



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'EMPRESA, OCUPACIÓ I ENERGIA

3934

Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia 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 Vela Puerto de Andratx i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears

Antecedents

1. El 6 de novembre de 2023, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Club de Vela Puerto de Andratx.
2. El 14 de desembre de 2023, Antonio Bartolome Darder Abad, 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 col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
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 Vela Puerto de Andratx, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, (signat electrònicament: 8 de març de 2024)

El director general d'Empresa, Autònoms i Comerç

José Antonio Caldés Capelo

Per delegació del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia
(BOIB 103/2023)

**CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA CLUB DE VELA PUERTO DE ANDRATX
CAPITOL I. Condicions Generals.****Artículo 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 de la mateixa que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, declarant que el present text articulat està negociat per a la seva aplicació sense cap tipus de vacil·lació o indecisió tant per dones com per homes, per lo que qualsevol cita en el mateix referit a persones (treballadors, categories professionals, llocs de treball, familiars de treballadors, etcètera), fugen en tot moment i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista, utilitzant de la forma més racional els vocables en gènere neutre, amb aplicació indistinta tant al gènere femení com al masculí, sense cap tret de discriminació, assumint d'aquesta manera allò establert a la referida Llei de Igualtat a l'apartat 11, de l'article 14 de la mateixa en aquesta matèria.

Article 1º. Parts firmants

El present Conveni Col·lectiu està suscrit per la Direcció del Club de Vela Port d'Andratx i per la Representació legal de les persones treballadores afectades pel mateix.

Article 2º. Àmbit funcional i personal

El present Conveni Col·lectiu afectarà a totes les persones treballadores que presten o puguin prestar en un futur els seus serveis per compte i ordre del Club de Vela Port d'Andratx. Pel contrari, el conveni no afectarà a les persones que ocupin càrrecs de Gerent o Director, que queden exclosos de l'àmbit d'aplicació del mateix. Al Capità/Capitana de Port, li serà d'aplicació el present conveni excepte pel que fa referència a matèria de retribució i temps de treball, que es regiran pel que s'acordi individualment en el corresponent contracte de treball.

Article 3º. Àmbit temporal

El present conveni tindrà una durada de cinc anys, desde l'1 de gener de 2024 al 31 de desembre de 2029, a tots els efectes i serà vigent desde la seva publicació en el Bolletí Oficial de la Comunitat Autònoma.

Article 4º. Denúncia i pròrrogues

El present Conveni, s'entendrà tàcitament prorrogat si no hi hagués denúncia per qualsevol de les parts que el suscriuen en temps i forma, la denúncia es realitzarà d'acord amb l'establert a l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors, i, en qualsevol cas, mantindrà la seva vigència fins a la firma d'un nou Conveni.

La taula salarial establerta per a l'any 2023 en aquest conveni serà revisada automàticament amb efectes a primers d'any en que es tracti, mitjançant l'aplicació d'un increment igual al percentatge d'augment de l'IPC previst pel Govern en còmput Estatal.

Article 5º. Vinculació a la totalitat.

Les condicions pactades en el present Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, hauràn de ser considerades globalment en conjunt.

En conseqüència, si per aplicació de les normes legals vigents o per exercici de les facultats pròpies de l'Autoritat Laboral o qualsevol altre circumstància, s'apreciés que algun dels pactes establerts conculca la legalitat vigent, o es proposés la seva modificació, la Comissió Negociadora del Conveni s'haurà de reunir o considerar si cal modificació mantenint la vigència de la resta de l'articulat del Conveni o, pel contrari, la modificació de tal o tals pactes obliga a revisar altres concessions recíproques que les parts haguéssin fet.

En aquest supòsit, la reunió de la Comissió Negociadora s'haurà de dur a terme en els deu dies següents a la data que es donés la precipitada circumstància o modificació obligada d'algun dels pactes d'aquest Conveni, prèvia petició d'alguna de les parts.

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

Article 6º. Garanties, compensació i absorció.

Les condicions que s'estableixen en el present Conveni Col·lectiu tenen la consideració de mínimes i, en conseqüència, a les persones treballadores que tinguessin reconegudes condicions que, considerades en conjunt i còmput anual, fossin més beneficioses que les establertes



en aquest Conveni Col·lectiu, per la mateixa categoria professional, es mantindrà i respectarà amb caràcter estrictament personal.

Tota millora individual de les condicions pactades en el present Conveni serà informada i raonada en la Representació legal de les persones treballadores pel seu coneixement.

Les millores retributives voluntàries que tingui concedides actualment la Direcció podran ser absorbides per les que s'estableixen en el presente Conveni; en el cas de que aquetes millores fossin superiors als augments concedits, s'absorbiran només en la part que cobreixi allò contemplat en aquest Conveni.

CAPITULO II

Article 7º. Peces de treball

La Direcció proporcionarà al seu personal les següents peces de vestir per al treball:

- a.- Al personal de marineria: dos pantalons llargs, i dues marineras o jerseys d'hivern, i dos pantalons curts i dues samarretes d'estiu; al personal que realitzi tasques de fondeig se li proveirà d'uns guants de maniobra, se'ls lliurarà unes sabatilles cada sis mesos i d'un anorak, que tindrà una duració de tres anys.
- b.- Al personal de neteja: dues bates a l'any i una jaqueta de punt o peça similar en concepte de complement d'uniforme d'hivern.
- c.- Al personal de porteria: uns pantalons i una camisa a l'any y un vestit complet cada tres anys.
- d.- Al personal d'administració: dones dos pantalons i dues camises; homes dos pantalons i dues camises, dos cops l'any (estiu i hivern).

Article 8º. Plus de nocturnitat

Els treballs ocasionals realitzats dins el període de temps comprès entre les 22 y les 6 hores, portarà amb si la meritació d'un plus equivalent a un 25 per cent del salari real de la persona treballadora, corresponent al temps treballat dins el període horari indicat. El personal contractat per a un torn permanent de nit no meritirà ni percebrà aquest plus por haver-se tingut en compte la circumstància del treball nocturn a l'hora de fixar la retribució corresponent.

Article 9º. Plus perillositat

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

Article 10º. Plus conveni

Serà el fixat a les Taules.

