

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

19704

Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears y la publicación del Convenio colectivo del Real Club Náutico de Palma (exp.: CC_TA_08/113, código de convenio 07000682011986)

Antecedentes

1. El día 17 de enero de 2014, la representación del Real Club Náutico de Palma y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 28 de enero, el señor Antonio Bartolomé Darder Abad, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del Real Club Náutico de Palma en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.
3. Hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es su traducción.
4. Notificar esta resolución a la Comisión Negociadora.



Palma, 28 de octubre de 2014

El director general de Trabajo y Salud Laboral
Onofre Ferrer Riera
Por delegación del consejero de Economía y Competitividad
(BOIB 70/2013)

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REAL CLUB NAUTICO DE PALMA

CAPITULO I. Condiciones Generales.

Artículo preliminar

Declaración de principios

Las partes concertantes del Convenio Colectivo de manera juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el Título IV de la misma que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, categorías profesionales, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley de Igualdad en el apartado 11, del artículo 14 de la misma en esta materia.

Artículo 1º. Partes firmantes

El presente Convenio Colectivo está suscrito por la Dirección de Real Club Náutico de Palma y por la Representación legal de los trabajadores afectados por el mismo.

Artículo 2º. Ámbito funcional y personal

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores que prestan o puedan prestar en un futuro sus servicios por cuenta y orden del Real Club Náutico de Palma de Mallorca. Por el contrario, el convenio no afectará a las personas que ocupen cargos de Gerente o Director, que queda excluido del ámbito de aplicación del mismo. Al Capitán de Puerto, le será de aplicación el presente convenio salvo en lo concerniente en materia de retribución y tiempo de trabajo, que se regirán por lo que se acuerde individualmente en el correspondiente contrato de trabajo.

Artículo 3º. Ámbito temporal

El presente convenio tendrá una duración de tres años, comprendidos desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2014, a todos sus efectos y será vigente desde su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma.



Al mismo tiempo se establece una subida salarial del 0.5% para el año 2012, con efectos del 1 de enero del mismo año.

Igual subida del 0.5% se establece para el año 2013, con efectos del 1 de enero del mismo año.

La empresa abonará los atrasos devengados por la revisión salarial de 2012 y 2013, antes del día 30 de agosto de 2013.

Se acuerda que para el año 2014 las partes negociarán el incremento salarial, si cabe, para dicho año.

Artículo 4º. Denuncia y prórrogas

El presente Convenio, se entenderá tácitamente prorrogado si no mediara denuncia por cualquiera de las partes que lo suscriben en tiempo y forma, la denuncia se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, y, en cualquier caso, mantendrá su vigencia hasta la firma de un nuevo Convenio.

Los pactos económicos contenidos en el mismo surtirán efectos a partir del día 1 de Enero de 2012, en los términos que se exponen.

Artículo 5º. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente en su conjunto.

En consecuencia, si por aplicación de las normas legales vigentes o por ejercicio de las facultades propias de la Autoridad Laboral o cualquier otra circunstancia, se apreciara que alguno de los pactos establecidos conculca la legalidad vigente, o se propusiera su modificación, la Comisión Negociadora del Convenio deberá reunirse o considerar si cabe modificación manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o, por el contrario, la modificación de tal o tales pactos obliga a revisar otras concesiones recíprocas que las partes hubiesen hecho.

En dicho supuesto, la reunión de la Comisión Negociadora deberá tener lugar dentro de los diez días siguientes a la fecha que se diera la precipitada circunstancia o modificación obligada de alguno de los pactos de este Convenio, previa petición de alguna de las partes.

En caso de discrepancias entre las partes negociadoras sobre el supuesto anterior, se acuerda someterse a la mediación y, en su caso, arbitraje del Tribunal Arbitral de Mediación de las Islas Baleares (TAMIB).

Artículo 6º. Garantías, compensación y absorción.

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo tiene la consideración de mínimas y, en consecuencia, a los trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las establecidas en este Convenio Colectivo, para su misma categoría profesional, se les mantendrá y respetará con carácter estrictamente personal.

Toda mejora individual sobre las condiciones pactadas en el presente Convenio será informada y razonada en la Representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

Las mejoras retributivas voluntarias que tenga concedidas actualmente la Dirección podrán ser absorbidas por las que se establecen en el presente Convenio; en el caso de que dichas mejoras fueran superiores a los aumentos concedidos, se absorberán sólo en la parte que cubra lo contemplado en este Convenio.

CAPITULO II.



Artículo 7º. Prendas de trabajo

La Dirección proporcionará a sus trabajadores las siguientes prendas de vestir para el trabajo:

- a.- Al personal de marinería: dos pantalones largos, y una marinera o jersey de invierno, y dos pantalones cortos y dos camisetas en verano; al personal que realice tareas de fondeo se le proveerá de unos guantes de maniobra, se les hará entrega de unas zapatillas cada seis meses y de un anorak, que tendrá una duración de tres años.
- b.- Al personal de limpieza: dos batas al año y una chaqueta de punto o prenda similar en concepto de complemento uniforme de invierno.
- c.- Al personal de portería: un pantalón y una camisa al año y un traje completo cada tres años.

Artículo 8º. Plus de nocturnidad

Los trabajos ocasionales realizados dentro del periodo de tiempo comprendido entre las 22 y las 6 horas, llevará consigo el devengo de un plus equivalente a un 25 por ciento del salario real del trabajador, correspondiente al tiempo trabajado dentro del indicado período horario. El personal contratado para un turno permanente de noche no devengará ni percibirá este plus por haberse tenido en cuenta la circunstancia del trabajo nocturno al fijar la retribución correspondiente.

Artículo 9º. Plus peligrosidad

El personal que preste servicios considerados como tales por la Comisión Paritaria de este convenio o, en su defecto por la Autoridad laboral, como peligrosos, percibirá un plus equivalente al 25 por ciento de su salario real correspondiente al tiempo invertido en los mismos.

Artículo 10º. Plus de transporte

El personal afectado por este Convenio, que se halle contratado por jornada a tiempo completo, percibirá un plus de transporte, para compensar los gastos del trabajador en sus desplazamientos desde el centro de trabajo a su domicilio y viceversa, que no será absorbible por futuros incrementos salariales. Su importe que se refleja en el Anexo I del presente Convenio, y se aplicará a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo.

En caso de que la jornada sea reducida, el importe del plus será proporcional a las horas realizadas.

Artículo 11º. Plus convenio

Será el fijado en Tablas.

