



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

6189

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 del Club Marítim San Antonio de la Playa i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07001932011997)

Antecedents

1. El 3 de juliol de 2024, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball del Club Marítim San Antonio de la Playa.
2. El 17 de juliol de 2024, Juan Antonio Marimon Piza, 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 del Club Marítim San Antonio de la Playa, 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 el 7 de febrer de 2025

La secretària autonòmica de Treball, Ocupació i Diàleg Social

Catalina Teresa Cabrer González

Per delegació del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia
i per suplència de la directora general de Treball i Salut Laboral
(BOIB 14 de 30 de gener de 2025)



**CONVENI COL·LECTIU DEL CLUB NÁUTICO SAN ANTONIO DE LA PLAYA****CAPÍTOL I
CONDICIONS GENERALS****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 llei, que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, i declaren que aquest text articulat està negociat per aplicar-se sense absolutament cap mena de vacil·lació o indecisió, tant per a dones com per a homes, totes dues persones treballadores, per la qual cosa qualsevol cita que hi aparegui referida a persones (persona/es treballadora/es, categories professionals, llocs de treball, familiars de persones treballadores, etcètera), fuig en tot moment i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista, utilitzant de la manera més racional possible els vocables en el gènere neutre, amb aplicació indiferent tant al gènere femení com masculí, sense cap indici de discriminació, de manera que assumeix el que estableix la Llei d'igualtat referida, a l'apartat 11 de l'article 14 de la mateixa llei en aquesta matèria.

Article 1r. ÀMBIT FUNCIONAL I TERRITORIAL

Aquest Conveni afecta totes les persones treballadores que pertanyen a l'empresa Club Marítim San Antonio de la Playa, que presten els seus serveis en qualsevol de les dependències i instal·lacions dels edificis, molls, dàrsenes, etc. Tant si estan prestant els seus serveis en el moment de la signatura d'aquest Conveni, com si ingressen en l'empresa mentre aquest estigui vigent, qualificats/ades o no qualificats/ades, a excepció de tota aquella persona que estigui empleada en establiments d'explotació aliena al Club Marítim. Són parts negociants d'aquest Conveni la representació legal de l'empresa Club Marítim San Antonio de la Playa i la representació legal de les persones treballadores.

Atès que en l'actualitat el Club Marítim San Antonio de la Playa disposa d'un sol centre de treball ubicat al carrer Virgili, 27, Can Pastilla, 07610 Palma de Mallorca, aquest conveni, en el seu àmbit territorial, és aplicable només a aquest centre de treball, excepte quan les seves persones treballadores s'hagin de traslladar a un altre centre per necessitats del servei de les activitats que presta el Club.

Article 2n. ÀMBIT TEMPORAL

Aquest Conveni té una durada de tres anys, que comprenen els períodes de l'1 de gener de 2023 al 31 de desembre de 2025, a tots els seus efectes, i serà vigent des del moment en què se signi, amb independència del moment en què es publiqui en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (BOIB).

Article 3a. DENÚNCIA I PRÒRROQUES

Aquest Conveni es pot prorrogar expressament o tàcitament. S'entendrà prorrogat tàcitament, per períodes anuals, si no existeix avís de denúncia, formulat per qualsevol de les parts, amb almenys un mes d'antelació a l'acabament de la seva vigència o de la pròrroga en curs. En aquest supòsit, tots els conceptes econòmics del Conveni s'actualitzaran, en l'import d'augment d'índex de preus de consum que fixa l'Institut Nacional d'Estadística o l'organisme competent per a la Comunitat Autònoma Balear, respecte als dotze mesos anteriors a la data de la seva conclusió normal.

L'actualització en les anualitats que l'IPC autonòmic resulti negatiu es mantindrà en tots els conceptes econòmics del Conveni sense aplicar-los el percentatge negatiu.

Article 4t. CONDICIONS MÉS BENEFICIOSES

Totes les condicions econòmiques o de caràcter social que estableix aquest Conveni tenen la consideració de mínimes. Per aquest motiu, els pactes, les clàusules i les situacions actuals implantades individualment entre l'empresa i la persona treballadora, que en el seu conjunt i en còmput anual impliquin condicions més beneficioses que les que es pacten en aquest Conveni, s'han de respectar íntegrament.

Article 5è. COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

Les condicions que estableix aquest Conveni, considerades en el seu conjunt, es poden compensar amb les ja vigents en el moment de la seva entrada en vigor, sigui quin en sigui l'origen o la causa, i també poden ser absorbides per altres condicions fixades per disposició legal, contracte individual, concessions voluntàries, etc., que es puguin aplicar en endavant.



CAPÍTOL II

CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 6è. SALARI BASE

Per al període comprès entre l'1 de gener de 2024 i el 31 de desembre de 2024, el salari base serà el que s'estipula a l'annex I d'aquest Conveni i tindrà caràcter de mínims per cada categoria.

Per al període comprès entre l'1 de gener de 2025 i el 31 de desembre de 2025, l'increment previst s'aplicarà prenent com a base la variació percentual dels dotze mesos anteriors experimentada per l'índex general per a la Comunitat Autònoma Balear del Sistema d'Índexs de Preus de Consum IPC que fixi l'Institut Nacional d'Estadística o l'organisme que el substitueixi, sobre el salari base que figuri en la nòmina de la persona treballadora en l'any anterior.

El retard en l'actualització no en suposarà mai la renúncia.

Article 7è. PLUS D'ASSISTÈNCIA

S'estableix un plus d'assistència en la quantitat de 4,74 euros mensuals, que s'abonaran sempre que es doni el pressupost pel qual es preveu, és a dir, sempre que l'assistència a la feina s'hagi dut a terme.

Article 8è. PLUS DE DISPONIBILITAT I GUÀRDIA

Atès l'objecte social de l'empresa sector del treball a exercir en l'empresa, dependent constantment de les condicions meteorològiques, custòdia i vigilància de les embarcacions, estris, maquinària i instal·lacions del Club, l'empresa estableix de manera obligatòria per a les persones treballadores de marineria i contramestres una disponibilitat de la persona treballadora per a la realització de treballs fora de la seva jornada habitual i fins i tot un cop finalitzada. El plus s'abonarà tant si finalment es produeix alguna d'aquestes situacions com si no, ja que el que es compensa és la posada a disposició de la persona treballadora a l'empresa.

A aquest efecte, l'empresa designa les persones afectades per aquesta obligació entre aquelles persones treballadores amb una antiguitat superior a sis mesos i prevalent per a la seva designació la idoneïtat de la persona treballadora i el caràcter tècnic de la necessitat que s'ha de cobrir, tot això d'acord amb el criteri de l'empresa.

Per donar compliment d'aquesta obligació, l'empresa posa a disposició de la persona treballadora un telèfon mòbil, que ha d'estar connectat mentre dura la guàrdia o reforç. Quan la persona treballadora sigui cridada per anar al centre de treball, s'haurà d'incorporar al centre de treball o lloc on se l'hagi requerit en un període de temps no superior a 90 minuts a partir de la trucada.

Per a les persones treballadores de marineria que tinguin l'obligació d'estar disponibles i localitzades, es pacta un plus de guàrdia de 100,00 euros bruts per cada setmana que es presti aquest servei per a l'empresa. Per a les persones treballadores amb la categoria professional de contramestres que tinguin l'obligació d'estar disponibles i localitzades, es pacta un plus de guàrdia de 100,00 euros bruts per cada mes que es presti aquest servei per a l'empresa.