Artículo 11º. Gratificacions Extraordinàries

El personal tindrà dret a percebre tres gratificacions extraordinàries a l'any, a raó de trenta dies de salari base més els plusos de conveni i antiguetat cadascuna, que s'abonaran de la següent forma: una al mes de juliol, una altre al mes de desembre juntament amb el salari d'aquests mesos; i la tercera dividida en dues parts iguals, als mesos de març i octubre.

Les persones treballadores que no portin prestant serveis un any en el moment de l'abonament de la gratificació extraordinària, la percebràn en proporció al temps treballat.

Aquestes gratificacions, total o parcialment, podran ser abonades de forma prorratejada durant els dotze mesos de l'any, sempre que s'estableixi de comú acord entre les parts.

Article 12º. Hores extres.

En cas d'abonar-se en nòmina es farà segons la taula que figura a l'annex d'aquest conveni, també es podrà compensar amb descansos.

La realització de les hores duites a terme com a conseqüència de situacions d'emergència per mal temps sobrevingut que pugui produir destrosses o pugui posar en perill la integritat de les persones, estris, embarcacions o instal·lacions, tindrà caràcter obligatori al considerar-se realitzades per força major.

HORES NOCTURNES

De 22 a 6 hores

DIES FESTIUS

Plus Festiu: per a una jornada de 7 hores (s'ajustarà en funció de l'horari vigent durant la temporada que es realitzi)

Festius especials: 25 de desembre i 1 de gener.

Article 13°. Complement d'antiguitat

S'estableix que a partir de la data d'entrada en vigor del mateix, es a dir, dia 1 de gener de 2024, les persones treballadores que vinguessin meritant el 60 per cent o més per aquest concepte, sobre el salari base, no meritaran major percentatge per aquest concepte.

Així mateix, el personal que a la data citada en el paràgraf anterior tinguessin una meritació inferior al 60 per 100 en concepte d'antiguitat, meritarien a partir d'aquella data: per cada trieni l'equivalent al 8 per 100 del salari base, amb un límit màxim del 60 per 100.

A efectos de l'aplicació pràctica del paràgraf anterior, les persones treballadores conservaran el percentage que, per antiguitat tinguessin reconegut dia 31 de desembre de 2023 i, a partir d'aquesta data, s'aniràn acumulant els percentatges que procedissin pels trienis que es meritessin, amb el límit porcentual indicat.

Artículo 14°. Incapacidad temporal

Les persones treballadores en situació de baixa per enfermetat o accident sigui quina sigui la seva naturalesa, des del primer dia que aquesta es produeixi percebran a partir del primer dia el 100% del seu salari segons nòmina, sent a càrrec del Club la diferència resultant amb la prestació a la Seguretat Social.

En el caso de que sigui d'aplicació allò disposat a l'article 20.4 de l'Estatut dels Treballadors, o el treballador sigui donat d'alta per incompliment que li sigui imputat per normativa legal, perdrà el complement econòmic per incapacitat temporal a càrrec del Club, poguent-se descomptar del seu salari els ja rebuts per aquell concepte. El complement es considerarà una millora de l'acció protectora i, per tant, no subjecte a cotització a la Seguretat Social.

Per a poder rebre aquests complements la persona treballadora haurà de tenir reconegut el dret a rebre la prestació econòmica de la Seguretat Social.

Article 15°. Vacances

El personal tindrà dret a gaudir d'un període de trenta dies naturals de vacances anuals. El calendari de vacances es confeccionarà de mutu acord entre les parts, en el mes de novembre, poguent-se fraccionar en dos períodes el gaudiment de les vacances.

Article 16°. 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 la treballadora o el treballador opti per extingir el seu contracte de treball, sempre i quan s'hagi mantingut vinculat a la mateixa empresa durant el temps de serveis que més abaix s'indica i compti amb alguna de les edats que es mencionen a continuació:

Anys de Servei	Edat del Treballador o Treballadora	Mensualitats Salari Real
25	65 o més anys	1
25	64 anys	2
25	63 anys	3
25	62 anys	4
25	61 anys	5
25	60 anys	6

Aquestes indemnitzacions es percebran quan el treballador o treballadora extingeixi el seu contracte de treball en complir alguna de les edats recollides en el quadre anterior.

La treballadora o el treballador que desitgi cessar voluntàriament el seu servei a l'empresa i acollir-se a la indemnització establerta, ho haurà de comunicar per escrit amb al manco un mes d'antelació.

Les baixes per invalidesa s'equipararan a aquestes extincions, amb aplicació de la taula annexa incrementada en una mensualitat.

En el cas de que la treballadora o treballador extingeixi la seva relació laboral de forma parcial per la jubilació parcial rebrà el 50% de la



indemnització que li pertanyi en el moment de l'anomenada jubilació parcial, sense cobrar-ne una altre a l'extinció total de la relació laboral.

El pagament de la dita indemnització es realitzarà en el moment en que el treballador o treballadora iniciï la jubilació parcial.

Article 17º. Funcions de diferent categoria

El personal afectat per aquest Conveni està obligat a realitzar les feines que se li encomanin dins dels diferents grups professionals, encara que siguin de categoria inferior a la que ostenta, sense que això repercuteixi en el salari. Si són de grup inferior, per un període de fins a trenta dies laborables a l'any natural, conservarà el salari del grup al qual pertany i es comunicarà aquesta modificació a la Representació Legal dels Treballadors/es.

També queda obligat a realitzar les activitats pròpies del grup professional superior que se li encomanin. En aquest supòsit, la persona treballadora té dret a percebre el salari corresponent a aquesta categoria superior. Si la persona treballadora presta servei durant un període de tres mesos seguits o de quatre mesos alterns a l'any natural, quedarà definitivament classificat i amb tots els efectes en aquesta categoria, excepte en el supòsit de substitució per alguna de les causes legals de suspensió o interrupció del contracte de treball amb reserva de lloc de treball.