Artículo 12º. Gratificaciones Extraordinarias

El personal tendrá derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias al año, a razón de treinta días de salario base más los pluses de convenio y antigüedad cada una de ellas, que se abonarán de la siguiente forma: una en el mes de julio, otra en el mes de diciembre junto con el salario de dichos meses; y la tercera dividida en dos partes iguales, en los meses de marzo y octubre.

Los trabajadores que no lleven prestando servicios un año en el momento de abono de la gratificación extraordinaria, percibirán la misma en proporción al tiempo trabajado.

Estas gratificaciones, total o parcialmente, podrán ser abonadas de forma prorrateada a lo largo de los doce meses del año, siempre que ello se establezca de común acuerdo entre las partes.



Artículo 13º. Horas bolsa de trabajo y días festivos.

La realización de horas bolsa trabajo será de carácter voluntario.

En caso de abonarse en metálico lo serán según tabla que figura en anexo de este convenio, también se podrá compensar por descanso, en este caso del doble del tiempo invertido en aquellas.

La realización de las horas realizadas ante situaciones de emergencia por mal tiempo sobrevenido que pueda producir destrozos o pueda poner en peligro la integridad de las personas, enseres, embarcaciones o instalaciones, tendrá carácter obligatorio al considerarse realizadas por fuerza mayor.

TABLA PRECIOS HORAS BOLSA DE TRABAJO, PLUS DIA FESTIVO**PLUS NOCHE DE GUARDIA MARINERO NOCTURNO**

CATEGORIA	HORA BOLSA DE TRABAJO	PLUS DIA FESTIVO NORMAL	PLUS DIA FESTIVO ESPECIAL
Auxiliares administrativas	17,51	120,37	202,43
Ayudante buzo/marinero	13,47	92,59	155,71
Conserje	16,16	110,10	186,86
Contramaestres	20,20	138,88	233,57
Limpiadora	14,14	92,59	155,71
Mantenimiento Puerto	16,16	110,10	186,86
Marinero 1ª	16,16	110,10	186,86
Marinero 2ª	13,47	92,59	155,71
Mozo	10,77	74,08	124,57
Oficial 1ª Mto/Logística	16,16	110,10	186,86
Oficial 2ª Mto/Logística	13,47	92,59	155,71
Oficial 2ª Pañol Regatas	16,16	110,10	186,86
Oficiales administrativas	20,20	138,88	233,57
Portero Recepción	13,47	92,59	155,71
Portero Garita	14,81	101,85	171,28

1 NOCHE DE GUARDIA



Marinero Nocturno (turno 8 horas)	18,94 151,50
HORAS NOCTURNAS	Incremento
Por fuerza mayor o Temporal	110%
Resto	50%

HORAS NOCTURNAS

De 22 a 6 horas
Incrementos sobre el precio de hora bolsa de trabajo

DIAS FESTIVOS

Plus Festivo: para una jornada de 7 horas (se ajustará en función del horario vigente en la temporada que se realice)
Festivos especiales: 25 de diciembre y 1 de enero

Artículo 14°. Complemento de antigüedad

En esta materia se mantiene el acuerdo del Convenio Colectivo anterior, que estableció que a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo, esto es el día 1 de enero de 1995, los trabajadores que vinieran devengando el 60 por ciento o más por tal concepto, sobre el salario base, no devengarán mayor porcentaje por dicho concepto.

Así mismo, el personal que en la fecha citada en el párrafo anterior ostentaran un devengo inferior al 60 por 100 por el concepto de antigüedad, devengarán a partir de aquella fecha: por cada sexenio el equivalente al 10 por 100 del salario base, con un tope máximo del 60 por 100.

A efectos de la aplicación práctica del párrafo anterior, los trabajadores conservarán el porcentaje que por antigüedad tuvieron reconocido el día 1 de enero de 1995 y, a partir de esa fecha, se irán acumulando los porcentajes que procedieran por lo sexenios que se devengarán, con el límite porcentual indicado.

El personal contratado desde el 1 de enero de 1995 devengará por este concepto un 10 por 100 por cada sexenio y con un tope máximo de 20 por 100 del salario base o dos sexenios.

Artículo 15°. Incapacidad temporal

Los trabajadores en situación de baja por enfermedad o accidente cualquiera que sea su naturaleza, desde el primer día que ésta se produzca percibirán a partir del primer día el 100% de su salario según nómina, siendo a cargo del Club la diferencia resultante con la prestación a la Seguridad Social.

En el caso de que sea de aplicación lo dispuesto en el art. 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, o el trabajador sea dado de alta por incumplimiento que le sea imputado por normativa legal, perderá el complemento económico por incapacidad temporal a cargo del Club, pudiéndose descontar de su salario los ya percibidos por aquel concepto. El complemento se considerará mejora de la acción protectora y, por consiguiente, no sujeto a cotización a la Seguridad Social.

Para poder percibir estos complementos el trabajador deberá tener reconocido el derecho a percibir prestación económica de la Seguridad Social.



Artículo 16°. Vacaciones

El personal tendrá derecho a disfrutar un período de treinta y siete días naturales de vacaciones anuales. El calendario de vacaciones se confeccionara de mutuo acuerdo entre las partes, en el mes de noviembre, pudiéndose fraccionar en dos periodos el disfrute de las vacaciones.

Artículo 17°. Promoción económica. Paga por vinculación

De conformidad con lo que dispone el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador afectado por este Convenio, en función de los servicios prestados al Club, siempre que los mismos sean de al menos 15 años y opte por cesar voluntariamente a partir de haber cumplido 60 años de edad, tendrán derecho a una paga extra de naturaleza salarial de la cuantías que a continuación se citan:

- a.- Si el cese del trabajador se produce el mismo día que cumpla 60 años de edad, la paga extra será de 21.030,36 euros.
- b.- Si el cese se produce una vez cumplidos los 60 años de edad y hasta el mismo día que cumpla los 61 años de edad, la paga extra será de 15.020,24 euros.
- c.- Si dicho cese se produce entre los 61 y hasta que cumpla los 62 años de edad, la indemnización será de 12.015,18 euros.
- d.- Si ha cumplido 62 y hasta que cumpla los 63 será de 9.010,12 euros.
- e.- Si ha cumplido 63 y hasta los 64 la indemnización será de 6.006,06.

Cuando el trabajador cumpla los 65 años de edad y reúna los requisitos necesarios para que por la Seguridad Social se le reconozca el derecho a la pensión por jubilación, deberá jubilarse forzosamente con derecho a una indemnización cuya cantidad será de 3.005,06 euros. Si el club opta por la citada extinción lo comunicara al trabajador con un mes de antelación, bien del cumplimiento de la citada edad, bien en cualquier momento de haber cumplido la citada edad.