En cap cas no es pot garantir un nombre mínim de setmanes de guàrdia en el còmput anual ni generarà als participants una expectativa o consolidació del dret, o una condició més beneficiosa.

Una vegada finalitzat el període de guàrdia, la persona treballadora ha de tornar el telèfon mòbil a l'empresa.

Article 9è. GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES

S'estableixen quatre pagues extraordinàries anualment, que s'abonaran de manera prorratejada mensualment.

Als efectes de pagament de les gratificacions esmentades, es calculen cada una a raó de trenta dies de salari base, i el concepte d'antiguitat, per a les persones treballadores que mantinguin aquest concepte.

Article 10è. HORES EXTRAORDINÀRIES

Es consideren hores extraordinàries les que es duuguin a terme per sobre de la jornada laboral que es pacta en aquest Conveni col·lectiu.

Tenen la consideració d'hores extraordinàries les que calgui dur a terme a conseqüència de necessitats i absències imprevistes, períodes punta d'activitat, canvi de torn o altres circumstàncies.

Les que es facin per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents a béns, instal·lacions o estris de l'empresa i usuaris



d'aquesta. Aquestes no es tenen en compte per al còmput màxim anual d'hores extraordinàries que estableix l'article 35 de l'Estatut dels treballadors.

Les hores extraordinàries es computen amb caràcter mensual i per mitjà d'aquest Conveni s'obliga totes les persones treballadores de l'empresa a presentar-se en el seu lloc de treball si són requerides per necessitats urgents del servei.

Tenen caràcter d'hores extraordinàries les que es produeixin a conseqüència d'un descans suprimit o per la realització d'una jornada superior a la que s'hauria hagut de fer d'acord amb el torn corresponent. L'excés d'hores treballades sobre la jornada pactada es compensarà, per acord entre la Direcció de l'empresa i la persona treballadora afectada, bé amb dies/hores de descans de compensació, o bé es retribuïran com a hores extraordinàries.

L'hora extraordinària, si es compensa per temps de descans, es compensarà pel seu temps equivalent dins dels 4 mesos següents.

L'hora extraordinària, si es retribueix, serà retribuïda augmentant el 50 % el seu valor sobre l'hora ordinària.

En el cas que les hores extraordinàries tinguin la consideració d'hores extraordinàries nocturnes (entre les 22 h i les 6 h), se n'incrementarà el valor en un 25 % sobre l'hora extraordinària.

No es consideren hora extraordinària les prolongacions de jornada que es puguin fer de conformitat amb la jornada irregular que es pacta en aquest Conveni col·lectiu (article 15).

Article 11è. SITUACIÓ D'INCAPACITAT TEMPORAL

En el cas d'incapacitat temporal, per accident laboral i en els processos de malaltia que suposi hospitalització o immobilització, la persona treballadora percebrà des del primer dia i fins al dia trenta el 100 % del salari real. A partir del dia trenta-u, tret de petició expressa i consensuada entre la representació legal de les persones treballadores i l'empresa, passarà a cobrar el que està estipulat legalment. En cas de consens entre el Comitè i l'empresa, aquest s'ha de dur a terme cada trenta dies.

Article 12è. AVANÇAMENT AL PERSONAL

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

Article 13è. PRÉSTECES EXTRAREGLAMENTARIS

Aquests préstecs es fan d'acord amb la clàusula següent: en el cas de necessitat peremptòria i justificada, l'empresa concedirà un préstec a la persona treballadora que el sol·liciti, per un màxim de fins a tres mensualitats, que s'han de tornar en un termini màxim de 2 anys, i el tipus d'interès és 0. En cap cas els préstecs es poden acumular, ni liquidar amb un nou préstec, per a la qual cosa entre préstec i préstec hi ha d'haver un termini d'almenys una nòmina sense descompte de préstec. En cas de denegació per part de l'empresa, hi haurà la mediació de la intervenció del delegat.

Article 14è. TREBALLS DE CATEGORIA SUPERIOR I INFERIOR

El/La treballador/a que faci funcions de categoria superior a les que correspongui a la categoria professional que tenguí reconeguda per un període superior a sis mesos durant un any i nou mesos durant dos anys pot reclamar davant la Direcció de l'empresa la qualificació adequada.

Contra la negativa de l'empresa i previ informe dels representants dels/de les treballadors/es, pot reclamar davant de la jurisdicció competent.

Quan s'exerceixin funcions de categoria superior, però no escaigui legalment o convencionalment l'ascens, el/la treballador/a tindrà dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que realment dugui a terme, tindrà dret a percebre aquesta diferència a partir del 7è dia de l'acompliment de la categoria superior esmentada, tenint en compte que, per a l'inici del cobrament, el còmput de dies no es pot acumular.

La consolidació que preveuen els apartats anteriors no s'aplicarà en els casos de substitucions de persones treballadores en situació d'incapacitat temporal, excedència voluntària, forçosa o per sancions.

Si, per necessitats peremptòries o imprevisibles d'activitat productiva, el Club necessita destinar una persona treballadora a tasques corresponents a una categoria inferior a la seva, només ho podrà fer pel temps imprescindible, mantenint la retribució i els altres drets derivats de la seva categoria professional i comunicant-ho als/a les representants dels/de les treballadors/es.



CAPÍTOL III

JORNADA DE TREBALL, DESCANSOS I PERMISOS

Article 15è. JORNADA DE TREBALL

1. 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 serà de cinc hores i la mínima de tres. Els torns i horaris de treball seran els que consten en aquest Conveni, a la disposició addicional novena. Per necessitats del servei, es poden modificar, un cop escoltada la representació legal dels/de les treballadors/es de l'empresa i de conformitat amb el que disposa la disposició addicional novena esmentada.

La durada de la jornada ordinària de treball, per a les persones treballadores contractades per a tot any i a temps complet, és de 1.743 hores anuals efectives, distribuïdes en jornades de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en el còmput anual.

En tot cas, si es modifiqués la jornada a l'Estatut dels treballadors, la Comissió Paritària d'aquest Conveni col·lectiu s'haurà de reunir per adaptar-la a la norma legal.

En tot cas, s'ha de respectar un descans mínim entre jornades de dotze hores. El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no pot ser superior a deu diàries, tret que, per acord entre l'empresa i els/les representants legals dels/de les treballadors/es, s'estableixi una distribució diferent del temps de treball diari, respectant en tot cas el descans entre jornades.

Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de sis hores, s'ha d'establir un període de descans durant la jornada de 25 minuts de durada, que es considera temps de treball efectiu.

El temps de treball es computa de manera que tant a l'inici com al final de la jornada diària la persona treballadora estigui en el seu lloc de treball.

Anualment, l'empresa elabora el calendari laboral, del qual ha d'exposar un exemplar en un lloc visible de cada centre de treball.

Les persones treballadores que facin la seva jornada laboral en torns han d'esperar en el seu lloc de treball a ser rellevats per les persones treballadores del nou torn, i han de comunicar aquesta circumstància a la direcció del Club o al responsable del departament.