Article 18º. Llicències

El personal afectat pel present Conveni Col·lectiu, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a.- Per matrimoni de la persona treballadora: 18 dies naturals si es celebra a l'illa o 20 dies naturals si es celebra fora d'ella.
- b.- Per assumptes propis: 4 dies, justificats i mai seguits de festius.
- c.- Per mort del cònjuge, fill/a, pare, mare, germà/germana, pare polític, mare política, fill/a polític/a o germà/germana polític/a: 3 dies naturals si passa a l'illa, 4 dies naturals si passa en una de les altres illes o 5 dies naturals si és a la península.
- d.- Per matrimoni, màxim familiars fins a segon grau: 1 dia natural si el casament es celebra a l'illa o 2 dies naturals si es celebra fora d'ella.
- e.- Per enfermetat greu, diagnosticada per metge, dels parents ressenyats a l'apartat c), amb excepció dels germans/es polítics/es, 5 dies. En cas de concórrer complicacions greus durant l'internament, que s'hauràn de justificar, el permís es podrà ampliar 5 dies més.
- f.- Per concurrència a exàmens: el temps indispensable per a la realització d'aquests.
- g.- Per canvi de domicili habitual: 1 dia natural.

Article 19º. Consultes mèdiques

El Club abonarà, com a temps efectivament treballat, el temps d'ausència per motius de consulta mèdica, sempre que la persona treballadora afectada, prèviament, així ho hagi sol·licitat i justifiqui posteriorment la seva assistència a la consulta.

A requeriment de les persones treballadores la Direcció facilitarà el permís indispensable amb caràcter retribuït, per una revisió mèdica anual.

Article 20º. Excedències:

Les persones treballadores afectades per aquest Conveni, que comptin amb una antiguitat d'un any, com a mínim, tindràn dret a sol·licitar de la Direcció una excedència d'un a cinc anys.

Transcorregut el termini d'excedència concedida, la persona treballadora tindrà dret a reincorporar-se al seu antic lloc de treball en les mateixes condicions que tenia en el moment de la concessió; la reincorporació s'haurà de sol·licitar amb una antelació mínima d'un mes a la data de finalització del termini d'excedència i haurà de tenir lloc automàticament a la data d'aquella finalització. Aquest dret no podrà ser exercitat de nou pel mateix treballador desde la finalització de l'anterior excedència. La causa d'aquesta excedència no podrà ser el treball o dedicació a qualsevol activitat igual o similar a la de l'empresa.

L'excedència forçosa per raó de designació o elecció per a un càrrec públic y les relatives a l'exercici de funcions sindicals, es regiran íntegrament per allò disposat a l'Estatut dels Treballadors.

Article 21º. Jornada laboral.

La jornada màxima laboral anual s'estableix en 1.789 hores anuals ordinàries de treball efectiu, equivalents a una jornada mitjana de 40 hores setmanals de treball efectiu.

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

A l'annex I del present Conveni es reflecteix l'horari de treball del personal afectat.



Aquest quadre horari anual haurà d'estar exposat a tots els centres de treball a un lloc visible i s'entregarà, en el seu cas, còpia als Representants Legals dels Treballadors. S'establiran en el cas de fer més de 6 hores seguides de jornada, un descans de 30 minuts.

S'estableix un descans setmanal mínim de un dia i mig. Es podrà establir una ampliació d'aquest descans setmanal mitjançant acord entre les parts.

Article 22º. Casos de pluja

El personal que treballi al descobert serà dotat de roba adequada pels casos de pluja. En cas de pluja abundant es podrà interrompre el treball, salvaguardant en tot cas los supòsits de perill o gravetat.

Article 23º. Drets sindicals

En matèria de drets sindicals regirà el següent:

A.- La Direcció reconeix a la Representació Legal dels Treballadors/es com a interlocutor vàlid en totes les matèries relacionades directa o indirectament amb la relació laboral, per lo que es compromet a potenciar el diàleg, la col·laboració i la participació d'aquests òrgans de representació.

Les seves funcions, ademés de les assenyalades expressament a l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors (E.T.), seràn les indicades en aquest convenio i en concret:

- 1.- Elevar informes relatius a necessitats no cobertes en el Club.
- 2.- Conèixer la realització de treballs de diferent categoria i hores extraordinàries.
- 3.- Intervenir a la confecció del calendari de vacances.
- 4.- Vigilar les condicions de seguretat i higiene en el treball.

La Representació legal dels treballadors/es observarà el sigil professional en tot allò disposat a l'article 65 de l'E.T.

B.- Les garanties de la Representació legal dels/les treballadors/es seran les previstes a l'article 68 de l'E.T.

C.- Altres drets:

1. Local.-La Direcció posarà a disposició de la Representació legal dels/les treballadors/es, quan circumstancialment així ho necessitin, un local adequat on es pugui desenvolupar la seva activitat i comunicar-se amb les persones treballadores.
2. Reunions.- La Representació legal dels/les treballadors/es es podrà reunir dins i fora de les hores de treball, sin cap altre limitació que la disponibilitat de les hores sindicals. Si la reunió té lloc dins el propi centre de treball, serà suficient la comunicació prèvia a la Direcció, si la reunió s'ha de celebrar fora del lloc de treball i en hores laborables, tal comunicació s'haurà d'efectuar amb 24 hores d'antelació, excepte en casos excepcionals, que es comunicarà amb l'antelació possible.
3. Temps sindical.- Cada Representant legal dels/les treballadors/es disposarà d'un crèdit horari de vint hores mensuals, que podran ser cedides o acumulades a un altre Representant per períodes trimestrals. Les hores destinades a reunions de la Comissió Paritària o que obeeixin a convocatòries de la Direcció, no computaran dins el crèdit horari establert.
4. Informació i comunicació.- La Representació legal dels/les treballadors/es podrà exercir la llibertat d'expressió a l'interior dels locals de treball de l'entitat en les matèries pròpies de la seva representació, podent publicar o distribuir, sense pertorbar el desenvolupament del procés de treball, aquelles publicacions d'interès laboral o social. Es posarà a la seva disposició un tauló d'anuncis, essent aquests/es responsables de tot allò que s'hi publiqui. Podran, ademés, informar als seus representats/representades, sense que aquesta activitat interrompi el procés de treball.