Artículo 18°. Funciones de distinta categoría

El personal afectado por este Convenio podrá ser destinado, con carácter exclusivamente provisional, a realizar funciones de diferente categoría a la propia en los siguientes términos:

Si son de categoría inferior, por un período de hasta treinta días laborables en el año natural, conservando el salario de la categoría a la que pertenece y comunicándolo a la Representación Legal de los Trabajadores.

Si son funciones de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a dicha categoría superior. Si el trabajador prestara servicio durante un periodo de tres meses seguidos o de cuatro meses alternos al año natural, quedará definitivamente clasificado y con todos los efectos en dicha categoría, salvo en el supuesto de sustitución por alguna de las causas legales de suspensión o interrupción del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 19°. Licencias

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a.- Por matrimonio del trabajador: 18 días naturales si se celebra en la Isla o 20 días naturales si se celebra fuera de ella.
- b.- Por alumbramiento de esposa del trabajador: 3 días naturales si el nacimiento se produce en la isla o 5 días en el caso de producirse en otra isla o en la península. En caso de concurrir complicaciones graves, que se justificarán, podrá ampliarse el permiso 2 días más.
- c.- Por fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre, hermano, padre político, madre política, hijo político o hermano político: 3 días naturales si ocurre en la isla, 4 días naturales si ocurre en



otra de las islas o 5 días naturales si es en la península.

d.- Por matrimonio de hijo o hermano del trabajador: 1 día natural si la boda se celebra en la isla o 2 naturales si se celebra fuera de ella.

e.- Por enfermedad grave, diagnosticada por médico, de los parientes reseñados en el apartado c), con excepción de los hermanos políticos, los mismos días que en los señalados en dicho apartado. En caso de concurrir complicaciones graves en el internamiento, que deberán justificarse, el permiso podrá ampliarse en 2 días más.

f.- Por concurrencia a exámenes: el tiempo indispensable para la realización de los mismos.

g.- Por cambio de domicilio habitual: 1 día natural.

Artículo 20º. Consultas médicas

El Club abonará, como tiempo efectivamente trabajado, el tiempo de ausencia por motivos de consulta médica, siempre que el trabajador afectado, previamente, así lo haya solicitado y justifique posteriormente su asistencia a dicha consulta.

A requerimiento de los trabajadores la Dirección facilitará el permiso indispensable con carácter retribuido, para una revisión médica anual.

Artículo 21º. Excedencias:

Los trabajadores afectados por este Convenio, que cuenten con una antigüedad de un año, como mínimo, tendrán derecho a solicitar de la Dirección una excedencia de un año a cinco años.

Transcurrido el plazo de excedencia concedida, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía en el momento de la concesión; dicha reincorporación deberá solicitarse con una anticipación mínima de un mes a la fecha de la finalización del plazo de excedencia y deberá tener lugar automáticamente a la fecha de dicha finalización. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde la finalización de la anterior excedencia. La causa de esta excedencia no podrá ser el trabajo o dedicación a cualquier actividad igual o similar a la de la empresa.

La excedencia forzosa por razón de designación o elección para un cargo público y las relativas al ejercicio de funciones sindicales, se regirán íntegramente por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22º. Jornada laboral.

La jornada máxima laboral anual se establece en 1628 horas anuales ordinarias de trabajo efectivo, equivalentes a una jornada media de 37 horas semanales de trabajo efectivo.

En las contrataciones a tiempo parcial o duración inferior al año, el máximo de jornada laboral anual, se reducirá proporcionalmente.

Como anexo I al presente Convenio figura reflejado el horario de trabajo del personal afectado.

Dicho cuadro horario anual deberá estar expuesto en todos los centros de trabajo en lugar visible y se entregará, en su caso, copia a los Representantes Legales de los Trabajadores.

Al ser la jornada pactada menor a la jornada legalmente establecida, se fija una bolsa de horas de trabajo a realizar de forma voluntaria y pactada entre los trabajadores y el club, que no tendrá la consideración de extraordinarias de (80) horas al año, que tendrá una retribución específica según lo pactado en artículo 13º.

De estas horas anuales efectivas a disposición de la empresa solo podrán ser utilizadas dos horas diarias. Que serán puestas en conocimiento de los Representantes Legales de los Trabajadores.



Artículo 23°. Casos de lluvia

El personal que trabaje al descubierto será dotado de ropa adecuada para los casos de lluvia. En caso de lluvia fuerte se podrá interrumpir el trabajo, salvaguardando en todo caso los supuestos de peligro o gravedad.

Artículo 24°. Derechos sindicales

En materia de derechos sindicales regirá lo siguiente:

A.- La Dirección reconoce a la Representación Legal de los Trabajadores como interlocutor válido en todas las materias relacionadas directa o indirectamente con la relación laboral, por ello se compromete a potenciar el diálogo, la colaboración y la participación de tales órganos de representación.

Sus funciones, además de las señaladas expresamente en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), serán las indicadas en este convenio y en concreto:

- 1.- Elevar informes relativos a necesidades no cubiertas en el Club.
- 2.- Conocer la realización de trabajos de distinta categoría y horas extraordinarias.
- 3.- Intervenir en la confección del calendario de vacaciones.
- 4.- Vigilar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

La Representación legal de los trabajadores observará el sigilo profesional en todo lo dispuesto en el artículo 65 del E.T.

B.- Las garantías de la Representación legal de los trabajadores serán las previstas en el artículo 68 del E.T..

C.- Otros derechos:

1. Local.-La Dirección pondrá a disposición de la Representación legal de los trabajadores, cuando circunstancialmente así lo precisen, un local adecuado donde pueda desarrollar su actividad y comunicarse con los trabajadores.
2. Reuniones.- La Representación legal de los trabajadores podrá reunirse dentro y fuera de las horas de trabajo, sin otra limitación que la disponibilidad de horas sindicales. Si la reunión tiene lugar dentro del propio centro de trabajo, bastará la comunicación previa a la Dirección, si la reunión debe celebrarse fuera del lugar de trabajo y en horas laborables, dicha comunicación deberá efectuarse con 24 horas de antelación, salvo en casos excepcionales que se comunicará con la antelación posible.
3. Tiempo sindical.- Cada Representante legal de los trabajadores dispondrá de un crédito horario de veinte horas mensuales, las cuales podrán ser cedidas o acumuladas a otro Representante por periodos trimestrales. Las horas destinadas a reuniones de la Comisión Paritaria o que obedezcan a convocatorias de la Dirección, no computarán dentro del crédito horario establecido.
4. Información y comunicación.- La Representación legal de los trabajadores podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de los locales de trabajo de la entidad en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desarrollo del proceso de trabajo, aquellas publicaciones de interés laboral o social. Se pondrá a su disposición un tablón de anuncios, siendo éstos responsables de todo cuanto se publique en el mismo. Podrán, además, informar a sus representados, sin que tal actividad interrumpa el proceso de trabajo.