Les persones treballadores que, per circumstàncies del servei o necessitats puntuals/extraordinàries de l'empresa, hagin de dur a terme la seva feina en règim de jornada partida i durant el període de temps en què efectuïn aquesta jornada, percebran un plus de jornada partida de 50 € mensuals o la part proporcional a la durada de la realització d'aquesta jornada partida, matí i tarda.

JORNADA IRREGULAR

Es pot establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any.

L'empresa pot distribuir de manera irregular, al llarg de l'any, el 10 % de la jornada de treball anual, sempre que hi hagi un preavís mínim de 7 dies naturals en cada aplicació d'aquesta, respectant sempre els descansos entre jornades.

Durant l'execució de la jornada irregular, es poden fer jornades de fins a 10 hores diàries.

La compensació de les diferències, per excés o per defecte, entre la jornada efectuada i la durada màxima de la jornada ordinària de treball legal o pactada és exigible i compensada durant tot l'any natural en què es faci la jornada irregular.

No poden quedar afectades per la distribució irregular les persones treballadores que gaudeixin del benefici de reducció de jornada o concreció horària, per tenir a càrrec seu menors en guarda legal o per cura d'un familiar, així com les que gaudeixin de permisos de conciliació de la vida familiar i laboral.

Article 16è. DESCANS SETMANAL

Les persones treballadores tenen dret a un descans setmanal de dos dies tret del que estableix el paràgraf següent.

De l'1 de maig al 30 de setembre les persones treballadores tenen dret a un descans setmanal de dos dies o d'un dia i mig ininterromputs.

Quan es faci el descans de dos dies, la jornada laboral es distribuirà en vuit hores diàries de treball efectiu durant cinc dies, i correspondran dos dies lliures.

Quan es faci el descans setmanal d'un dia i mig, la jornada es distribuirà de manera que es facin les hores setmanals de treball efectiu pactades i la jornada laboral durant sis dies a la setmana queda distribuïda.



El descans setmanal s'ha d'efectuar preferentment en dissabte i diumenge, tret d'en els departaments que ho impedeixi l'organització de l'activitat de l'empresa. No obstant això, la Direcció de l'empresa procurarà, amb l'acord unànim de totes les persones treballadores de la plantilla afectada, una distribució de dies lliures perquè a totes les persones treballadores els coincideixi un de cada quatre caps de setmana, amb el seu descans setmanal.

Article 17è. FESTES ABONABLES

Les festes que no s'hagin gaudit es podran gaudir de mutu acord entre l'empresa i la persona treballadora, amb el criteri següent:

S'acumularà al període de lliurança setmanal, sempre que el servei a què estigui adscrit el/la treballador/a ho permeti per raons d'organització. Els dies festius inclosos en el període de vacances de cada treballador/a es consideraran treballats i, conseqüentment, meritara gaudi per al període de festes abonables. Els dies festius que coincideixin en el dia de descans setmanal, així com la incapacitat transitòria que requereixi hospitalització, accident de treball, de menys de 15 dies seguits, es consideraran treballats i, conseqüentment, si que meritaran per al període de festes abonables.

Article 18è. VACANCES

El gaudi del període de vacances serà de trenta-un dies naturals per a les persones treballadores amb una antiguitat superior a tres anys, i de trenta dies naturals per a la resta del personal. Per la característica especial de la feina al Club, l'empresa compensarà amb 1 dia per cada 6 dies no gaudits a les persones treballadores que gaudeixin les seves vacances fora del període comprès entre l'1 d'abril i el 31 d'agost. Es regularitzarà les persones que gaudeixin d'un d'aquests dies en el seu còmput anual d'hores efectives.

De comú acord, i en els dos primers mesos de cada any, s'elaborarà un calendari que s'exposarà per al coneixement del personal.

Article 19è. PERÍODE DE VACANCES

El període hàbil per al gaudi de les vacances serà el comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre. El dret al gaudi de vacances no es limitarà pel fet que el/la treballador/a hagi estat en situació d'incapacitat temporal, amb independència del període de durada d'aquesta situació. No obstant això, en qualsevol cas, el dret al gaudi de vacances caduca pel transcurs de cada any natural, és a dir, el 31 de desembre de cada any.

Article 20è. PREAVIS DE CESSAMENT VOLUNTARI

Per als caps, un mes; per als altres empleats, quinze dies.

Si el/la treballador/a no compleix la norma, l'empresa tindrà dret a descomptar de la liquidació final l'import de les meritacions que es cobrin, per cada dia de retard en el preavis.

Article 21è. ASCENSOS

Els ascensos de categoria es produeixen tenint en compte la formació i capacitat del/de la treballador/a, dins de les facultats organitzatives de l'empresari.

Article 22è. ESCALAFÓ DE PERSONAL

Quan la representació legal dels/de les treballadors/es ho sol·licitin, l'empresari facilitarà, com a màxim una vegada a l'any, un escalafó general del personal de l'empresa, en el qual ha de figurar el nom i els cognoms del/de la treballador/a, la data d'ingrés a l'empresa i la categoria professional a la qual estigui adscrit/a.

Article 23è. LLICÈNCIES

En matèria de llicències, el personal afectat per aquest Conveni s'ha d'atenir al que disposa l'article 37.3 de l'Estat dels treballadors en allò que no millori aquest Conveni col·lectiu, així com en el que estableix aquest article, tot això en els termes següents en qualsevol dels casos assenyalats i amb la durada establerta:

1. Per matrimoni de la persona treballadora: 20 dies.
2. Per naixement d'un/a fill/a: el que s'estableix per Llei.
3. Per mort del cònjuge, pares, mares, germans/es, pares o mares polítics/ques, fills/es i fills/es polítics/ques, germans/es polítics/ques: 2 dies si és dins de l'illa i 4 si és dins de les altres illes de l'arxipèlag balear i 6 dies si és fora de l'arxipèlag balear.
4. Per matrimoni d'un/a fill/a o germà/ana, 1 dia si el casament té lloc a l'illa, 2 dies si és dins d'una illa diferent i 3 dies si és fora de l'arxipèlag balear.
5. Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs



domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que conviski amb la persona treballadora al mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

6. Per concurrència a exàmens: el temps indispensable per a la realització d'exàmens, cas en què la persona treballadora queda obligada a justificar la seva assistència a les proves de què es tracti.

7. Un dia per trasllat del domicili habitual.

8. Per dur a terme funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

9. La persona treballadora tindrà dret a absentar-se de la feina a causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.

A aquest efecte, s'entén que són complicacions greus les que requereixin hospitalització amb pernoctació de la persona afectada, la qual cosa s'ha d'acreditar amb el certificat corresponent del centre hospitalari.

En els supòsits que preveuen els epígrafs 2, 3, 4 i 5, la persona treballadora pot optar per ampliar el període de pròrroga de llicència retribuïda, fins al doble fixat inicialment, si avisa amb l'antelació corresponent a l'empresa, i el període de llicència esmentat tindrà el caràcter de no retribuït.

A qualsevol efecte, en matèria de permisos retribuïts, s'ha de respectar el que estigui establert legalment en tot moment.

Article 24è. DESCANS DIARI

Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de 6 hores, s'ha d'establir un període de descans durant la jornada de 25 minuts de durada, que es considera temps de treball efectiu.