D.- Seccions sindicales. Les persones treballadores afiliats a un sindicat podran dins l'àmbit de l'entitat:

- 1.- Constituir seccions sindicales de conformitat amb allò establert als estatuts del sindicat i la legislació vigent.
- 2.- Celebrar reunions, prèvia notificació a la Direcció de l'empresa, recaptar quotes i distribuir informació sindical.
- 3.- Rebre la informació que li sigui enviada pel seu sindicat.
- 4.- Disposar d'un tauló d'anuncis.

E.- Delegats/delegades Sindicals. La Direcció reconeixerà com a representant de la secció sindical a un Delegat/da sindical, en aquells casos en que el sindicat estigui representat entre els delegats/delegades de personal i posseeixi un nombre d'afiliats/afiliades, superior al 30 per 100 de la plantilla del Club. Els delegats/delegades sindicals tindran els mateixos drets i garanties que tenen reconegudes els representants legals dels treballadors/es als articles 64 i 68 de l'E.T.

F.- Quota sindical. A petició escrita de les persones treballadores afiliades a un sindicat, l'empresa descomptarà de la nòmina mensual



d'aquests treballadors/es l'import de la quota sindical corresponent, a la que donarà el destí indicat a la sol·licitud.

Article 24º.- Comissió Paritària

Es constitueix una Comissió Paritària composta per la representació legal dels treballadors i igual nombre de representants de la Direcció, parts signants d'aquest Conveni Col·lectiu, les funcions del qual seran, entre d'altres, les següents:

- a.- La interpretació i vigilància d'allò pactat en aquest Conveni Col·lectiu. En aquest ordre les parts signants es comprometen i obliguen a remetre a aquest Comissió Paritària, amb caràcter previ a la via administrativa o jurisdiccional, i per a la seva resolució, els assumptes que, afectant a les persones treballadores, dimanen de l'aplicació del Conveni Col·lectiu.
- b.- La intervenció obligada en els processos de conflictes col·lectius, emetent el corresponent dictamen. Les parts acorden que en el cas de no resoldre les discrepàncies a la Comissió Paritària, acudirán als procediments de mediació i arbitratge del T.A.M.I.B.

Article 25º. Descripció de funcions.

GRUP PROFESSIONAL PRIMER - ADMINISTRACIÓ

1.-Oficial Contable: És el personal capacitat o no de poders, que actua sota les ordres de la direcció o gerència i porta la responsabilitat directa d'un o més serveis, així com organitzar i executar la comptabilitat.

2.-Oficial 1ª Administratiu/va: És el treballador o treballadora que, amb els coneixements teòrics i pràctics necessaris i amb cert grau de responsabilitat i iniciativa desenvolupa, sota les ordres del/la Cap administratiu/va, totes o algunes de les funcions següents: caixa de cobraments i pagaments sense firma, correspondència, redacció de documents, contractes, etc., per això haurà de posseir coneixement de les activitats de l'entitat, funcions de comptabilitat, recopilació de dades, organització d'arxius i fitxers, aplicació de tarifes, confecció de fulles de salaris i de liquidació de quotes de Seguretat Social i altres de caràcter administratiu de similar grau de coneixement i responsabilitat. Se li requerirà coneixement d'idiomes a nivell bàsic de conversa, informàtica, així mateix substituirà al seu cap immediat durant les seves absències.

3.-Oficial 2ª Administratiu/va: És el treballador o treballadora que, amb els coneixements teòrics i pràctics necessaris i amb cert grau de responsabilitat i iniciativa desenvolupa, sota les ordres del/la Cap administratiu/va, totes o algunes de les funcions següents: correspondència, redacció de documents, contractes, etc., per això haurà de posseir coneixement de les activitats de l'entitat, organització d'arxius i fitxers, i altres de caràcter administratiu de similar grau de coneixement i responsabilitat.

4.-Auxiliar administratiu/va: És l'empleat o empleada que sense posseir el nivell de coneixement i pràctica propis de l'Oficial administratiu/va, desenvolupa tasques elementals i funcions purament mecàniques o que requereixen coneixements bàsics tècnics propis de l'administració de l'empresa.

GRUP PROFESSIONAL SEGON - MARINERIA

1.-Capità/Capitana de Port: És el/la responsable en general del funcionament del port del Club, així com del personal de marineria, estant sota la seva dependència el personal com son el/la contramestre i personal administratiu del port. En particular seran funcions específiques la responsabilitat dels atracaments, control de les embarcacions del port, així com la infraestructura i seguretat d'aquest, depèn del/la Gerent o Director/a del Club.

2.-Contramestre: És el/la responsable del desenvolupament del treball i del manteniment i control de amarratges i instal·lacions portuàries. Dependrà directament del/la Capità/Capitana del Port i sota les seves ordres es trobarà el personal de marineria del Club. Dirigirà i coordinarà totes les tasques marineres que es duguin a terme en el Club i tindrà especial cura de la seguretat i bon estat dels elements d'amarratge y fondeig.

Haurà d'estar present a les tasques que tinguin un mínim de responsabilitat, tals com remolc i fondeig d'embarcacions, havent de manejar la barca de remolc. Serà el/la encarregat/da de custodiar i administrar el material necessari al personal de marineria, en el moment que aquest personal realitzi el servei de recepció de transeünts, és a dir, en el moment que el personal administratiu encarregat d'aquesta tasca es trobi fora de servei.

3.-Contramestre 2ª: Realitzarà les mateixes funcions que el/la contramestre, baix la supervisió d'aquest/a i substituirà al/la contramestre quant sigui necessari.

4.-Mariner/a preferent: Són els/les mariners/as de guàrdia i realitzaran treballs que requereixin una especialitat baix les ordres dels/les contramestres. S'encarregaràn de la supervisió d'amarratges i d'atrancament d'embarcacions en general, al mateix temps realitzaran el check in i cobrament d'aquestes embarcacions. En absència del/la capità/capitana de port o contramestre serà l'encarregat/da de prendre les decisions oportunes pel bon funcionament de les instal·lacions i embarcacions.