D.- Secciones sindicales. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la entidad:

- 1.- Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato y la legislación vigente.
- 2.- Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical.
- 3.- Recibir la información que le remita su sindicato.
- 4.- Disponer de un tablón de anuncios.



E.- Delegados Sindicales .La Dirección reconocerá como representante de la sección sindical a un Delegado sindical, en aquellos casos en que el sindicato esté representado entre los delegados de personal y posea un número de afiliados, superior al 30 por 100 de la plantilla del Club. Los delegados sindicales tendrán los mismos derechos y garantías que están reconocidas a los representantes legales de los trabajadores en los artículos 64 y 68 del E.T..

F.- Cuota sindical. A petición escrita de los trabajadores afiliados a un sindicato, la empresa descontará de la nómina mensual de dichos trabajadores el importe de su cuota sindical correspondiente, a la que dará el destino indicado en la solicitud.

Artículo 25º.- Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria compuesta por la representación legal de los trabajadores e igual número de representantes de la Dirección, partes firmantes de este Convenio Colectivo, cuyas funciones serán, entre otras, las siguientes:

- a.- La interpretación y vigilancia de lo pactado en este Convenio Colectivo. En este orden las partes firmantes se comprometen y obligan a remitir a esta Comisión Paritaria, con carácter previo a la vía administrativa o jurisdiccional, y para su resolución, los asuntos que, afectando a los trabajadores , dimanen de la aplicación del Convenio Colectivo
- b.- La intervención obligada en los procesos de conflictos colectivos, emitiendo el correspondiente dictamen. Las partes acuerdan que en caso de no resolver sus discrepancias en la Comisión Paritaria, acudirán a los procedimientos de mediación y arbitraje del T.A.M.I.B.

Artículo 26º. Categorías Profesionales

A.- Sección administrativa.

- 1.-Contable general: Es el empleado capacitado o no de poderes, que actúa a las órdenes de la dirección o gerencia y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios, así como organiza y ejecuta la contabilidad.
- 2.-Jefe administrativo: Responsable de la oficina administrativa del Club. Es el Superior inmediato de los Oficiales administrativos y de los Auxiliares administrativos cuyo trabajo organizará y supervisará.
- 3.-Oficial Administrativo 1ª: Es el trabajador o trabajadora que, con los conocimientos teóricos y prácticos precisos para ello y con cierto grado de responsabilidad e iniciativa desarrolla, bajo las órdenes del Jefe administrativo, todas o algunas de las funciones siguientes: caja de cobros y pagos sin firma, Correspondencia, redacción de documentos, contratos, etc., para lo cual deberá poseer conocimiento de las actividades de la entidad, funciones de contabilidad, recopilación de datos, organización de archivos y ficheros, aplicación de tarifas, confección de hojas de salarios y de liquidación de cuotas de Seguridad Social y otras de carácter administrativo de similar grado de conocimiento y responsabilidad. Se le requerirá conocimiento de idiomas a nivel básico de conversación, informática, así mismo sustituirá a su jefe inmediato en sus ausencias.
- 4.-Oficial administrativo: Es el trabajador o trabajadora que, con los conocimientos teóricos y prácticos precisos para ello y con cierto grado de responsabilidad e iniciativa desarrolla, bajo las órdenes del Jefe administrativo, todas o algunas de las funciones siguientes: correspondencia, redacción de documentos, contratos, etc., para lo cual deberá poseer conocimiento de las actividades de la entidad, organización de archivos y ficheros, y otras de carácter administrativo de similar grado de conocimiento y responsabilidad.
- 5.-Auxiliar administrativo: Es el empleado o empleada que sin poseer el nivel de conocimiento y práctica propios del Oficial administrativo, desarrolla tareas elementales y funciones puramente mecánicas o que requieren conocimientos básicos técnicos propios de la administración de la empresa.

B.- Sección marinería.

- 1.-Capitán de Puerto: Es el responsable en general del funcionamiento del puerto del Club, así como del personal de marinería, estando bajo su dependencia dicho personal en el que se incluye



el contraamaestre y personal administrativo del puerto. En particular serán funciones específicas la responsabilidad de los atraques, control de las embarcaciones del puerto, así como la infraestructura y seguridad del mismo, depende del Gerente o Director del Club.

2.-Adjunto Capitán de Puerto: Persona capaz de ayudar en gestiones administrativas, de gestión y coordinación del Capitán o Capitana de Puerto. Podrá sustituirlo bajo órdenes de Gerencias ante la ausencia del/la capitana de Puerto. Velará por la coordinación con contraamaestres, reservas, trato con clientes y proveedores, chequeos de seguridad y mantenimiento, negociaciones, etc.

3.-Contraamaestre: Es el responsable del desarrollo del trabajo y del mantenimiento y control de amarres e instalaciones portuarias. Dependerá directamente del Capitán del Puerto y a sus órdenes se encontrará el personal de marinería del Club. Dirigirá y coordinará todas las faenas marineras que se efectúen en el Club y cuidará especialmente de la seguridad y buen estado de los elementos de amarre y fondeo.

Deberá estar presente en las tareas que tengan un mínimo de responsabilidad, tales como remolque y fondeo de embarcaciones, debiendo manejar el bote de remolque. Será el/la encargado de custodiar y administrar el material necesario al personal de marinería, en el momento que dicho personal realice el servicio de recepción de transeúntes, o sea en el momento que el personal administrativo encargado de dicha tarea se encuentre fuera de servicio.

4.-Marinero de 1ª : Son los trabajadores encargados de ayudar en las tareas de atraque de los barcos así como la revisión de amarras de los buques, colocación de pasarelas, reparación y sustitución de muertos de fondeo, así como el achique de embarcaciones que se hallen en peligro por entrada de agua. Además de estas funciones, realizarán las siguientes:

- a) Limpieza de pantalanes, recogida de basura tanto del agua como su almacenamiento en contenedores.
- b) Pintura y mantenimiento de las zonas e instalaciones de marinería. Quedan excluidas las instalaciones destinadas a usos sociales o comerciales.
- c) Pintura y mantenimiento de los utensilios de trabajo de uso exclusivo para la realización de sus tareas, así como las embarcaciones usadas únicamente por la marinería para la realización de fondeos y remolques.
- d) Recepción de barcos transeúntes, siempre que el personal administrativo encargado de dicha tarea se encuentre fuera de servicio, y consistirá en entregar al patrón del barco la hoja de entrada, así como las conexiones de agua y luz, previo cobro del depósito establecido.
- e) Sustituir al Contraamaestre cuando éste se halle ausente por razones imprevistas o por alguna causa de interrupción o suspensión transitoria de la relación laboral, en cuyo caso será de aplicación el art. 17 del presente Convenio.

