada dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene, degudament advertida.
- ll)* Les derivades dels apartats 1.d) i 2.1) i m) d'aquest article.
- m)* La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com a tal aquella situació en què, abans del fet comès, el treballador/a hagi estat sancionat dues o més vegades per faltes greus, encara que siguin de naturalesa diferent, durant el període d'un any.

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

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

Capítol IV. Plantilla, vacants, ascensos i funcions

Article 29. Vacants

L'empresa notificarà al Comitè les vacants produïdes entre el personal fix, sigui quina sigui la causa o motiu de la baixa, i la relació de treballadors/res que formin part de la plantilla no fixa de candidats per cobrir la vacant esmentada. Entre la comunicació esmentada hi intervindrà un termini mínim de 15 dies.

Els ascensos de categoria es produiran tenint en compte la formació, capacitat i antiguitat del treballador/a. Per a aquests ascensos s'obté informe previ de la representació legal dels treballadors/es.



Article 30. Capacitat disminuïda

Tot treballador/a que hagi patit malaltia o accident i que per això tengui la seva capacitat disminuïda tindrà dret preferent per ocupar les vacants en el lloc de treball que s'acomodi a les seves aptituds actuals, i conservarà el salari real de la seva categoria anterior.

Article 31. Realització de funcions diferents a les pròpies

El treballador/a que faci una funció de categoria superior percebrà el salari corresponent a aquesta. Quan se superin tres mesos dins de l'any exercint en una categoria superior es consolidaran tots els drets inherents a la categoria superior exercida.

Si per exigències del treball, i sempre amb caràcter transitori i urgent, però no reiteratiu, i amb la durada màxima d'un mes en el còmput anual, es destina un treballador/a a tasques professionals inferiors a les quals estigui adscrit, conservarà la retribució corresponent a la seva categoria. En tot cas es respectarà sempre l'ordre professional i antiguitat per adscriure al personal a feines de categoria inferior.

Capítol V. Jubilació i acció assistencial**Article 32. Jubilació**

El treballador/a té dret a sol·licitar la jubilació parcial anticipada en el cas que compleixi els requisits legals i pugui ser assumida per l'empresa per causes organitzatives i econòmiques.

Article 33. Indemnització per vinculació a l'extinció de la relació laboral.

Amb efectes del dia de la publicació del Conveni col·lectiu d'empresa s'estableix una compensació indemnitzatòria quan el treballador/a opti per extingir el seu contracte de treball, sempre que s'hagi mantingut vinculat a la mateixa empresa durant el temps de servei que més a baix s'indica i compti amb alguna de les edats que s'esmenten a continuació:

Anys de servei	Edat del treballador/a	Mensualitats salari real
10	65 o més anys	4
10	64 anys	5
10	63 anys	6
10	62 anys	7
10	61 anys	8
10	60 anys	9
10	De 55 a 59 anys	9

Aquestes indemnitzacions es perceben quan el treballador/a extingeixi el contracte de treball en complir-ne alguna de les edats recollides en el quadre anterior.

El treballador/a que desitgi cessar voluntàriament en el servei de l'empresa i acollir-se a la indemnització establerta ho ha de comunicar per escrit amb almenys un mes d'antelació.

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

Les baixes per invalidesa s'equiparen a aquestes extincions en aplicació de la taula annexa incrementada en una mensualitat. Si el treballador/a fos menor de 60 anys es considera equiparada a l'edat esmentada.

A partir del 2020 els anys d'antiguitat per percebre la indemnització esmentada passen de 10 a 15 anys i les mensualitats a percebre també des d'aquesta data es veuen reduïdes en una mensualitat.

En el cas que el treballador/a extingeixi la seva relació laboral parcialment per jubilació parcial percebrà el 50 % de la indemnització que li correspongui en el moment de la jubilació parcial esmentada, sense cobrar-ne una altra a l'extinció total de la relació laboral.

El pagament de la indemnització esmentada es farà en el moment en què el treballador/a iniciï la jubilació parcial.

Article 34. Manteniment de plantilla



L'empresa es compromet durant la vigència del Conveni a mantenir un mínim de plantilla fixa o fixa discontinua del 70 % del personal. La base del càlcul es pren sobre la plantilla fixa a la signatura de l'acta d'acord el 27 de setembre de 2017.