5.-Mariner/a de 1ª: Són els/les treballadors/es encarregats/des d'ajudar a les tasques d'atracament dels vaixells així com la revisió d'atracaments dels vaixells, col·locació de passarel·las, reparació i substitució de morts de fondeig, així com el buidatge d'embarcacions que es trobin en perill per entrada d'aigüa. Ademés d'aquestes funcions, realitzaran les següents:

- a) Neteja de pantalans, recollida d'escombraries tant de dins com fora de l'aigüa i el seu emmagatzematge en contenidors.
- b) Pintura i manteniment de les zones i instal·lacions de marineria. Quedan excloses les instal·lacions destinades a usos socials o comercials.
- c) Pintura i manteniment dels estris de treball d'ús exclusiu per a la realització de les seves tasques, així com les embarcacions emprades únicament per la marineria per a la realització de fondejos i remolcaments.
- d) Recepció de vaixells transeünts, sempre que el personal administratiu encarregat d'aquesta tasca es trobi fora de servici, i consistirà a lliurar al patró del vaixell la fulla d'entrada, així com les connexions d'aigüa i llum, previ cobrament del depòsit establert.

6.-Mariner/a de 2ª: Són els/les treballadors/res encarregats/des d'ajudar a les tasques d'atracament dels vaixells així com la revisió d'amaratges dels vaixells, col·locació de passarel·les, reparació i substitució de morts de fondeig, així com el buidatge d'embarcacions que es trobin en perill per entrada d'aigüa. Ademés d'aquestes funcions, realitzaran les següents:

- a) Neteja de pantalans, recollida d'escombraries tant de dins com fora de l'aigüa i el seu emmagatzematge en contenidors.
- b) Pintura i manteniment de les zones i instal·lacions de marineria. Quedan excloses les instal·lacions destinades a usos socials o comercials.
- c) Pintura i manteniment dels estris de treball d'ús exclusiu per a la realització de les seves tasques, així com les embarcacions emprades únicament per la marineria per a la realització de fondejos i remolcaments.
- d) Recepció de vaixells transeünts, sempre que el personal administratiu encarregat d'aquesta tasca es trobi fora de servici, i consistirà a lliurar al patró del vaixell la fulla d'entrada, així com les connexions d'aigüa i llum, previ cobrament del depòsit establert.

7.-Mariner/a: És el/la mariner/a encarregat/da d'ajudar a les tasques d'atracament dels vaixells així com la revisió d'amaratges dels vaixells, col·locació de passarel·les, així com el buidatge d'embarcacions que es trobin en perill per entrada d'aigüa. Ademés d'aquestes funcions, realitzaran les següents: recepció de vaixells transeünts i l'entrega de fulla d'entrada, així com les connexions d'aigüa i llum, i previ cobrament dels depòsits establerts. Realitzarà els treballs baix la supervisió dels seus superiors de la secció de marineria.

8.- Serè/na: És el/la treballador/a encarregat/da del control d'accés al Port, d'acord amb les normes internes impartides a tal efecte, cuidarà dels sistemes de vigilància i seguretat que tindrà assignats al seu càrrec.

GRUP PROFESSIONAL TERCER – SECCIÓ ESPORTIVA

1.- Director/a Escola de Vela: Sota les ordres directes del/la Gerent s'encarregarà de l'organització de les regates, es a dir, s'encarregarà de l'organització tècnica, de l'organització administrativa prèvia necessària per a la realització de les regates sota supervisió de la gerència. S'encarregarà de l'organització de les regates a l'aigüa, tant a nivell de personal com de recorreguts i embarcacions, prèvia coordinació amb la gerència del Club, així com de les classificacions en totes les regates que sigui necessari realitzar. Col·laborarà a l'organització de les entregues de premis, així com a l'organització dels esdeveniments socials que realitzi el Club. Realitzarà les gestions administratives que la gerència estimi oportú. Col·laborarà en totes les activitats esportives que organitzi el Club a les diferents seccions que tingui. Tindrà les titulacions necessàries per a la realització de les regates, així com les necessàries per a pilotar un vaixell.

2.- Monitor/a de Vela 1ª: És el/la treballador/a que tenint iniciativa i responsabilitats restringides, realitza les funcions de formació i ensenyament a l'escola de vela, ajudarà al/la monitor/a principal (si n'hi hagués) a les seves funcions i serà responsable dels grups d'alumnes que aquest/a li confii, així com del material necessari per a dur a terme les seves funcions docents.

3.- Monitor/a de Regates: Específicament és el/la responsable de panyol de regates i de tot el material de regates necessari per a la realització d'aquestes. És l'encarregat/da del manteniment de les embarcacions destinades a les seccions esportives del Club, per a l'organització d'esdeveniments esportius, de l'esplanada de vela lleugera i de tots els amaratges de la zona de l'edifici social (això no exclou als mariners i marineres del Club que realitzin les seves funcions també a aquesta zona). És també l'encarregat/da de la neteja de la zona.

4.- Monitor/a esportiu i de manteniment: es dedicarà al manteniment de la secció de vela lleugera. Es troba baix les ordres directes del/la director/a de vela. Col·laborarà activament a l'organització de les regates tant a terra com a la mar, així com a l'organització dels lliuraments de trofeus i dels esdeveniments socials del Club. Posseirà les titulacions necessàries per a pilotar embarcacions del Club i per a la organització i realització de regates.

5.- Monitor/a de Piragüisme: És el/la treballador/a que tenint iniciativa i responsabilitats restringides, realitza les funcions de formació i ensenyament a l'escola de piragüisme, ajudarà al/la monitor/a principal (si n'hi hagués) a les seves funcions i serà responsable dels grups d'alumnes que aquest/a li confii, així com del material necessari per a dur a terme les seves funcions docents. Assistirà també a les competicions.



6.- Monitor/a de Vela: És el/la treballador/a que tenint iniciativa i responsabilitats restringides, realitza les funcions de formació i ensenyament a l'escola de vela, ajudarà al/la monitor/a principal (si n'hi hagués) a les seves funcions i serà responsable dels grups d'alumnes que aquest/a li confii, així com del material necessari per a dur a terme les seves funcions docents.

GRUP PROFESSIONAL QUART - MANTENIMENT

1.-Tècnic/a de manteniment: s'encarregarà del manteniment tant de l'edifici social i les seves instal·lacions, com el port i de les instal·lacions de que disposi el club. Manteniment tant correctiu com preventiu fins on la disponibilitat tècnica, de medis materials i de temps, ho permeti, de tal manera que només s'acudirà a empreses externes quant el coordinador/a de manteniment, amb el vist i plau de la direcció del club, així ho consideri.