5.-Marinero de 2ª: Son los trabajadores encargados de ayudar en las tareas de atraque de los barcos así como la revisión de amarras de los buques, colocación de pasarelas, reparación y sustitución de muertos de fondeo, así como el achique de embarcaciones que se hallen en peligro por entrada de agua. Además de estas funciones, realizarán las siguientes:

- a) Limpieza de pantalanes, recogida de basura tanto del agua como su almacenamiento en contenedores.
- b) Pintura y mantenimiento de las zonas e instalaciones de marinería.
Quedan excluidas las instalaciones destinadas a usos sociales o comerciales.
- c) Pintura y mantenimiento de los utensilios de trabajo de uso exclusivo para la realización de sus tareas, así como las embarcaciones usadas únicamente por la marinería para la realización de fondeos y remolques.
- d) Recepción de barcos transeúntes, siempre que el personal administrativo encargado de dicha tarea se encuentre fuera de servicio, y consistirá en entregar al patrón del barco la hoja de entrada, así como las conexiones de agua y luz, previo cobro del depósito establecido.

Transcurridos catorce meses de servicios efectivos al Club, el trabajador contratado como Marinero de 2ª pasará automáticamente a prestar sus servicios como Marinero de 1ª .Los períodos de suspensión del contrato de trabajo por alguna de las causas previstas en el art. 45 del Estatuto de los Trabajadores interrumpirán el período de seis meses de servicios.

6.-Marinero nocturno: Es el marinero encargado de ayudar en las tareas de atraque de los barcos así como la revisión de amarras de los buques, colocación de pasarelas, así como del achique de embarcaciones que se hallen en peligro por entrada de agua. Además de estas funciones, realizaran las siguientes: recepción de barcos transeúntes y la entrega de hoja de entrada, así como las conexiones de agua y luz, y previo cobro de los depósitos establecidos.



- 7.-Auxiliar de marinero: Son aquellas personas que, con carácter temporal, en época de regatas, ayudan a los Marineros en sus cometidos profesionales.
- 8.-Ayudante de Buzo: Ayuda al servicio del Buzo contratado por el Club. Velará por la seguridad de éste/a marcando la zona de trabajo. Estará conectado por radio siempre para dar aviso en caso de necesidad. Se encargará del manejo de la embarcación, tiene que disponer del título correspondiente. Utilizará material de seguridad. Tomará nota de los trabajos realizados y pasará parte conjuntamente realizado con el Buzo a Capitanía.
- 9.-Buzo: Ejercerá las funciones y se regirá según las condiciones que figuran en el B.O.E.(adjunto).
- 10.- Marinero mantenimiento: es el trabajador encargado del buen funcionamiento y mantenimiento de las infraestructuras del club y la zona de pantalanes del puerto.
- Fontanería, pequeñas reformas de albañilería y conexiones de electricidad.
 - Velara y controlara equipos de bombas, calderas y mantenimiento en general de los edificios, etc.

C.- Sección Deportiva

1.-Oficial primero de Regatas: Bajo las órdenes directas del Gerente se encargará de la organización de las regatas, es decir se encargará de la organización técnica, de la organización administrativa previa necesaria para la realización de las regatas bajo supervisión de la gerencia. Se encargará de la organización de las regatas en el agua, tanto a nivel de personal como de recorridos y embarcaciones, previa coordinación con la gerencia del Club, así como de las clasificaciones en cuantas regatas sea necesario realizar. Colaborará en la organización de las entregas de premios, así como en la organización de los eventos sociales que realice el Club. Realizará las gestiones administrativas que la gerencia estime oportuno. Colaborará en cuantas actividades deportivas organice el Club en las diferentes secciones que tenga. Tendrá las titulaciones necesarias para la realización de las regatas, así como las necesarias para pilotar un barco.

2.-Oficial segundo de Regatas: Es el encargado o la encargada de apoyar en la realización de las regatas.

Específicamente es el responsable del pañol de regatas y todo el material de regatas necesario para la realización de las mismas.

Es el encargado del mantenimiento de las embarcaciones destinadas a las secciones deportivas del Club, para la organización de eventos deportivos, de la explanada de vela ligera y de todos los amarres de la zona del edificio social (ello no excluye a los marineros y las marineras del Club que realicen sus funciones también en esta zona). Está encargado de la limpieza de la zona.

Se encuentra bajo las órdenes directas de gerencia y capitanía de puerto y sólo recibirá órdenes del Oficial de regatas en los momentos de organización de las regatas.

Colaborará activamente en la organización de las regatas tanto en tierra como en el mar, así como en la organización de las entregas de trofeos y de los eventos sociales del Club.

Poseerá las titulaciones necesarias para pilotar las embarcaciones del Club y para la organización y realización de regatas.

3.-Monitor de Vela: Es el trabajador que teniendo iniciativa y responsabilidad restringidas, realiza las funciones de formación y enseñanza en la escuela de vela, ayudará al monitor principal (si lo hubiera) en sus funciones y será responsable de los grupos de alumnos que éste le confie, así como del material necesario para llevar a cabo sus funciones docentes.

4.-Monitor de Piragüismo: Es el trabajador que teniendo iniciativa y responsabilidad restringidas, realiza las funciones de formación y enseñanza en la escuela de piragüismo, ayudará al monitor principal (si lo hubiera) en sus funciones y será responsable de los grupos de alumnos que éste le confie, así como del material necesario para llevar a cabo sus funciones docentes.



d) Sección de mantenimiento

- 1.-Se crea una sección única de mantenimiento del club compuesta por un coordinador y oficiales de 1ª y 2ª categorías, que se encargarán del mantenimiento tanto del edificio social y sus instalaciones, como del puerto y sus instalaciones.
- 2.-Se pretende que efectúen los mantenimientos tanto correctivos como preventivos hasta donde la disponibilidad técnica, de medios materiales y de tiempo lo permita, de tal manera que solamente se acudirá a empresas externas cuando el coordinador/a de mantenimiento con el visto bueno de la dirección del club, así lo considere.
- 3.-Se crea la figura del retén de mantenimiento, que será de carácter semanal, con la idea de disponer durante las 24 horas del día a lo largo de todo el año, de un operario que acuda en un tiempo máximo de 15 minutos para resolver las incidencias que puedan ocurrir. Se elaborará un cuadro donde figure el retén de cada semana, que se entregará actualizado en Capitanía, Recepción, Garita, Contra maestres y marinero nocturno.
- 4.-Todos los trabajos que haya que efectuar o las incidencias que se produzcan serán dirigidas al coordinador o coordinadora de mantenimiento, si es posible a través de correo electrónico, quien los repartirá de acuerdo con sus prioridades. En caso de incidencias fuera del horario laboral se llamará directamente al/la operario de retén, quien si lo considera necesario se pondrá en contacto con el coordinador o coordinadora.
- 5.-Se dispondrá de un pañol y una furgoneta dedicados exclusivamente al material y herramientas de dicha sección.