Article 35. Assegurança d'accident

S'estableix una assegurança d'accident de 20.000 euros per mort i de 14.000 euros per invalidesa total, invalidesa absoluta i gran invalidesa. La cobertura esmentada regeix les 24 hores del dia.

Article 36. Successió d'empresa

En el supòsit que s'acordés la cessió en qualsevol de les seves modalitats de qualssevol instal·lacions o serveis del Club de Mar-Mallorca afectats per aquest Conveni col·lectiu, que inclou la cessió de la totalitat o part de la plantilla o d'algun dels seus departaments, el Club de Mar-Mallorca es compromet a incloure com a condició *sine qua non* en el contracte corresponent el compromís ferm de l'empresa cessionària de participar en la negociació de convenis col·lectius futurs i de respectar la unitat de conveni i negociacions.

Igualment accepta la retrocessió de la plantilla esmentada, sigui quin sigui el motiu de l'acabament del contracte esmentat i el temps transcorregut des del seu esdeveniment, i en les mateixes condicions que aquesta tengués en cas de no haver sortit del Club de Mar.

El dispostat en aquest article no és d'aplicació a la discoteca del Club de Mar; per això, en el supòsit de cessió en qualsevol de les modalitats d'explotació per un tercer, els treballadors/es que prestin els seus serveis a la discoteca tindran relació laboral exclusivament amb la nova titularitat, sense que es produeixi cap retrocessió a l'empresa Club de Mar-Mallorca si per algun motiu finalitzés la relació contractual amb l'empresa a la qual s'hagi cedit l'explotació.

Capítol VI. Drets sindicals

Article 37. Garanties sindicals

Els membres del Comitè d'Empresa disposen d'una reserva de fins a 40 hores laborals mensuals per faltar a la feina on prestin els seus serveis en els casos següents:

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

Amb càrrec a la reserva d'hores abans esmentades, el Comitè d'Empresa disposa de les facilitats necessàries per informar directament i durant la jornada laboral als treballadors/es i als tècnics/ques de la categoria o grups professionals que representin sobre assumptes d'interès directe, sindical o laboral.

De la comunicació esmentada s'ha de donar compte a l'empresa prèviament i es farà de manera que no pertorbi la normalitat del procés productiu. No s'inclou en el còmput el temps emprat en actuacions i reunions dutes a terme per iniciativa de l'empresa.

El temps d'absència en les circumstàncies assenyalades té la consideració de compliment de deure inexcusable de caràcter públic, i s'abona com a presència efectiva amb la totalitat de les meritacions que es percebin d'haver prestat la seva activitat laboral i en quantia íntegra, inclosos els incentius que es regularen per la mitjana meritada en els últims 30 dies de treball efectiu.

Sense perjudici de límit de 40 hores assenyalat a efectes retributius en els supòsits previs en els apartats a) i b) és preceptiva la concessió de llicència, qualsevol que sigui o fos la durada i denominació de l'activitat esmentada.

Les centrals sindicals, en cursar convocatòries als membres del Comitè d'Empresa que facin ús de les facultats reconegudes en aquest article, han de moderar les absències de manera que produeixin perturbacions mínimes en l'empresa. En tot cas s'ha de justificar davant de l'empresa el motiu de l'absència i el temps emprat, i anunciar-ho amb antelació si és possible. Sempre que sigui sol·licitat pels membres del Comitè d'Empresa o per la majoria simple de la plantilla cal avisar amb 48 hores d'antelació, tret de casos d'urgència reconeguda, i l'empresa facilitarà el dret d'assemblea en els seus locals, fora de l'horari laboral. Es posarà a disposició dels membres del Comitè d'Empresa un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats sindicals amb els seus representats.

Es posarà a disposició dels membres del Comitè d'Empresa espais visibles i de prou dimensions que ofereixin la possibilitat de comunicació fàcil i espontània amb els treballadors/es i que puguin ser utilitzats per facilitar comunicacions i informació de contingut sindical o d'interès laboral específic de l'empresa.

Les comunicacions es fixaran sempre autoritzades sota la responsabilitat del Comitè d'Empresa i les ha de conèixer prèviament la representació de l'empresa.