2.- Peó Paleta: es dedicarà a tasques de neteja, paleta i cura de jardins.

3.-Peó Especialista: es dedicarà a la pintura i manteniment d'embarcacions i instal·lacions del club.

4.-Peó maquinista: es dedicarà a treballs de marineria, maneig de maquinària pesada com el "travel lift" i al seu manteniment.

GRUP PROFESSIONAL CINQUÈ - PORTERIA

1.-Conserge: Cuidarà especialment del control d'accés al Club, d'acord amb les normes internes impartides a aquest efecte. Estarà al seu càrrec la conservació de l'inmoble i haurà de vetllar per el perfecte estat de les dependències, mobiliaris i instal·lacions, donant compte de les anomalies o desperfectes que es produeixin; és el/la superior immediat/a de la resta de personal subaltern:

Porters/es, el treball del qual organitzarà i supervisarà.

Així mateix tindrà cura de la megafonia i demés sistemes de telecomunicació quan sigui necessari. A les ocasions especials, tals com concerts, balls, etc., col·laborarà amb el seu esforç físic per la distribució del mobiliari.

2.- Ajudant de Conserge: Es dedicarà a l'atenció del públic baix les ordres de l'administració i el/la conserge; i realitzarà les mateixes tasques que el/la conserge.

GRUP PROFESSIONAL SISÈ - NETEJA

1.-Encarregat/da de dutxes, banys i vestuaris.

Són tasques fonamentals d'aquesta categoria:

- Vetllar per la neteja, bon ordre i condicions higièniques de les dependències i instal·lacions al seu càrrec.
- Vigilar la cura del mobiliari, estris, utensilis i materials encomenats, procedint al seu recanvi quan sigui precís, així com el recompte i inventari d'aquests.
- Preveure les necessitats de béns i materials per al bon funcionament de la seva àrea d'activitat, proposant la seva reposició
- Confeccionar les fitxes, estadillos i parts que assegurin la realització eficient del treball, supervisant la seva execució.
- Preparar els informes que en relació a la seva comesa es sol·licitin.

2.-Netejador/a: És el treballador/a que està sota les ordres del/la contramestre, són els/les encarregades de la neteja de l'edifici i demés instal·lacions del Club, així com de les instal·lacions emprades per el personal, vestuaris i banys.

3.- Ajudant de neteja: Realitzarà tasques de neteja baix les ordres de l'encarregat/da de neteja y del netejador/a.

Article 26º.Règim disciplinari

A) Principis d'ordenació

1. Les presents normes de règim disciplinari cerquen el manteniment de la disciplina laboral, aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'entitat, així com per a la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de treballadors/es i ocupadors/es.
2. Les faltes, sempre que siguin constitutives d'un incompliment contractual culpable del treballador o treballadora, podran ser sancionades per la Direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que s'estableix en el present article.
3. Tota falta comesa pels treballadors i treballadores es classificaràn en lleu, greu o molt greu.
4. La falta, sigui quina sigui la seva qualificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'entitat al treballador/a.
5. La imposició de sancions per faltes molt greus serà notificada a la representació legal dels treballadors/es.



**B) Graduació de les faltes****1. Es consideraran com a faltes lleus:**

- a) La impuntualitat no justificada a l'inici o acabament de la jornada de treball fins a tres ocasions en un mes i per un temps total inferior a vint minuts.
- b) La inassistència injustificada al treball d'un dia durant el període d'un mes.
- c) La no comunicació amb l'antelació prèvia deguda de la inassistència al treball per causa justificada, excepte que s'acrediti la impossibilitat de la notificació.
- d) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada per breus períodes de temps i sempre que aquest fet no hagi causat risc a la integritat de les persones o de les coses, en aquest cas podrà ser qualificat, segons la gravetat, com a falta greu o molt greu.
- e) La desatenció i falta de correcció en el tracte amb el públic quan no perjudiquin greument la imatge de l'entitat.
- f) Els descuits en la conservació del material que es tingui a càrrec o del que es sigui responsable i que produeixin deterioraments lleus d'aquest.
- g) L'embriaguesa no habitual en el treball.

2. Es consideraran com a faltes greus:

- a) La impuntualitat no justificada a l'inici o acabament de la jornada de treball fins a tres ocasions en un mes i per un temps total de fins seixanta minuts.
- b) La inassistència injustificada al treball de dos a quatre dies durant el període d'un mes.
- c) L'entorpiment, la omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguin incidència davant la Seguretat Social.
- d) La simulació d'enfermetat o accident, sense perjudici d'allò establert a la letra d) del número 3.
- e) La suplantació d'un altre treballador, alterant els registres i controls d'entrada i sortida al treball.
- f) La desobediència de les ordres i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de salut i seguretat laboral, així com la imprudència o negligència en el treball, excepte que d'aquestes es derivin perjudicis greus a l'entitat, es causin avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, béns de l'entitat o que comportin risc d'accident per a les persones, en aquest cas seran considerades com a faltes molt greus.
- g) La falta de comunicació a l'entitat dels desperfectes o anormalitats observats en els estris, eines, vehicles i obres a càrrec seu, quan se'n derivi un perjudici greu per l'entitat.
- h) La realització, sense l'oportú permís, de treballs particulars durant la jornada així com l'ús d'estris, eines, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'entitat per als que no estigués autoritzat o per a usos aliens als del treball encomanat, inclús fora de la jornada laboral.
- i) El trencament i la violació de secrets d'obligada reserva que no produeixin greu perjudici per a l'entitat.
- j) L'embriaguesa habitual en el treball.
- k) La falta de neteja personal quan pugui afectar al procés productiu o a la prestació del servei sempre que, prèviament, hagués intervingut l'advertència oportuna de la Direcció de l'entitat.
- l) L'execució deficient de les tasques encomanades, sempre que d'aquestes no se'n derivi perjudici greu per a les persones o les coses.
- ll) La disminució del rendiment normal en el treball de manera no repetida.
- m) Les ofenses de palaules proferides o d'obra comeses contra les persones, dins del centre de treball, quan revesteixin acusada gravetat.
- n) La reincidència en la comissió de cinc faltes lleus, encara que sigui de diferent naturalesa i sempre que hagués intervingut sanció diferent de l'amonestació verbal, dins un trimestre.