E.- Servicios varios

- 1.-Socorrista: Pertenecen a esta categoría los trabajadores y las trabajadoras que, en posesión de los conocimientos específicos correspondientes y responsabilidad directa, ejecutan labores relacionadas con la ayuda, auxilio y cumplimiento de normas de comportamiento de los usuarios y usuarias en los recintos de piscina, y para cuya realización se requiere atención especial, estando su labor supervisada por un/a trabajador/a de categoría superior, de quien reciben instrucciones genéricas.

Son tareas fundamentales de esta categoría:

- Control del cumplimiento por los usuarios y usuarias de la normativa vigente en las instalaciones a su cargo.
- Ayuda y primeros auxilios a usuarios y usuarias necesitados.

Cuando el trabajador o la trabajadora que ostenta esta categoría desempeñe su trabajo en instalaciones con funcionamientos de temporada, colaborarán, cuando éstas se encuentren fuera de servicio, en la enseñanza de los rudimentos de la actividad deportiva, bajo la dependencia de otro trabajador de categoría superior perteneciente a su área de actividad.

Depende de Gerencia, y del departamento de Deporte.

- 2.-Logística: Pertenecen a esta categoría los trabajadores y trabajadoras que, con conocimientos prácticos elementales, tiene encomendadas las siguientes funciones:

- Realiza el traslado del mobiliario y enseres de los diferentes salones y dependencias del Club necesarios para la realización de eventos sociales, regatas y cualquier otra actividad organizada por el Club.
- Colaborará en algunas tareas durante la celebración de los citados eventos organizados por el Club.
- Realizará funciones de mensajería dependiendo de las necesidades del Club.



F.- Sección portería

1.-Conserje: Cuidará especialmente del control de acceso al Club, de acuerdo con las normas internas impartidas al efecto. Estará a su cargo la conservación del inmueble y deberá velar por el perfecto estado de las dependencias, mobiliarios e instalaciones, dando cuenta de las anomalías o desperfectos que se produzcan; es el superior inmediato del resto del personal subalterno:

Porteros, cuyo trabajo organizará y supervisará.

Así mismo cuidará de la megafonía y demás sistemas de telecomunicación cuando sea necesario. En las ocasiones especiales, tales como conciertos, bailes, etc., colaborará con su esfuerzo físico en la distribución del mobiliario.

2.- Porterero de recepción: Está encargado del control del acceso al Club, velará por el buen estado de los accesos en ocasiones especiales, tales como conciertos, bailes, etc., colaborando con la distribución del mobiliario. Así mismo cuidará de la megafonía y demás sistemas de telecomunicación cuando sea necesario. Estará a las órdenes inmediatas del Conserje.

3.-Portero de garita: Es el trabajador encargado del control de acceso al Puerto, de acuerdo con las normas internas impartidas al efecto, cuidará de los sistemas de vigilancia y seguridad que tendrá asignados a su cargo, su principal lugar de trabajo será la garita de accesos construida al efecto para la realización de las tareas asignadas.

G.- Sección de limpieza

1.-Gobernante: Pertenecen a esta categoría los/as trabajadores que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acorde a la formación profesional exigida, con autonomía y responsabilidad, y bajo la dependencia de un superior, de quien reciben instrucciones genéricas, organizan y supervisan las actividades propias del área de Servicios Generales, exceptuando las de información y control.

Son tareas fundamentales de esta categoría:

- Distribuir el trabajo y turnos del personal a su cargo, cuidando de la seguridad y uniformidad de éste.
- Velar por la limpieza, buen orden y condiciones higiénicas de las dependencias e instalaciones a su cargo.
- Vigilar el cuidado del mobiliario, enseres, utensilios y materiales encomendados, procediendo a su recambio cuando sea preciso, así como el recuento e inventario de los mismos.
- Prever las necesidades de bienes y materiales para el buen funcionamiento de su área de actividad, proponiendo su reposición.
- Confeccionar las fichas, estadillos y partes que aseguren la realización eficiente del trabajo, supervisando su ejecución.
- Preparar los informes que en relación a su cometido se le soliciten.

2.-Personal de limpieza: Es el trabajador que está a las órdenes del Gobernante, son los/as encargados de la limpieza del edificio y demás instalaciones del Club, así como de las instalaciones usadas por el personal, vestuarios y aseos.

Artículo 27º.Régimen disciplinario

A) Principios de ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la entidad, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empleadores.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador o trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la



graduación que se establece en el presente artículo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la entidad al trabajador.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores.

B) Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en el inicio o terminación de la jornada de trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la entidad.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en el inicio o terminación de la jornada de trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos o cuatro días durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de salud y seguridad laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la entidad, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la entidad o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la entidad de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la entidad.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la entidad para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la entidad.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Dirección de la entidad.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.



n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en el inicio o terminación de la jornada de trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la entidad, de otros trabajadores o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la entidad.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la entidad.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la entidad.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de salud y seguridad laboral, debidamente advertida.
- l) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el/la trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

C) Sanciones:

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a dos meses, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedaran canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro o doce meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 28°. Vacantes.

Cuando el Club precise cubrir una vacante, la misma deberá anunciarse entre el personal de plantilla, que caso de reunir los requisitos exigidos será cubierta por un trabajador del Club. Si un trabajador o trabajadora considera que reúne los requisitos y condiciones exigidos, optará a la cobertura de la vacante. En el supuesto de ser rechazada su demanda, se comunicará tal decisión por escrito y fundamentadamente.

Artículo 29°. Retribución:

En el anexo II que se acompaña quedan fijadas las retribuciones para el año 2012 y 2013.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA. Salud Laboral.- La empresa elaborará planes de formación concretos y específicos en materia de Salud Laboral a impartir por niveles de responsabilidad a los delegados de prevención, delegados de personal y al resto de los trabajadores.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA. Ley de igualdad.-En lo referente a materia de igualdad se atenderá a la Ley Orgánica 312007 de 22 de Marzo. La empresa elaborará un protocolo de actuación en caso de acoso sexual en el período de vigencia del presente convenio, que pondrá en conocimiento de los trabajadores y trabajadoras, previa consulta con la representación legal de los trabajadores.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA. INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.- En virtud de lo previsto en el artículo 83.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, para el supuesto que se produzca una discrepancia en el marco del procedimiento establecido en el artículo 82.3 del mismo texto legal, las partes se someten a lo establecido en el Decreto 5/2013, 29 de noviembre, por el que se crea y regula la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears.