Article 25è. SORTIDES A CONSULTA MEDICA I REVISIÓ ANUAL

L'empresa abonarà com a temps efectivament treballat les hores d'absència per motius de consulta mèdica, per a la qual cosa el/la treballador/a ha de sol·licitar prèviament i presentar el justificant de la seva assistència a la consulta. Tot el personal ha de passar una revisió mèdica o revisió anual. L'empresa gestiona aquesta revisió i és a càrrec seu el temps que es destini a aquests menesters.

Article 26è. MODALITATS DE CONTRACTACIÓ

La contractació de persones treballadores s'ajusta a les normes legals generals sobre ocupació i a les específiques que figuren en aquest Conveni col·lectiu, i l'empresa es compromet a utilitzar les diferents modalitats de contractació que preveu la Llei, d'acord amb la finalitat de cada un dels contractes. El contingut d'aquests s'entendrà en tot cas normatiu.

Contractació eventual: d'acord amb el que estableix l'article 15.1.b) del RDL 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes així ho exigeixin, fins i tot si es tracta de l'activitat normal de l'empresa; en aquests casos, la durada màxima d'aquests contractes serà de dotze mesos i el període dins del qual es puguin dur a terme, en consideració al caràcter estacional de l'activitat en què les circumstàncies esmentades es puguin produir, serà d'un màxim de divuit mesos, sense que es puguin superar com a màxim els dotze mesos de contractació.

La contractació de persones treballadores s'ha d'ajustar a les normes legals generals sobre ocupació i a les específiques que figuren en aquest Conveni col·lectiu, i l'empresa es compromet a utilitzar les diferents modalitats de contractació que preveu la Llei, en concret, els contractes de durada determinada, les modalitats que s'indiquen expressament en l'article 15.1 de l'Estatut dels treballadors en els seus termes i d'acord amb la finalitat de cada una. El contingut d'aquests s'entendrà en tot cas normatiu.

Contractació fixa discontinua: el contracte fix discontinu es concertarà per fer treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, o per al desenvolupament d'aquells que no tinguin la naturalesa esmentada, però que, sent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs determinats o indeterminats. S'ha de formalitzar necessàriament per escrit i reflectir els elements essencials de l'activitat laboral, entre d'altres, la durada del període d'activitat, la jornada i l'estimació de la distribució horària, que ha de ser en tot cas concretada en el moment de la crida. El contracte fix discontinu es pot subscriure a temps parcial.

La contractació de persones treballadores s'ha d'ajustar a les normes legals generals

sobre ocupació i a les específiques que figuren en aquest Conveni col·lectiu, i l'empresa es compromet a utilitzar les diferents modalitats de contractació que preveu la Llei, d'acord amb la finalitat de cada un dels contractes. El contingut d'aquests s'entendrà en tot cas normatiu.

Contractació eventual: d'acord amb el que estableix l'article 15.1.b) del RDL 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.



Quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o l'excés treball així ho exigeixin, fins i tot si es tracta de l'activitat normal de l'empresa, la durada màxima d'aquests contractes serà de dotze mesos i el període dins del qual es puguin dur a terme, en consideració al caràcter estacional de l'activitat en què les circumstàncies esmentades es puguin produir, serà d'un màxim de divuit mesos, sense que es puguin superar com a màxim els dotze mesos de contractació.

Article 27è. PERÍODE DE PROVA

Es pot concertar per escrit, per a tots els contractes, un període de prova que tindrà una durada màxima de sis mesos per als tècnics/ques titulats/ades i de dos mesos per a la resta de les persones treballadores. Durant aquest període, la persona treballadora té els drets i les obligacions corresponents al grup professional i l'ocupació que exerceixi, excepte els de la resolució laboral, que es pot produir a instàncies de qualsevol de les parts.

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement de fill/a, adopció, guarda de finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere que afectin la persona treballadora durant el període de prova, n'interrompen el còmput, que es reprendrà en la data de la reincorporació efectiva a la feina.

Transcorregut aquest temps sense que s'hagi produït desistiment per cap de les parts, el contracte produirà plens efectes, i es considerarà com a data d'inici de l'acompliment efectiu de l'ocupació aquella en què hagi començat el període de prova.

CAPÍTOL IV PLANTILLA, VACANTS I FUNCIONS

Article 28è. VACANTS

L'empresa notificarà a la representació legal de les persones treballadores les vacants produïdes entre el personal fix, sigui quin sigui el motiu o la causa de la baixa, i la relació de persones treballadores que formin part de la plantilla no fixa de candidats a cobrir la vacant esmentada. Tret de casos de força major, entre la comunicació esmentada hi haurà un termini mínim de quinze dies.

Article 29è. CAPACITAT PROFESSIONAL RESTRINGIDA

Tota persona treballadora que hagi patit malaltia o accident i per aquesta causa tengui capacitat laboral restringida, degudament acreditada per l'empresa de prevenció de riscos i salut laboral concertada per l'empresa, tindrà dret preferent per ocupar les vacants en el lloc de treball que s'acomodi a la seva capacitat laboral restringida de conformitat amb el que disposa el servei mèdic del servei de prevenció. En aquest cas, se li aplicarà com a barem de salari real el que resulti del nou lloc de treball que ocupi.

CAPÍTOL V DRETS SINDICALS

Article 30è. GARANTIES SINDICALS

La representació legal de les persones treballadores disposarà d'una reserva de fins a vint hores mensuals per absentar-se de la feina en què presti els seus serveis en els casos següents:

- Assistència a congressos, assemblees, consells, juntes i, en general, qualsevol classe de reunió a què siguin reglamentàriament convocades per les centrals sindicals o per òrgans de l'Administració en consideració a la seva condició sindical.
- 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 esmentades abans, la representació legal de les persones treballadores disposarà de les facilitats necessàries per informar, directament i durant la jornada laboral, les persones treballadores i tècnics/ques de la categoria o grups professionals que representin sobre assumptes d'interès directe, sindical o laboral.

Aquesta comunicació, de la qual s'ha de donar compte prèviament a l'empresa, s'ha de fer de manera que no pertorbi la normalitat del procés productiu. No s'inclourà en el còmput el temps emprat en actuacions i reunions que es duguin a terme per iniciativa de l'empresa.

El temps d'absència en les circumstàncies assenyalades tindran la consideració de compliment de deures inexcusables de caràcter públic, i s'abonarà com de presència efectiva amb la totalitat de les meritacions que hauria percebut si hagués prestat la seva activitat laboral i en la seva íntegra quantia, inclosos els incentius que es van regular per la mitjana meritada en els últims trenta dies de treball efectiu.



Sens perjudici del límit de vint hores assenyalat als efectes retribuïts en els supòsits que preveuen els apartats a) i b), serà preceptiva la concessió de llicència, sigui quina en sigui la durada o denominació.

Es posaran a disposició de la representació legal de les persones treballadores espais visibles i de prou dimensions que ofereixin la possibilitat de comunicació fàcil i espontània amb les persones treballadores i que es puguin utilitzar per facilitar comunicacions i informació de contingut sindical o interès laboral específic de l'empresa.

Les comunicacions es fixen sempre autoritzades amb la de la representació legal de les persones treballadores, però les ha de conèixer prèviament la representació de l'empresa. Igualment, la representació legal de les persones treballadores pot distribuir entre les persones treballadores fullets, diaris o altres impresos de difusió lícita i interès sindical o laboral.