3. Es consideraran com a faltes molt greus:

- a) La impuntualitat no justificada a l'inici o acabament de la jornada de treball en deu ocasions durant sis mesos o en vint ocasions durant un any degudament advertida.
- b) La inassistència injustificada al treball durant tres dies consecutius o cinc 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'entitat, d'altres treballadors o de qualssevol altres persones dins les dependències de l'entitat.
- d) La simulació d'enfermetat o accident o la prolongació de la baixa per enfermetat o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte propi o aliè.
- e) El trencament o violació de secrets d'obligada reserva que produeixi greu perjudici per a l'entitat.
- f) La embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en el treball.
- g) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'entitat.
- h) La disminució voluntària i continuada del rendiment del treball normal o pactat.
- i) La inobservança dels serveis de manteniment en cas de vaga.





- j) L'abús d'autoritat exercit per aquells que exerceixen funcions de comandament.
- k) L'assetjament sexual.
- l) La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de salut i seguretat laboral, degudament advertida.
- ll) Les derivades dels apartats 1.d) i 2).l) i m) del present article.
- m) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes grves, considerant com a tal, aquella situació en la que, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, el/la treballador/a hagués sigut sancionat dos o més vegades per faltes greus, encara que haguessin estat de diferent naturalesa, durante el periode d'un any.

C) Sancions:

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

- a) Per falta lleu: amonestació o 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 dos mesos, trasllat a un centre de treball de localitat diferent durant un periode de fins un any i acomiadament disciplinari.

2. Les anotacions desfavorables que com a conseqüència de les sancions imposades es pogués fer constar als expedients personals quedaran cancel·lades quan es compleixin els terminis de dos, quatre o dotze mesos, segons es trati de falta lleu, greu o molt greu.

Article 27º. Vacants.

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

DISPOSICIO ADDICIONAL PRIMERA. Salut Laboral.- L'empresa elaborarà plans de formació concrets i específics en matèria de Salut Laboral a impartir per nivells de responsabilitat als delegats/des de prevenció, delegats/des de personal i a la resta de treballadors/es. De conformitat amb l'article 85 del RDL 2/2015 de 23 d'octubre, les parts signants del present conveni es comprometen a treballar per a la promoció de la incorporació de la perspectiva de gènere en la integració efectiva de la prevenció de riscos laborals.

DISPOSICIO ADDICIONAL SEGONA. Llei d'igualtat.- Pel que fa a matèria d'igualtat s'atendrà a la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de Març. L'empresa elaborarà un protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual en el periode de vigència del present conveni, que posarà en coneixement dels treballadors i treballadores, prèvia consulta amb la representació legal dels treballadors/es.

DISPOSICIO ADDICIONAL TERCERA. INAPLICACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL.- En virtut d'allò previst a l'article 83.3.c) de l'Estatut dels Treballadors, per el cas que es produeixi una discrepància en el marc del procediment establert a l'article 82.3 del mateix text legal, les parts es sotmeten a allò establert al Decret 5/2013, 29 de novembre, pel que es crea i regula la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.

DISPOSICIO ADDICIONAL QUARTA. CONTRACTES FIXOS DISCONTINUS A TEMPS PARCIAL.- Degut als canvis introduïts en el Reial Decret-Llei 32/2021 de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, a la regulació dels contractes fixos/es-discontinus/es aplicables a partir del 31 de març de 2022, que ha suposat una modificació de l'article 16 de l'Estatut dels Treballadors, en requerir-ho i justificar-ho les peculiaritats de l'activitat de l'empresa com són els treballs estacionals o vinculats a activitats de temporada, com ara les escoles d'estiu, escola base de vela lleugera, etc., podran realitzar la contractació a temps parcial.

DISPOSICIO ADDICIONAL CINQUENA. EL PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE DE DONES I HOMES I LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIO.-

1. EL PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES.- El principi d'igualtat de tracte de dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, como a tal, s'integrarà i observarà en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques.

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, es garantirà, en els termes previstos a la normativa aplicable, a l'accés a l'ocupació, a la formació professional, a la promoció professional, a les condicions de treball, incloses les retributives i las d'acomiadament, i a l'afiliació i participació a les organitzacions sindicals i empresarials, o a qualsevol organització els membres de la qual exerceixen una professió concreta, incloses les presentacions concedides por aquestes.

No constituirà discriminació a l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, degut a la naturalesa de les activitats professionals concretes o al contexte en que es duguin a terme, dita característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre i quan l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en que es trobi una persona que sigui, hagi sigut o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altre en situació comparable.

Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en que una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desventatge particular respecte de persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els medis per a aconseguir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats. En qualsevol cas, es considera discriminació tota ordre de discriminar, directa o indirectament, per raó de sexe.

2. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.- Sense perjudici de l'establert legalment, constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinguí el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, denigrant o ofensiu. Es considerarà en tot cas discriminatori l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

3. DISCRIMINACIÓ PER EMBARÇ O MATERNITAT.- Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embarç o la maternitat.

4. ELABORACIÓ I APLICACIÓ DELS PLANS D'IGUALTAT.-

a. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'àmbit laboral i, amb aquests finalitat, hauràn d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones y homes, mesures que hauràn de negociar, i si escau, acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determina a la legislació laboral.

b. En el cas que l'empresa superi les 50 persones treballadores, les mesures d'igualtat a que fa referència l'apartat anterior s'hauràn de dirigir a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest Capítol, y si escau, en la vigent legislació, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determini a la legislació laboral.

c. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després que l'empresa hagi realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a assolir per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i evaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual y de l'assetjament per raó de sexe.

d. Els plans d'igualtat inclouràn la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

e. Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i treballadores o, si no, de les pròpies persones treballadores, a la informació referent al contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectes.

Allò previst en el paràgraf anterior s'entendrà sense perjudici del seguiment de l'evaluació dels acords sobre plans d'igualtat per part de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu.