Igualment, el Comitè d'Empresa pot distribuir entre els treballadors/es fullets, diaris o altres impresos de difusió lícita i d'interès sindical o laboral.

Sobre l'acumulació d'hores de representació del personal, el temps d'absències previst anteriorment pot ser acumulat entre un o alguns dels diferents membres del Comitè d'Empresa o delegats de personal.

Article 38. Empreses de treball temporal

La contractació a través d'empreses de treball temporal s'ajusta al següent:

L'empresa pot contractar a través d'empreses de treball temporal mitjançant contractes de posada a disposició només fins a un màxim de sis treballador/es; així mateix, es compromet en el termini de set dies hàbils des de la seva concertació a lliurar al Comitè d'Empresa còpia del contracte de posada a disposició amb exclusió d'aquelles dades que tinguin caràcter íntim, d'acord amb l'article 18-3 TRLET, o que es refereixin al preu concertat.

Article 39. Salut laboral

Les parts acorden que en matèria de salut laboral i prevenció de riscos laborals s'estarà al que estableix la Llei 31/95, de 8 de novembre, en la seva última modificació de 29 de desembre de 2014, i disposicions concordants.

Disposicions addicionals

PRIMERA. INCREMENT ECONÒMIC PER AL PERÍODE COMPRES D'1 DE GENER AL 31 DE DESEMBRE DE 2017

Els salaris base d'aquest Conveni experimenten un increment salarial del 2 %.

SEGONA. REVISIONS SALARIALS

a) Per al període comprès de l'1 de gener al 31 de desembre de 2018, el salari base experimenta una pujada salarial del previsió de l'IPC més el 0'25 %.

TERCERA. REVISIONS SALARIALS

b) Per al període comprès de l'1 de gener al 31 de desembre de 2019, el salari base experimenta una pujada salarial del previsió de l'IPC més el 0'25 %.

Amb una revisió al final de cada any per si l'IPC hagués estat superior al previst.

QUARTA. LLEI D'IGUALTAT

Pel que fa a matèria d'igualtat s'atendrà a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

En virtut de l'article 64.7 de l'ET, el Comitè d'Empresa té la competència de vigilància del respecte i aplicació de tracte d'oportunitats entre dones i homes i col·laboració amb la direcció de l'empresa en l'establiment i posada en marxa de mesures de conciliació. Per a això, l'empresa elaborarà un pla d'igualtat i un protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual en el període de vigència d'aquest Conveni, que posarà en coneixement dels treballadors/es, prèvia consulta amb la representació legal dels treballadors.

CINQUENA. UNIFORMITAT

L'empresa facilitarà roba de treball en la quantitat i condicions que s'estableixen en l'annex 3 d'aquest Conveni.

SISENA. INAPLICACIÓ DEL CONVENI

En el cas que l'empresa per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, i d'acord amb l'article 82.3 de l'ET no pogués fer front als increments i/o condicions laborals salarials pactats en aquest Conveni col·lectiu, i tinguí la necessitat de fer una inaplicació salarial i/o de condicions laborals del Conveni, s'ha de complir amb el que s'estableix en els articles 82.3, 87.1 de l'ET i en les reformes establertes pel RDL 3/2012 en aquests articles de l'ET per poder acollir-se al despenjament salarial. L'empresa s'haurà de sotmetre a un període de consultes entre l'empresa i representants dels treballadors/es.

S'haurà de complir amb la notificació, en el cas d'acord en la Comissió paritària, de l'acord assolit i a l'autoritat laboral competent.



La Comissió Paritària, una vegada rebuda la notificació de l'acord analitzarà els acords esmentats amb la finalitat que es compleixin les previsions i requisits que la llei atorga i aquests poden ser impugnats davant de la jurisdicció competent per l'existència possible de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió.

En el supòsit de desacord qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni que disposa d'un termini de 15 dies per pronunciar-se. En el cas de no assolir cap acord les parts poden recórrer als procediments interprofessionals previstos en l'article 83 de l'ET, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant (TAMIB). En el cas que les parts no se sotmetin als procediments esmentats o no s'haguessin solucionat les discrepàncies es poden sotmetre als òrgans corresponents de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

La Comissió Paritària es pot pronunciar sobre les discrepàncies sorgides en el període de consultes en l'empresa en el cas que qualsevol de les parts decideixi sotmetre les discrepàncies a aquesta Comissió.