Article 31è. DRETS DE REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA I DE SEGURETAT I SALUT

De conformitat amb el que es disposa legalment, les persones treballadores tenen dret a participar en l'empresa a través dels òrgans de representació que regulen la Llei de l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical, la Llei de prevenció de riscos laborals i aquest Conveni.

Article 32è. COMISSIÓ PARITÀRIA

S'acorda la constitució d'una Comissió Paritària per a la interpretació i vigilància del Conveni, formada per dos membres de cadascuna de les parts signants. Aquesta Comissió s'ha de reunir a sol·licitud d'una de les parts integrants en un termini màxim de set dies.

Article 33è. DESCONNEXIÓ DIGITAL

Drets de les persones treballadores a la intimitat en relació amb l'entorn digital i a la desconnexió. Les persones treballadores tenen dret a la intimitat en l'ús dels dispositius digitals posats a la seva disposició per l'ocupador, a la desconnexió digital i a la intimitat davant l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització en els termes que estableix la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

CAPÍTOL VI ASPECTES SOCIALS

Article 34è. PREMI DE FIDELITAT

S'institueix un premi de fidelitat a l'empresa, del qual seran tributàries les persones treballadores que tinguin una antiguitat mínima de deu anys en l'empresa, i que siguin baixa de manera voluntària, excepte per acomiadament abans de complir seixanta-set anys.

A aquest efecte, aquestes persones treballadores percebran, amb càrrec a l'empresa, per una sola vegada, la quantitat que resulti de l'aplicació de l'escala següent:

- Amb seixanta anys, salari base per DOTZE.
- Amb seixanta-un anys, salari base per ONZE.
- Amb seixanta-dos anys, salari base per DEU.
- Amb seixanta-tres anys, salari base per NOU.
- Amb seixanta-quatre anys, salari base per VUIT.
- Amb seixanta-cinc anys, salari base per SET.
- Amb seixanta-sis anys, salari base per SIS.

Article 35è. PLUS DE DIES FESTIUS ESPECIALS

S'estableix per a tot el personal fix a temps complet amb una antiguitat mínima de 12 mesos que prestin els seus serveis en les festivitats següents:

Any Nou, Epifania del Senyor (Reis), Dia de les Illes Balears, Dijous Sant, Divendres Sant, Dilluns de Pasqua, Dia del Treball, Assumpció de la Verge, Festa Nacional, Tots Sants, Dia de la Constitució i Dia de Nadal, percebran un plus de 30 euros per a cada un d'aquests dies festius.



DISPOSICIONS ADDICIONALS

PRIMERA. INDEMNITZACIÓ PER PÈRDUA DE PODER ADQUISITIU (2023)

El Club abonarà, dins dels trenta dies a comptar des de la data de signatura d'aquest Conveni, una indemnització a les persones treballadores que prestin els seus serveis en l'actualitat al Club, sempre que hagin prestat els seus serveis l'any 2023 en l'empresa; els que no hagin prestat els seus serveis durant la totalitat de l'any 2023 percebran aquesta indemnització proporcionalment al temps treballat el 2023.

L'import de la indemnització és el que consta a la taula següent:

CATEGORIES 2023	IMPORT
GERENT/A	2.041,14
OFICIAL/A 1a	1.062,81
OFICIAL/A 2a	876,30
CONTRAMESTRE/A	1.194,56
2n CONTRAMESTRE/A	1.065,00
MARINER/A 1	958,42
MARINER/A	760,14
VIGILANT	760,14
NETEJADOR/A	753,38
COORDINADOR/A	1.107,60
MONITOR/A	760,14

Aquesta indemnització es pacta únicament per a aquest Conveni col·lectiu, i perd la vigència i aplicació una vegada transcorregut el termini fixat del seu abonament:

SEGONA. CODI DE CONDUCTA EN XARXES SOCIALS

Les persones treballadores han de fer un ús responsable de les xarxes socials. En la seva activitat virtual, han de respectar la dignitat de les persones i de les persones treballadores de l'empresa, i evitar difondre de manera pública, a través de qualsevol xarxa social, publicacions i imatges contràries a la dignitat de les persones, ofensives, difamatòries o humiliants que transcendeixin, de l'àmbit personal al professional, de manera que aquestes publicacions es puguin associar no només a la seva persona, sinó a l'empresa, i n'afectin la reputació o imatge davant de clients eventuals.

A causa de la importància que té per a l'empresa aquest bon ús de les xarxes socials, es recomana a les persones treballadores:

- Ser prudents i pensar abans de publicar. Cal recordar que els comentaris poden tenir una repercussió global que pot arribar a afectar la imatge corporativa de l'empresa, i que el contingut queda a la xarxa de manera permanent.
- Ser veraces, sincers/es, autèntics/ques i honestos/es. No assumir falses identitats, ser transparents sobre qui som i qui representem.
- Diferenciar el personal del professional. Ser coherents amb la nostra empresa i amb nosaltres mateixos.
- Protegir els/les nostres clients/es, socis/sòcies i col·laboradors/es, i evitar comentar temes delicats i confidencials de la nostra empresa.
- S'ha de recordar que som responsables del contingut. Ser acurats/ades a l'hora de compartir la nostra informació i la dels altres.
- Participar amb respecte. Donar resposta als comentaris de manera oportuna. Respectar altres punts de vista i, si hi estem en desacord, ser constructius.
- No fer comentaris en nom del Club ni com a empleat/ada d'aquest, en cap xarxa social.

TERCERA. FORMACIÓ PROFESSIONAL

Es constituirà una Comissió de Treball per abordar la formació professional en el sector, que estarà integrada pels mateixos membres de la Comissió Paritària. Són funcions d'aquesta Comissió:

- a) Proposar accions formatives en el seu àmbit.
- b) Elaborar els objectius d'un pla de formació i el seu seguiment.
- c) Gestionar i distribuir els recursos que s'obtinguessin i el seu control.
- d) Marcar les prioritats per a les diverses categories o grups de treballadors/es, tant d'especialització com de reciclatge.
- e) Definir el contingut formatiu dels diferents mòduls i programes de formació.



QUARTA. ROBA DE FEINA

L'empresa facilitarà la roba de feina a tot el personal en les quantitats i condicions que s'estableixen a continuació:

- Marineria i vela

Cada any:

- 2 pantalons
- 2 camises de màniga llarga
- 3 camises o samarretes de màniga curta
- 1 parell de sabates

Cada dos anys:

- 1 jersei d'abric

Cada cinc anys:

- 1 jaqueta o anorac. En el personal de vela se substitueix per un vestit d'aigua.
- 1 parell de botes d'aigua
- 1 impermeable

- Personal administratiu

Cada any:

- 2 camises de màniga llarga
- 3 camises de màniga curta
- 1 jaqueta

La que s'ha descrit constitueix la uniformitat de totes les persones treballadores de plantilla amb l'obligació expressa del seu ús quotidià; a més, en aquelles categories professionals en les quals, per raó de les seves funcions, s'hagin d'observar les normes de seguretat i salut a l'empresa, l'empresa, prèvia consulta amb el/la delegat/ada de Prevenció, facilitarà la més adequada a les necessitats d'ús.

L'assistència a la feina sense la roba pertinent facilitada per l'empresa dona lloc a una sanció equivalent a la suspensió de sou i feina d'un dia de treball. Queda terminantment prohibit utilitzar la roba de feina, fora de la feina, que serà d'ús personal i intransferible. Així mateix, en finalitzar la relació laboral, o quan es lliuri la nova, s'ha de tornar tota la roba entregada en l'estat en què es trobi.