5. COMISSIÓ D'IGUALTAT.- Al si de la Comissió Paritària i depenent d'ella, es crearà, en el termini de tres mesos desde la publicació al BOIB del present Conveni col·lectiu, una Comissió Paritària per a l'igualtat d'oportunitats.

Aquesta Comissió estarà formada per quatre membres, designats de manera paritària per les parts firmants del Conveni, procurant una composició equilibrada entre homes i dones.

La Comissió d'Igualtat tindrà les següents funcions:

Mediar a les discrepàncies que poguessin suscitar-se a les empreses durant el transcurs de la negociació d'un pla d'Igualtat.

Realitzar el seguiment i l'evaluació dels plans d'igualtat, valorant l'efectivitat de les mesures acordades.

Proposar noves mesures en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones.



Vigilar, interpretar i assessorar a les parts firmants sobre el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en el marco del Conveni col·lectiu.

Elaborar protocols marc referents a l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Conèixer tots els casos d'assetjament sexual o per raó de sexe que es puguin produir a les empreses afectades per aquest Conveni col·lectiu i elaborar informe al respecte, proposant, en cas necessari, l'adopció de mesures per a evitar futures situacions.

Totes les demés funcions que se li poguessin atribuir per la Comissió Paritària del Conveni, relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Constituïda formalment la Comissió de Igualtat d'oportunitats, elaboraran unes normes de funcionament intern que fixaran els procediments que s'hagin de seguir a cada una

de les situacions a les que pogués tenir competència.

6. MESURES ESPECÍFIQUES PER A PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAONS DE SEXE EN EL TREBALL.- Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a donar llera a las denúncies o reclamacions que es puguin formular pels qui hagin estat objecte del mateix.

Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que s'hauran de negociar amb els representants dels/les treballadors/es, tals com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

Els/les representants dels treballadors/es hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raons de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores davant del mateix i la informació a la direcció de l'empresa dels comportaments de que tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-lo.

En el marc de la Comissió Paritària del Conveni s'estudiarà per a la seva elaboració i implantació, un protocol d'actuació front a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe que comprendrà els principis abans ressenyats.

7. MESURES ESPECÍFIQUES PER A LA FORMACIÓ.- La comissió de formació s'encarregarà, entre d'altres coses, de:

- Informar el pla de formació obligatòria elaborat per l'empresa.
- Informar el pla de formació voluntària elaborat per l'empresa.
- Evaluar la superació dels objectius marcats al pla de formació voluntària per a la concessió del plus de formació.
- Consensuar, juntament amb la comissió de igualtat, la implantació d'accions formatives en materia d'igualtat.

DISPOSICIO FINAL. Clàusula derogatòria.- Allò pactat en aquest Conveni deroga tots els Pactes i Convenis anteriors.



ANNEX I

De forma indicativa s'estableixen els horaris laborals i descansos setmanals que amb caràcter general estaràn en vigor per als serveis del club, sense perjudici d'aquells altres que es puguin fitxar de comú acord entre la Direcció i els/les treballadors/es interessats/des, seràn comunicats a la representació legal dels/les treballadors/es. Anualment s'elaborarà el corresponent calendari laboral, de conformitat a allò establert a l'article 34.6 de l'Estatut dels Treballadors.

OFICINA D'ADMINISTRACIÓ (SECRETARI/A) I COMPTABILITAT

HORARIS:

Dilluns a Divendres: de 8:00h a 15:00h.

Dissabtes: de 9:00h a 13:00h.

HORARI SECCIÓ ESPORTIVA: OFICIAL REGATES, PANYOL REGATES I COORDINADOR/A ESPORTIVA

HORARIS:

Dilluns a Divendres: de 9:00h a 13:00h.

HORARI CONTRAMESTRES, MARINERIA I MANTENIMENT

HORARIS:

De dilluns a divendres: de 8:30h a 15:30h; Sissabtes: de 9:00h a 14:00h.

MARINERS/RES DE GUARDIA

HORARIS:

De dilluns a diumenges: de 6:00h a 14:00h i de 14:00h a 22:00h.

SERÈ/NA

HORARIS:

De dilluns a diumenges: de 22:00h a 6:00h.

CONSERGERIA

HORARIS:

De dilluns a divendres: de 9:00h a 13:00h i de 15:00h a 21:00h

Dissabtes: de 13:00h a 21:00h

Diumenges: de 9:00h a 21:00h.

**ANNEX II
TAULES SALARIALS****TAULA SALARIS CONVENI 2023 ("DEFINITIVA")**

	SALARIO BASE
GRUP PROFESSIONAL PRIMER - ADMINISTRACIÓ	
Oficial 1ª Administratiu/va	2.390,87€
Oficial 2ª Administratiu/va	2.157,67€
Auxiliar Administratiu/va	2.042,57€
Oficial Contable	1.802,52€
GRUP PROFESSIONAL SEGON – MARINERIA	
Contramestre	2.580,46€
Contramestre 2ª	2.142,01€
Mariner/a Preferent	2.054,34€
Mariner/a 1ª	1.803,27€
Mariner/a	1.733,45€
Mariner/a 2ª	1.709,04€
GRUP PROFESSIONAL TERCER – SECCIO ESPORTIVA	
Director/a Vela	2.595,59€
Monitor/a Piragua	1.887,14€
Monitor/a Vela 1ª	1.622,71€
Monitor/a Vela	1.491,32€
Monitor/a Regatas	1.381,74€
Técnico/a Esport i Manteniment	1.988,64€
GRUP PROFESSIONAL QUART – MANTENIMENT	
Técnico/a Manteniment	2.301,88€
Peó Maquinista	2.049,77€
Peó Paleta/Jardí	2.078,88€
Peó Especialista	1.991,24€
GRUP PROFESSIONAL CINQUÈ – PORTERIA	
Serè/na	1.879,11€
Conserje	2.068,59€
Ayudant Conserje	1.702,28€
GRUP PROFESSIONAL SISÈ – NETEJA	
Encarregat/da Dutxes	1.736,33€
Netejador/a	1.417,01€
Ajudant Neteja	1.157,74€

<https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2024/56/1160683>