Els membres de la Comissió Paritària, així com els tècnics/ques que la poguessin assessorar, estan obligats a mantenir la màxima reserva i confidencialitat en relació amb la informació coneguda i les dades a què tinguin accés, com a conseqüència dels procediments esmentats.

Tot l'anterior d'acord amb la legislació vigent en aquesta matèria.

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

ANNEX I

TAULA SALARIAL CONVENI CLUB DE MAR-MALLORCA 2017

NIVELL	CATEGORIA	SALARI BASE 2017	PLUS DE NIVELL*
I	DIRECTOR/A	3.702,13	
II	CAP DE NIVELL I	2.279,00	
III	CAP D'ADMINISTRACIÓ	1.592,48	323,53
III	CAP CUINA	1.592,48	323,53
III	CAP DE MANTENIMENT	1.592,48	293,85
III	CAPITÀ/NA DE PORT	1.592,48	176,59
III	ENCARREGAT/DA SERVEI SOCIAL	1.592,48	176,59
III	CAP DE SALA (abans maître)	1.592,48	176,69
III	CAP BAR	1.592,48	29,64
III	CAP DE PARTIDA	1.592,48	29,64
III	CAP DE RECEPCIÓ	1.592,48	
III	CONTRAMESTRE	1.592,48	0,00
IV	ENCARREGAT/DA D'ECONOMAT	1.401,56	190,91
IV	CAP SECTOR	1.401,56	190,90
IV	ENCARREGAT/DA GRAL. DE PISOS I NETEJA (abans governant/a)	1.401,56	73,54
IV	SEGON/A CAP CUINA	1.401,56	367,51
IV	SEGON/A CAP DE SALA (abans 2n maître)	1.401,56	143,31
IV	OFICIAL/A PRIMER/A ADMINISTRACIÓ	1.401,56	171,50
IV	OFICIAL/A PRIMER/A ELECTRICISTA	1.401,56	190,90
IV	MARINER/A PRIMER/A	1.401,56	
IV	OFICIAL/A PRIMER/A SERVEI GENERAL MANTENIMENT	1.401,56	238,69





NIVELL	CATEGORIA	SALARI BASE 2017	PLUS DE NIVELL*
IV	CUINER/A	1.401,56	206,07
V	OFICIAL/A SEGON/A ADMINISTRACIÓ	1.352,57	122,51
V	OFICIAL/A SEGON/A SERVEI GENERAL MANTENIMENT	1.352,57	116,37
V	OFICIAL/A SEGON/A ELECTRICISTA	1.352,57	73,57
V	MARINER/A SEGON/A	1.352,57	
V	CAMBRER/A DE BAR O SALA	1.352,57	84,96
V	CONSERGE DE NIT	1.352,57	73,57
V	RECEPCIONISTA	1.352,57	73,57
VI	OFICIAL/A TERCER/A SERVEIS GENERALS MANTENIMENT	1.279,18	139,26
VI	OFICIAL/A TERCER/A ELECTRICISTA	1.279,18	97,92
VI	TELEFONISTA	1.279,18	146,96
VI	CAMBRER/A DE PISOS	1.279,18	97,92
VI	JARDINER/A	1.279,18	97,92
VI	MONITOR/A DE VELA O PIRAGÜISME	1.279,18	
VI	AUXILIAR D'ADMINISTRACIÓ >18	1.279,18	97,92
VI	AJUDANT/A DE BAR	1.279,18	146,96
VI	AJUDANT/A DE CUINA	1.279,18	146,95
VI	AUXILIAR D'ADMINISTRACIÓ <21	1.279,18	146,96
VI	MOSSO/A DE NETEJA	1.279,18	70,22
VI	NETEJADOR/A	1.279,18	48,97
VI	CUIDADOR/A GUARDERIA INFANTIL	1.279,18	48,97
VI	PISCINER/A	1.279,18	48,97
VI	EMPLEAT/DA VESTUARI PISCINA	1.279,18	48,97
VI	AJUDANT/A DE CAMBRER	1.279,18	48,97
VI	AJUDANT/A D'ECONOMAT	1.279,18	48,99
VI	AJUDANT/A DE RECEPCIÓ	1.279,18	
VII	AJUDANT/A DE MONITOR	1.102,35	
VII	PERSONAL DE SERVEIS DE TEMPORADA	1.102,35	
VII	PEÓ DE SERVEIS	1.102,35	176,83
VII	PEÓ SERVEIS GENERALS MANTENIMENT	1.102,35	274,76
VII	FREGADOR/A	1.102,35	266,74
VII	AJUDANT/A DE CUINA	1.102,35	
*Per als treballadors contractats abans de març de 2015			