CINQUENA. PROHIBICIÓ DE FER TREBALLS A TERCERS

Es pacta de manera expressa que queda terminantment prohibit a les persones treballadores compreses dins de l'àmbit funcional d'aquest Conveni fer qualsevol mena de treball o encàrrec a persona diferent, física o jurídica, amb independència de la seva condició de soci, que no sigui l'empresa o ocupador Club Náutico San Antonio de la Playa, tant dins de la jornada habitual com fora, sempre que aquests s'hagin de desenvolupar dins de les instal·lacions del Club.

SISENA. CLÀUSULA DE SUBMISSIÓ AL TAMIB

1r. Les parts acorden que la solució dels conflictes col·lectius d'interpretació i aplicació d'aquest Conveni col·lectiu o de qualssevol altres que afectin les persones treballadores d'aquesta empresa se sotmetran a la intervenció del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears en la seva fase de mediació. De la mateixa manera, manifesten el seu compromís d'impulsar la submissió de les parts afectades al procediment arbitral del Tribunal esmentat.

2n. Igualment, les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu assumeixen el compromís de promoure la submissió voluntària i exprés als procediments de mediació de les Illes Balears dels conflictes individuals que sorgeixin entre les persones treballadores i empresaris inclosos dins del seu àmbit d'aplicació de matèries que prevegi l'acord interprofessional sobre la creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) com a sistema de solució extrajudicial de conflictes.

SETENA. ALTRES CONDICIONS ECONÒMIQUES

1r. S'acorda mantenir congelada l'antiguitat.



2n. Als/A les mariners/es que acordin amb el Club l'ús dels seus vehicles dins del recinte del Club se'ls proveirà de la gasolina per al seu ús.

VUITENA. TORNOS DE TREBALL

Administració

TEMPORADA ALTA (DE L'1 DE MAIG AL 30 DE SETEMBRE) 5 mesos

De dilluns a divendres

- de 8 h a 15 h
- de 13 h a 20 h
- de 9 h a 16 h

Dissabtes

- de 8 h a 13 h
- de 13 h a 18 h

*Diumenges i dies festius tancat

Descans dia i mig

TEMPORADA BAIXA (DE L'1 D'OCTUBRE AL 31 D'ABRIL) 7 mesos

a) De dilluns a divendres

- de 8 h a 16 h
- d'11 h a 19 h
- Descans dissabte i diumenge

b) De dilluns a divendres

- de 8 h a 16 h
- de 10 h a 18 h

Dissabtes

- de 8 h a 16 h
- de 10 h a 18 h

Neteja

Horari A (DE L'1 DE MAIG AL 30 DE SETEMBRE)

de 8 h a 15 h

Un dia i mig lliure setmanal de descans rotatiu.

Horari B (DE L'1 OCTUBRE AL 30 D'ABRIL)

De 8 h a 16 h

Dos dies de descans rotatiu

Horari C (DE L'1 DE MAIG AL 30 DE SETEMBRE)

de 13 h a 20 h

Un dia i mig lliure setmanal de descans rotatiu.



Marineria

De dilluns a diumenge (de l'1 d'octubre al 31 d'abril)

- de 7 h a 15 h o de 8 h a 16 h o de 9 h a 17 h
- de 15 h a 23 h o de 12 h a 20 h
- de 23 h a 7 h
- Descans dissabte i diumenge o divendres i dissabte o dilluns i dimarts o dimecres i dijous. Un cap de setmana rotativa al mes.

De dilluns a diumenge de l'1 de maig al 30 de setembre

- de 7 h a 14 h
- de 8 h a 15 h
- de 12 h a 19 h
- de 14 h a 21 h
- de 16 h a 23 h
- de 23 h a 7 h
- Descans de dia i mig

Secció esportiva

Tota la secció esportiva, adaptació d'horaris per regates esdeveniments del Club.

Direcció Esportiva

- De dilluns a divendres de 8 h a 16 h
- De dilluns a divendres de 8 h a 15 h i dissabtes de 9 h a 14 h
- Descans cap de setmana rotatiu
- De 9 h a 17 h

Coordinació esportiva

- De dimecres a diumenge de 10 h a 18 h
- De dilluns a divendres de 10 h a 18 h
- Descans dilluns i dimarts o dissabte i diumenge (estiu)
- De 9 h a 17 h

Cap d'equips

- De dimecres a diumenge de 10 h a 18 h
- De dilluns a divendres de 10 h a 18 h
- Descans dilluns i dimarts o dissabte i diumenge (estiu)
- De 9 h a 17 h

Entrenadors/es

- De dimecres a diumenge de 10 h a 18 h
- De dilluns a divendres de 10 h a 18 h
- Descans dilluns i dimarts o dissabte i diumenge (estiu)
- De 9 h a 17 h

Equip de terra

- De dilluns a divendres de 8 h a 16 h
- De 9 h a 17 h

Tots els departaments tindran un torn partit de 9 h a 13 h i de 16 h a 20 h, que s'aplicarà únicament per necessitats puntuals/extraordinàries justificables.

La Direcció, per necessitats del servei o organitzatives, pot canviar els torns de treball a les persones treballadores; en aquest supòsit, hi ha d'haver un preavís de 48 hores, a excepció que les necessitats esmentades siguin de caràcter urgent, cas en què no serà necessari aquest avís



previ. Aquest canvi de torn de treball, tret que es pacti el contrari, tindrà la mateixa durada que la necessitat o causa organitzativa.

NOVENA. ACTUACIONS ASSETJAMENT, IGUALTAT

En matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i en l'ocupació, així com en matèria de prevenció d'assetjament (sexual, per raó de sexe, etc.), a més del que estipula el preliminar d'aquest Conveni, cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent en cada moment. Es prohibeix qualsevol conducta que pugui suposar o induir a un tracte discriminatori o que suposi una lesió a la dignitat i l'honor de la persona treballadora, membre del Club o usuari d'aquest.

L'empresa i la representació legal de les persones treballadores han de fomentar les mesures d'igualtat de tracte en el si de l'empresa, i posaran a disposició de les persones treballadores de l'empresa les mesures i els protocols que s'adoptin per a la prevenció de qualsevol conducta que pugui lesionar els drets de les persones treballadores en matèria d'igualtat i assetjament.

ANNEX I

TAULA SALARIAL - 1 GENER 2024 a 31 DESEMBRE 2024

	2024
Gerent/a	2.551,42€
Comptable amb suport a gerència	2.128,50 €
Oficial/a 1r Administració	1.924,11 €
Oficial/a 2n Administració	1.620,39 €
Auxiliar administratiu/iva	1.080,00 €
Aprenent administratiu/iva	995,00 €
Contramestre/a	1.630,00 €
2n Contramestre/a	1.600,00 €
Mariner/a de 1a	1.335,00 €
Mariner/a	1.100,00 €
Ajudant/a marineria	995,00 €
Cap de manteniment	1.500,00 €
Oficial/a de manteniment	1.335,00 €
Ajudant/a de manteniment	995,00 €
Vigilant	1.335,00 €
Conserge	1.080,00 €
Netejador/a	1.020,46 €
Director/a esportiu	2.129,00 €
Coordinador/a esportiu	1.700,00 €
Cap d'equip	1.500,00 €
Entrenador/a / Monitor/a	1.335,00 €
Ajudant/a de monitor/a	995,00 €
Monitor/a de temps lliure	995,00 €
Manteniment vela	1.200,00 €

ANNEX II

CATEGORIES LABORALS I FUNCIONS

ADMINISTRACIÓ

Gerent/a. És la persona responsable del Club, que el dirigeix segons les pautes que marca la Junta Directiva, i té sota la seva responsabilitat tots els/les altres empleats/ades.