DISPOSICION FINAL. Cláusula derogatoria.- Lo pactado en este Convenio deroga todos los Pactos y Convenio anteriores.

ANEXO I

De forma indicativa se establecen los horarios laborales y descansos semanales que con carácter general estarán en vigor para los servicios del club, sin perjuicio de aquellos otros que se puedan fijar de común acuerdo entre la Dirección y los trabajadores interesados, se serán comunicados a la representación legal de los trabajadores. Anualmente se elaborará el correspondiente calendario laboral, de conformidad a lo establecido en el artículo 34.6 del Estatuto de los trabajadores.

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN (SECRETARIA)

HORARIOS:

De lunes a jueves: Turno mañana: De 8:00h a 15:30h / Turno tarde: 13:30h a 20:00h

Viernes: Turno mañana: De 8:00h a 15:00h / Turno Tarde: 14:00 a 20:00h

Sábados: De 9:00h a 14:00h

Días libres. Sábado y Domingo

OFICINA DE CONTABILIDAD

HORARIOS:

Se establecen 2 turnos que se van alternando mensualmente.

Turno 1: De lunes a jueves de 8:00 a 15:30.

Viernes: de 8 a 15 horas.

Turno 2: De lunes a jueves de 9:30 a 17:00.

Viernes: de 10 a 17 horas.

Sábados: dos sábados al mes de 9:00 a 14:00h (uno de cada turno).

Días libre. Sábado y Domingo



OFICINA DE REGATAS: OFICIAL REGATAS, PAÑOL REGATAS Y COORDINADORA DEPORTIVA

HORARIOS:

De lunes a jueves: De 7:30h a 15:00h

Viernes: De 8:00h a 15:00h

*El horario dependerá en algunas ocasiones de los eventos deportivos.

OFICINA CAPITANÍA, CONTRAMAESTRES, MARINERÍA Y MANTENIMIENTO

HORARIOS:

OFICINA DE CAPITANIA:

Se establecen 3 turnos:

Turno 1: De lunes a jueves de 8 a 15:30 horas y viernes de 8 a 15 horas.

Turno 2: Lunes de 14 a 20:15 horas, martes, miércoles y jueves de 8 a 14:15 horas y domingo de 8 a 14 horas y de 15 a 20 horas.

Turno 3: Martes, miércoles, jueves y viernes de 14 a 20:15 horas y sábado de 8 a 14 horas y de 15 a 20 horas.

HORARIO PERSONAL MARINERIA:

Invierno (de octubre a marzo) todos los días excepto miércoles de 06:30 a 13:30 horas y de 13:00 a 20:00 (miércoles de 07:00 a 13:30 y de 13:30 a 20:00)

Verano (de abril a septiembre) todos los días excepto miércoles de 06:30 a 14:30 y de 14:00 a 22:00 (miércoles de 07:00 a 14:30 y de 14:30 a 22:00)

Días libres. Dos días a la semana, que coinciden en viernes y sábado o domingo y lunes. Se distribuirán los turnos de trabajo por rotación, así como los descansos en viernes y sábados y domingos y lunes.

HORARIO CONTRAMAESTRES

Invierno (de octubre a marzo): viernes, sábados, domingos y lunes de 09:00 a 14:00 y de 15:30 a 20:15

Martes, miércoles y jueves de 09:00 a 14:00 y de 14:00 a 19:00

Verano (de abril a septiembre): viernes, sábados, domingos y lunes de 09:00 a 14:00 y de 16:00 a 21:00

Martes, miércoles y jueves de 07:30 a 14:00 y de 14:00 a 20:30

Días libres. Dos días a la semana, que coinciden en viernes y sábado o domingo y lunes. Se distribuirán los turnos de trabajo por rotación, así como los descansos en viernes y sábados y domingos y lunes

HORARIO PERSONAL DE MANTENIMIENTO

Invierno (de octubre a mayo): De lunes a jueves de 08:00 a 15:30 y de 14:00 a 21:30

Viernes de 08:00 a 15:00 y de 14:00 a 21:00

Sábados y domingos de 09:00 a 13:30 y de 16:00 a 19:30

Verano (de junio a septiembre) De 1 De lunes a jueves de 08:00 a 15:30 y de 14:00 a 21:30

Viernes de 08:00 a 15:00 y de 14:00 a 21:00

Sábados y domingos de 09:00 a 13:30 y de 18:00 a 21:30

RECEPCION, GARITA Y LIMPIEZA



HORARIOS RECEPCIÓN: De lunes a jueves – 7:00 a 22:00 – (Un turno de 7.00-14:30 y otro de 14:30 a 22:00h)
Viernes: 8:00 a 22:00 – (Un turno de 8:00-15:00 y otro de 15:00-22:00)
Sábados y domingos: De 8:00 a 15:00 y de 15:00 a 22:00h

HORARIOS GARITA: Horario mañana de miércoles a domingo de 8:00 a 14:00h y lunes de 8:00h a 15:00h.
Horario tarde de miércoles a domingo de 15:00h a 21:00h y lunes de 15:00 a 22:00h.

HORARIOS LIMPIEZA: Viernes, sábado, lunes y martes de 7:00h a 14:30h, domingos de 7 a 14 h

LOGÍSTICA

HORARIOS:

Lunes a Jueves: 8:00h a 15:30h

Viernes: 8:00h a 15:00h

En muchos casos el horario dependerá de los eventos sociales y deportivos organizados.