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2019/66/1033839

ANNEX II

HORARIS PER DEPARTAMENT

ADMINISTRACIÓ

CAPITANIA - HIVERN





DILLUNS A DIVENDRES, DE 8.00 A 16.00 I DE 11.30 A 18.30 HORES
DISSABTES, DE 8.00 A 13.00 HORES

CAPITANIA I RECEPCIÓ PORT - MAIG/SETEMBRE

DILLUNS A DIVENDRES, DE 8.00 A 16:00 I DE 12.30 A 19.30 HORES
DISSABTES, DE 8.00 A 13.00 HORES

CAPITANIA I RECEPCIÓ PORT - ESTIU - JUNY/JULIOL/AGOST

DILLUNS A DIVENDRES, DE 8.00 A 16.00 I DE 12.30 A 19.30 HORES
DISSABTES I DIUMENGES, DE 8.00 A 13.00 HORES

COMPTABILITAT - HIVERN

DILLUNS A DIVENDRES, DE 8.00 A 16.00 I DE 11.30 A 18.30 HORES
DISSABTES, DE 8.00 A 13.00 HORES

COMPTABILITAT - ESTIU

DILLUNS A DIVENDRES, DE 8.00 A 16.00 I DE 12.30 A 19.30 HORES
DISSABTES, DE 8.00 A 13.00 HORES

SECRETARIA

DILLUNS A DIVENDRES, DE 9.00 A 17:00 HORES TOT L'ANY

CAPITÀ/NA PORT

DILLUNS A DIVENDRES, DE 8.00 A 13.00 I DE 15.00 A 17.00 HORES TOT L'ANY
DISSABTES, DE 7.00 A 12.00 HORES TOT L'ANY

SEGURETAT

DILLUNS A DIUMENGE, DE 7.00 A 15.00; DE 15.00 A 23.00 I DE 23.00 A 7.00 HORES TOT L'ANY

CAP DE SEGURETAT

DILLUNS A DIVENDRES, DE 8.30 A 13.30 I DE 16.00 A 18.30 HORES TOT L'ANY
DISSABTES DE 8.30 A 11.00 HORES TOT L'ANY

PORTERIA

DILLUNS A DIUMENGE, DE 7.00 A 15.00; DE 15.00 A 23.00 I DE 23.00 A 7.00 HORES TOT L'ANY

RECEPCIÓ

DILLUNS A DIUMENGE, DE 7.00 A 15.00; DE 15.00 A 23.00 I DE 23.00 A 7.00 HORES TOT L'ANY

NETEJA

HIVERN

DILLUNS A DIUMENGE, DE 7.00 A 15.00 I DE 14.00 A 22.00 HORES

ESTIU (JUNY A SETEMBRE)

DILLUNS A DIUMENGE, DE 7.00 A 15.00 I DE 15.00 A 23.00 HORES

MOSSO/A DE NETEJA

DILLUNS A DIVENDRES, DE 7.00 A 14.00 HORES TOT L'ANY



DISSABTES, DE 7.00 A 12.00 HORES TOT L'ANY

MARINERIA I MANTENIMENT

HIVERN

DILLUNS A DIUMENGE, DE 7.00 A 14.00 I DE 14.00 A 21.00 HORES

ESTIU

DILLUNS A DIUMENGE, DE 7.00 A 14.00; DE 14.00 A 21.00; DE 17.00 A 24.00, I DE 23.00 A 7.00 HORES

BENZINERA

DILLUNS A DIUMENGE, DE 9.00 A 20.00 TOT L'ANY

CONTRAMESTRE

DE 8.00 A 13.00 I DE 15.00 A 17.00 HORES TOT L'ANY

DISSABTES DE 7.00 A 12.00 HORES TOT L'ANY

CAP MANTENIMENT

DE 8.00 A 13.00 I DE 15.00 A 17.00 HORES TOT L'ANY

DISSABTES DE 7.00 A 12.00 HORES TOT L'ANY

COMPRES

DILLUNS A DIVENDRES, DE 8.00 A 15.00 HORES TOT L'ANY

DISSABTES, DE 8.00 A 13.00 HORES TOT L'ANY

BAR DE LA MARINA

DIFERENTS TORNS, DEPENDENT DELS HORARIS D'OBERTURA SEGÜENTS:

DILLUNS A DIUMENGE, DE 7.30 A 21.00 HORES HIVERN

DILLUNS A DIUMENGE, DE 7.30 A 22.00 HORES

DILLUNS A DIUMENGE, DE 7.30 A 24.00 HORES ESTIU

ANNEX III

ROBA DE TREBALL

La roba de treball s'haurà de dur amb la pulcritud deguda, fent-ne bon ús i no podrà ser utilitzada en tasques fora de les instal·lacions del CLUB DE MAR-MALLORCA.

PERSONAL DE BAR I MARINERIA	
2 POLOS D'ESTIU M/C	CADA ANY
1 CALÇONS D'ESTIU	CADA ANY
2 CAMISES HIVERN M/L	CADA ANY
1 CALÇONS D'HIVERN	CADA ANY
1 MITJA CORBATA	CADA TRES ANYS





PERSONAL DE BAR I MARINERIA	
1 ARMILLA	CADA TRES ANYS
1 DAVANTAL	CADA DOS ANYS
CUINER/A:	
1 GUERRERA ESTIU	CADA ANY
1 CALÇONS ESTIU	CADA ANY
1 GUERRERA HIVERN	CADA ANY
1 CALÇONS HIVERN	CADA ANY
1 GORRA	CADA ANY
1 DAVANTAL	CADA DOS ANYS
PERSONAL DE RECEPCIÓ I CLUB SOCIAL	
2 CAMISES M/C	CADA ANY
1 CALÇONS/FALDA ESTIU	CADA ANY
2 CAMISES M/L	CADA ANY
1 CALÇONS/FALDA HIVERN	CADA ANY
1 AMERICANA	CADA TRES ANYS
1 CORBATA O FULARD	CADA TRES ANYS
PERSONAL DE NETEJA	
GOVERNANT/A I PERSONAL DE NETEJA	
2 BRUSES HIVERN	CADA ANY
2 CALÇONS NEGRES HIVERN	CADA ANY
1 REBECA	CADA TRES ANYS
1 JAQUETA	CADA QUATRE ANYS
2 BRUSES ESTIU	CADA ANY
2 CALÇONS BLANCS ESTIU	CADA ANY
1 PARELL DE SABATES	CADA ANY
MOSSO/A - FAIXÍ	
2 POLOS ESTIU	CADA ANY
1 CALÇONS ESTIU	CADA ANY
2 CAMISES HIVERN	CADA ANY
1 CALÇONS HIVERN	CADA ANY
1 CORBATA	CADA TRES ANYS
1 PARELL DE SABATES	CADA ANY
PERSONAL DE MARINERIA I MANTENIMENT	
2 POLOS ESTIU	CADA ANY
2 CALÇONS D'ESTIU	CADA ANY
1 JERSEI HIVERN	CADA ANY





PERSONAL DE BAR I MARINERIA	
2 CALÇONS HIVERN	CADA ANY
1 PARELL DE SABATES DE SEGURETAT	CADA ANY
1 VESTIT D'AIGUA	CADA QUATRE ANYS
1 JAQUETA	CADA TRES ANYS
PERSONAL DE SEGURETAT I PORTERIA	
2 CAMISES ESTIU	CADA ANY
1 CALÇONS D'ESTIU	CADA ANY
2 CAMISES HIVERN	CADA ANY
1 CALÇONS HIVERN	CADA ANY
1 JAQUETA	CADA TRES ANYS
1 JERSEI HIVERN	CADA DOS ANYS
PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ	
2 CAMISES ESTIU	CADA ANY
1 CALÇONS/FALDA ESTIU	CADA ANY
2 CAMISES HIVERN	CADA ANY
1 CALÇONS/FALDA	CADA ANY
1 REBECA/JAQUETA	CADA TRES ANYS
1 FULARD	CADA TRES ANYS