Comptable/a amb suport a Gerència. Correspon a aquesta categoria professional la persona treballadora que fa tasques de suport administratiu a la gerència, a qui respon directament. El que inclou elaborar documents de comptabilitat, efectuar el registre, control i arxiu de la correspondència, així com fer la gestió de comptabilitat de l'empresa, el cobrament de factures i el pagament a proveïdors.

Oficial/a 1a. Administratiu/iva. Constitueixen aquesta categoria els/les empleats/ades que dirigeixen i controlen la resta de categories administratives, amb coneixements tècnics i pràctics adequats, desenvolupen normalment, amb la perfecció deguda i la responsabilitat consegüent, treballs que requereixen iniciativa pròpia, tals com coneixement dels preceptes reglamentaris, preparació dels expedients per a resolucions que necessitin càlculs, liquidacions o redacció d'informes, confecció de documents de pagament, estats comparatius, crèdits, bancs, facturació i treballs anàlegs, nòmines, aplicació de fulls de salari, suport als esdeveniments organitzats pel Club i assegurances socials, així com encarregar-se de gestionar les xarxes socials.

Oficial/a 2a. Administratiu/iva. Corresponen a aquesta categoria els/les que, amb coneixements generals de caràcter administratiu, ajuden i executen, a les ordres dels seus superiors, treballs tant d'execució com de verificació, tals com maneig de fitxers i arxius, tramitació d'expedients, aplicació de tarifes, suport als esdeveniments organitzats pel Club, correspondència, confecció de vals, notes de comanda i altres funcions semblants, així com encarregar-se de gestionar les xarxes socials.

Auxiliar administratiu/iva. Funcions idèntiques que l'oficial/a 2a administratiu/iva, però amb manca d'experiència.

Aprenent administratiu/iva. Personal administratiu/iva amb manca de coneixements de caràcter administratiu, que ajudin en les tasques esmentades.

MARINERIA

Contramestre/a. És la persona que dirigeix i controla la resta de les categories del grup i serveis generals. És el responsable del desenvolupament, organització i coordinació del treball, així com del manteniment de les infraestructures, la maquinària i tots els elements i les eines que utilitzi el personal a càrrec seu. Vetllarà especialment per la seguretat de les embarcacions, els seus elements d'estiba i amarratge, es cuidarà del compliment i aplicació dels reglaments i normatives vigents, sempre d'acord amb les instruccions que l'empresa li doni a través de la direcció en cada moment.

2n Contramestre/a. És la persona que, amb plena responsabilitat i domini complet teòric i pràctic de l'ofici, fa les tasques necessàries per executar el treball propi de la seva especialitat o d'una altra que no requereixi coneixements superiors. Treballarà en dependència jeràrquica d'un/a contramestre/a, havent de manipular les eines, màquines i estris, així com exercir les diferents tasques, pròpies d'aquest. Suplint el/la contramestre/a en la seva absència, bé per vacances, permisos, baixes de malaltia i accident, etc.

Mariner/a de 1a. És la persona que, a part d'exercir les funcions de mariner/a, pot substituir el/la 2n contramestre/a quan aquest estigui absent per raons imprevistes, vacances, baixa per malaltia o incapacitat temporal, etc.

Mariner/a. És la persona que farà físicament i a les ordres dels seus superiors les tasques de: venda de combustible; recollida i col·locació d'ancoratges; fabricació i col·locació d'amarres; vigilància del recinte de les embarcacions, així com de les mateixes embarcacions i els seus amarratges i subjeccions; greixar, pintar, mantenir i netejar tota la maquinària propietat del Club, així com fer-ne ús quan se li ordeni, apuntament de les embarcacions; manteniment, pintada i tot el necessari per al seu funcionament perfecte, de les embarcacions propietat del Club; treure del mar, netejar, col·locar al lloc establert per a això, observar i vigilar deficiències que puguin tenir, de tot el material de salvament propietat del Club; atendre i col·locar a les embarcacions transeünts i de les persones que utilitzin les instal·lacions quan l'oficina del Club no pugui fer-ho o se li ordeni; trasllat d'embarcacions per mar o per terra quan sigui necessari; atendre les indicacions que se li doni per a treballs diversos fora del recinte portuari, tant amb vehicle com sense; donar servei d'amarres a totes les embarcacions que entrin en port; servei de porteria, recollida d'escombraries a totes les dependències del Club on desenvolupi l'activitat; ajudar les persones vinculades, directament o indirectament al Club, que ho sol·licitin en tasques pròpies de la categoria; neteja tant de la superfície com del fons marí; manteniment, conservació i neteja de totes les dependències del club, cuidar, col·locar, col·laborar en actes esportius i socials que el Club organitzi durant tot l'any; rascat i neteja de les embarcacions. Per dur a terme les seves funcions l'empresa, ha de lliurar tots els mitjans necessaris.

Ajudant/a de mariner/a. És la persona que fa les funcions de mariner/a sota la d'aquest/a.

Vigilant. És la persona que té encomanades les funcions de seguretat i vigilància del recinte del Club, tant dels béns immobles propietat del Club com els dels socis i transeünts, per a la qual cosa farà les rondes de servei establertes corresponents. Ha d'informar de les incidències que es produeixin durant el servei i tenir cura del control d'accés al Club, tant amb vehicles com amb embarcacions. Per a la realització de les seves funcions, l'empresa lliurarà tots els mitjans necessaris.

SERVEIS GENERALS

Netejador/a. És la persona que, a les ordres del/la contramestre/a s'encarrega de la neteja de les instal·lacions del Club en la seva totalitat.



Manteniment. És la persona que, a les ordres del/de la contramestre/a, s'encarrega íntegrament del manteniment de les instal·lacions del Club. Per fer les seves funcions, l'empresa lliurarà tots els mitjans necessaris.

Porter/a - Conserge. És la persona que facilita l'accés als usuaris, vigila l'entrada al recinte del club nàutic, controla les persones que entren a les instal·lacions i en surten, gestiona la correspondència que es rep, així com tots els serveis que assenyalen el contracte de treball. Per complir la seva comesa, s'entén que el seu lloc de treball és el control de l'accés a les instal·lacions.

Porter/a - Conserge. És la persona que fa el control d'accessos al port tant per terra com per mar de les instal·lacions, informa els visitants i usuaris dels serveis i normes del port, fa tasques de manteniment i neteja de les zones comunes, entrades, jardins, escales, ascensors, vidres, així com tots els serveis que assenyalen el contracte de treball.

SERVEIS ESPORTIUS

Director/a esportiu/a. És la persona responsable de dirigir i coordinar la secció esportiva de vela, i té sota el seu càrrec la resta de categories del grup.

Coordinador/a esportiu/iva. És la persona que, a part d'exercir les funcions del/de la monitor/a esportiu/iva, coordina tot el necessari perquè els equips de regates i cursos de l'escola de vela compleixin la programació esportiva.