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN (SECRETARÍA)

HORARIOS:

De lunes a jueves: Turno mañana: De 8:00h a 15:30h / Turno



ANEXO II : TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIOS CONVENIO 2.012 ("DEFINITIVA")

* INCREMENTO =			0,50%							05/06/2013		
(Acuerdo firma Convenio 2012-2014)												
		15		15		12		12		12		
CATEGORIA	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL CON GG.EE.	PLUS CONVENIO MENSUAL	PLUS CONVENIO ANUAL	PLUS MTO.	PLUS MTO. ANUAL	PLUS PUESTO TRABAJO	PLUS PUESTO TRABAJO ANUAL	PLUS TRANSPORTE MENSUAL	PLUS TRANSPORTE ANUAL	TOTAL DEVENGOS ANUALES	
A) SECCION ADMINISTRATIVA												
CONTABLE GENERAL	1.771,19	26.567,88	234,50	3.517,45	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	30.554,46	
JEFE ADMVO.	1.632,58	24.488,73	234,50	3.517,45	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	28.475,32	
OFICIAL ADMVO.1ª	1.541,46	23.121,88	219,93	3.299,01	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	26.890,03	
OFICIAL ADMVO.2ª	1.355,60	20.334,06	60,48	907,21	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	21.710,41	
AUXIL. ADMVO.	1.170,71	17.560,72	55,56	833,35	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	18.863,20	
B) SECCION MARINERIA												
ADJUNTO CAPITAN PUERTO	1.541,46	23.121,88	219,93	3.299,01	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	26.890,03	
CONTRAMAESTRE	1.632,58	24.488,73	283,95	4.259,29	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	29.217,16	
MARINERO MANTENIMIENTO	1.170,71	17.560,72	230,07	3.451,12	234,24	2.810,82	0,00	0,00	39,09	469,13	24.291,79	
MARINERO 1ª	1.170,71	17.560,72	230,07	3.451,12	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	21.480,97	
MARINERO 2ª	1.155,25	17.328,71	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	17.797,85	
AUX.MARINERO/BUZO	820,96	12.314,47	18,10	271,50	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	13.055,10	
C) SECCION DEPORTIVA												
OFICIAL.1ª REGATAS	1.632,58	24.488,73	187,63	2.814,50	0,00	0,00	224,80	2.697,58	39,09	469,13	30.469,95	
OFICIAL 2ª REGATAS	1.205,00	18.074,93	93,87	1.408,01	0,00	0,00	127,40	1.528,85	39,09	469,13	21.480,91	
MONITOR VELA Y PIRAGÜISMO	1.069,68	16.045,23	93,87	1.408,01	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,12	17.922,36	





D) SECCION MANTENIMIENTO Y SERVICIOS VARIOS											
OFICIAL 1ª MTO. Y SERV.VARIOS	1.187,21	17.808,10	281,67	4.225,07	224,41	2.692,88	0,00	0,00	39,09	469,13	25.195,18
OFICIAL 2ª MTO. Y SERV.VARIOS	1.037,02	15.555,29	178,11	2.671,59	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	18.696,02
SOCORRISTA/PISC.	1.069,68	16.045,23	93,87	1.408,01	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	17.922,37
E) SECCION PORTERIA											
CONSERJE	1.187,21	17.808,10	281,67	4.225,07	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	22.502,30
PORTERO	1.037,02	15.555,29	178,11	2.671,59	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	18.696,02
VIGILANTE	1.037,02	15.555,29	178,11	2.671,59	0,00	0,00	153,50	1.842,04	39,09	469,13	20.538,06
MOZO	820,96	12.314,47	18,10	271,50	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	13.055,10
F) SECCION LIMPIEZA											
GOBERNANTA	1.037,02	15.555,29	47,09	706,41	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,12	16.730,83
LIMPIADORA	930,75	13.961,26	34,73	520,99	0,00	0,00	0,00	0,00	39,09	469,13	14.951,39

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2014/157/895129



TABLA SALARIOS CONVENIO 2.013 ("DEFINITIVA")

* INCREMENTO =			0,50%							05/06/2013	
(Acuerdo firma Convenio 2012-2014)											
		15		15		12		12		12	
CATEGORIA	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL CON GG.EE.	PLUS CONVENIO MENSUAL	PLUS CONVENIO ANUAL	PLUS MTO.	PLUS MTO. ANUAL	PLUS PUESTO TRABAJO	PLUS PUESTO TRABAJO ANUAL	PLUS TRANSPORTE MENSUAL	PLUS TRANSPORTE ANUAL	TOTAL DEVENGOS ANUALES
A) SECCION ADMINISTRATIVA											
CONTABLE GENERAL	1.780,05	26.700,72	235,67	3.535,04	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	30.707,23
JEFE ADMVO.	1.640,74	24.611,17	235,67	3.535,04	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	28.617,69
OFICIAL ADMVO.1ª	1.549,17	23.237,49	221,03	3.315,51	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	27.024,47
OFICIAL ADMVO.2ª	1.362,38	20.435,73	60,78	911,75	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	21.818,95
AUXIL. ADMVO.	1.176,57	17.648,52	55,83	837,52	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	18.957,52
B) SECCION MARINERIA											
ADJUNTO CAPITAN PUERTO	1.549,17	23.237,49	221,03	3.315,51	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	27.024,47
CONTRAMAESTRE	1.640,74	24.611,17	285,37	4.280,59	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	29.363,24
MARINERO MANTENIMIENTO	1.176,57	17.648,52	231,23	3.468,38	235,41	2.824,87	0,00	0,00	39,29	471,48	24.413,25
MARINERO 1ª	1.176,57	17.648,52	231,23	3.468,38	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	21.588,37
MARINERO 2ª	1.161,02	17.415,35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	17.886,83
AUX.MARINERO/BUZO	825,07	12.376,04	18,19	272,86	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	13.120,38
C) SECCION DEPORTIVA											
OFICIAL.1ª REGATAS	1.640,74	24.611,17	188,57	2.828,57	0,00	0,00	225,92	2.711,07	39,29	471,48	30.622,29
OFICIAL 2ª REGATAS	1.211,02	18.165,30	94,34	1.415,05	0,00	0,00	128,04	1.536,49	39,29	471,48	21.588,32
MONITOR VELA Y PIRAGÜISMO	1.075,03	16.125,46	94,34	1.415,05	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	18.011,98





D) SECCION MANTENIMIENTO Y SERVICIOS VARIOS											
OFICIAL 1ª MTO. Y SERV.VARIOS	1.193,14	17.897,14	283,08	4.246,20	225,53	2.706,34	0,00	0,00	39,29	471,48	25.321,16
OFICIAL 2ª MTO. Y SERV.VARIOS	1.042,20	15.633,07	179,00	2.684,95	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	18.789,49
SOCORRISTA/PISC.	1.075,03	16.125,46	94,34	1.415,05	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	18.011,98
E) SECCION PORTERIA											
CONSERJE	1.193,14	17.897,14	283,08	4.246,20	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	22.614,81
PORTERO	1.042,20	15.633,07	179,00	2.684,95	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	18.789,49
VIGILANTE	1.042,20	15.633,07	179,00	2.684,95	0,00	0,00	154,27	1.851,25	39,29	471,48	20.640,74
MOZO	825,07	12.376,04	18,19	272,86	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	13.120,38
F) SECCION LIMPIEZA											
GOBERNANTA	1.042,20	15.633,07	47,33	709,94	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	16.814,48
LIMPIADORA	935,40	14.031,07	34,91	523,59	0,00	0,00	0,00	0,00	39,29	471,48	15.026,14