Cap d'equip. És la persona que, a part d'exercir les funcions del/de la monitor/a esportiu/iva, organitza la logística, desplaçaments i viatges necessaris per complir la programació esportiva.

Monitor/a esportiu/iva. És la persona encarregada d'exercir les funcions pròpies de l'ensenyament, acompanya els alumnes i esportistes del Club tant a terra com al mar, en totes les activitats lúdiques i esportives en què participi el Club. Té sota la seva cura tot el material inherent a la secció esportiva, arria i hissa les embarcacions i fa ús de totes les eines, remolcs i papereria tècnica que necessiti per al desenvolupament de les seves funcions, encarregant-se de la neteja i el manteniment.

Manteniment de la vela. És la persona responsable que tot el material, la maquinària, les instal·lacions, les eines, els vehicles, les embarcacions remolcs i altres estris que utilitzi la secció de vela per desenvolupar la seva activitat estiguin en perfectes condicions d'ús. Col·labora en tots els esdeveniments esportius que organitzi el Club.

Ajudant/a de monitor/a. És la persona que fa les funcions d'ajuda al/a la monitor/a estant en pràctiques, o sense tenir la titulació requerida per a això.

Monitor/a de temps lliure. És la persona encarregada d'organitzar, dinamitzar i avaluar activitats de temps lliure educatiu adreçades als alumnes i esportistes del Club, la qual aplica les tècniques específiques d'animació grupal, incideix explícitament en l'educació en valors i atén les mesures bàsiques de seguretat i prevenció de riscos.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA ÚNICA

A la signatura d'aquest Conveni col·lectiu s'acorda reclassificar el personal mal enquadrat en les categories següents:

Secció marineria, dues persones treballadores canviaran de mariner/a a mariner/a de 1a.

Secció marineria, una persona treballadora canviarà de mariner/a a oficial/a de manteniment.

Secció administració, canviarà de comptable a comptable amb suport a gerència.

Secció esportiva, dues persones treballadores canviaran de monitor/a a cap d'equip.

Secció esportiva, una persona treballadora canviarà de coordinador/a esportiu/iva a director/a esportiu/iva.

ANNEX III RÈGIM DISCIPLINARI

Tota falta comesa per una persona treballadora es classificarà, atesa la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

1. Faltes lleus. Es consideraran faltes lleus les següents:

- La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de quinze minuts al mes.
- La falta d'un dia a la feina sense autorització de l'empresa o causa justificada.
- L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada, encara que sigui per un temps breu.
- La falta de neteja personal de tal manera que perjudiqui la imatge de l'empresa.
- No atendre els/les socis/sòcies o el públic amb la correcció i diligència degudes.



- f. No complir, sense causa justificada, amb l'obligació de control horari, 3 vegades en un mes o 6 en 6 mesos correlatius.
- g. No comunicar a l'empresa amb la màxima celeritat possible el fet o motiu de l'absència a la feina quan obeeixi a raons d'incapacitat temporal o un altre motiu justificat, tret que es demostrï la impossibilitat d'haver-ho fet, sens perjudici de presentar en temps oportú els justificants de l'absència.
- h. L'ús indegut de la uniformitat lliurada pel Club.

2. Faltes greus. Es consideraran faltes greus les següents:

- a. La desobediència a les ordres dels superiors o membres de la Junta Directiva.
- b. Fer, sense el permís oportú, treballs a particulars, durant la jornada laboral.
- c. La reincidència de dues faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, en un període de tres mesos.
- d. Faltar dos dies a la feina durant el període de trenta dies sense autorització o causa justificada, sempre que d'aquestes absències no en derivin greus perjudicis en la prestació del servei.
- e. Fumar en els llocs prohibits.
- f. Simular la presència d'una altra persona treballadora, per qualsevol mitjà.
- g. La falta de neteja continuada i habitual de manera que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
- h. La prohibició de fer dins de les instal·lacions del Club Marítim San Antonio de la Playa treballs a tercers.

3. Faltes molt greus. Es consideren faltes molt greus les següents:

- a. La reiteració en un període de sis mesos de dues faltes greus.
- b. El frau, l'acceptació de recompenses o els favors de qualsevol índole, deslleialtat, abús de confiança en les gestions encomanades, i el furt o robatori tant a l'empresa com als/a les companys/es de feina o a qualsevol persona dins de les dependències de l'empresa o durant la feina en qualsevol altre lloc.
- c. Fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona, vendre's o cobrar-se a si mateix, sense l'autorització expressa de l'empresa.
- d. La simulació de malaltia o accident.
- e. La falta notòria de respecte o consideració als/a les socis/sòcies o al públic en general.
- f. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en embarcacions, primeres matèries, estris, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, documents de l'empresa, etc.
- g. Violar el secret de la correspondència o documents, tant digitals com analògics, reservats de l'empresa, o revelar a persones estranyes a l'empresa aquestes dades de reserva obligada.
- h. Els maltractaments de paraula o obra, l'abús d'autoritat, la falta de respecte i consideració a qualsevol dels membres de la Junta Directiva als superiors, així com als/a les companys/es de treball, als socis i al públic en general.
- i. L'embriaguesa i drogodependència manifestada en jornada laboral o al recinte del Club.
- j. La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de la feina sempre que no estigui motivada per cap dret reconegut en les lleis.
- k. La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'acompliment del treball.
- l. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometí dins dels sis mesos següents al d'haver-se produït la primera.
- m. Vulnear el que estipula la disposició addicional segona d'aquest Conveni (codi de conducta en xarxes socials), quan comporti una pèrdua de prestigi o algun perjudici per al Club Marítim San Antonio de la Playa.
- n. L'enregistrament i la difusió, per qualsevol mitjà, d'accions o fets esdevinguts dins del recinte del Club Marítim San Antonio de la Playa.
- o. Les conductes discriminatòries de tota mena cap a altres persones treballadores o usuaris del Club o d'empreses col·laboradores del Club, o qualsevol actuació que es consideri assetjament laboral o sexual.

Prescripció de les infraccions i faltes:

L'article 60 del TRET indica el termini, en dies naturals, per a la prescripció, comptats a partir de la data en què l'empresa hagi tingut coneixement de la comissió:

- Faltes lleus: 10 dies.
- Greus: 20 dies.
- Molt greus: 60 dies.

SANCIONS

La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requereix, si escau, comunicació escrita a la persona treballadora.

Les sancions màximes que es poden imposar en cada cas, atesa la gravetat de la falta comesa, són les següents:



- **Per falta lleu:** amonestació verbal, amonestació per escrit o suspensió de feina i sou de fins a cinc dies.
- **Per faltes greus:** amonestació per escrit, suspensió de feina i sou de cinc a vint dies.
- **Per faltes molt greus:** suspensió de feina i sou de vint a noranta dies o, si escau, la rescissió del contracte de treball.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA FINAL

AUTORITZACIÓ ADMINISTRATIVA

Per acord de la comissió negociadora, es confereix poder i autorització suficient en dret a Susana Marimon Charola o Juan Antonio Marimón Pizá perquè, indistintament, intervinguin davant la Direcció General de Treball i Formació i altres organismes oficials de l'Administració pública, amb la finalitat de fer tots els tràmits necessaris tendents a la publicació d'aquest Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

