



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

10040

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 Club Nàutic S'Arenal (exp.: CC_TA_12/112, código de convenio 07002222012001)

Antecedentes

1. El día 20 de noviembre de 2013, la representación del Club Nàutic S'Arenal y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 25 de octubre, el señor Antonio Font Mas, 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 Club Nàutic S'Arenal 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, 2 de junio 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 LABORAL CLUB NAUTIC S'ARENAL 2013-2015.

ARTICULO 1.- AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal perteneciente a la Empresa "CLUB NÁUTIC S' ARENAL" que presten sus servicios en cualquiera de las dependencias e instalaciones de los edificios, muelles, o dársenas, tanto si están prestando sus servicios en el momento de la firma del presente convenio, como si ingresan en la Empresa durante la vigencia del mismo, cualificados o no, a excepción de toda aquella persona que esté empleada en establecimientos ajenos al Club y los trabajadores de la misma, así como aquellas personas a las cuales no les sea de aplicación el presente Convenio Colectivo por así estar previsto en el mismo.

A los efectos previstos en el Art. 85.3 a) del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo ha sido concertado de una parte por la representación legal de los trabajadores de la empresa y por otra por el Presidente del Club Náutico S'Arenal en representación de la Junta Directiva del mismo, actuando como asesor jurídico del mismo el Letrado Antonio Font Mas.

ARTICULO 2.- AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, iniciando sus efectos el día 1 de Enero de 2013 y finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 2015, a todos los efectos.

ARTICULO 3.- DENUNCIA Y PRORROGA

El presente Convenio se entenderá prorrogado por tácita reconducción, si no mediara denuncia por cualquiera de las partes firmantes de éste y siempre que la misma se hubiera realizado por escrito y en los términos previstos en el Art. 86 del Estatuto de los Trabajadores, con al menos sesenta días naturales de antelación a la terminación de su vigencia.

ARTICULO 4.- SALARIO BASE

Durante el primer año de vigencia de este Convenio, el salario base para todas las categorías profesionales correspondiente a cada uno de los distintos Grupos Profesionales, será el contenido en la Tabla Salarial anexa al mismo. A partir del segundo y tercer año será el que resulte de aplicar el incremento que, en su caso, que resulte.

ARTICULO 5.- ANTIGÜEDAD

Se considera antigüedad los aumentos periódicos por tiempo de servicio. Los trabajadores/as a que se refiere el presente convenio, tendrán derecho a percibir aumentos por antigüedad en las siguientes cuantías:

- A los 3 años: 8%
- A los 6 años: 16%
- A los 9 años: 24%
- A los 12 años: 30%
- A los 16 años: 34%
- A los 20 años: 40%
- A los 22 años: 48%
- A los 24 años: 56%
- A partir de los 25 años: 60%

El complemento económico por antigüedad, se calculará sobre el salario base que corresponda a cada categoría profesional perteneciente al Grupo Profesional determinado y se percibirá en el mes siguiente al que se cumpla, para todos aquellos trabajadores cuya fecha de antigüedad sea anterior a 31 de Diciembre de 2.004.

Los trabajadores/as que inicien la relación laboral a partir de 1 de Enero de 2005, no devengarán en ningún momento dicho Plus. No obstante, estos trabajadores/as percibirán una compensación económica equivalente al 1% del salario base a percibir mensualmente y en cada una de gratificaciones extraordinarias.

ARTICULO 6.- PLUS DE TRANSPORTE

Los trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo tendrán derecho a percibir anualmente un Plus de Transporte, que se abonará de forma prorrateada mensualmente por el importe de 71,94 Euros.

Dicho Plus de Transporte tiene carácter de una indemnización o suplido del Art. 26.2 del Estatuto de los Trabajadores y experimentará los



mismos incrementos anuales previstos con carácter general en el Artículo 12 del presente Convenio. Asimismo por su condición de extrasalarial no estará sujeto a cotización al Régimen General de la Seguridad Social, según lo dispuesto en el Artículo 109.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

ARTICULO 7.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se establecen dos pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas, al importe correspondiente a 30 días de salario bruto excluyendo los conceptos extrasalariales. Dichas pagas se abonarán los días 15 de Julio y 20 de Diciembre de cada año respectivamente.

Se establecen dos pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas, al importe correspondiente a 15 días de salario bruto excluyendo los conceptos extrasalariales. Dichas pagas se abonarán los días 15 de Marzo y 15 de Octubre de cada año respectivamente.

De forma expresa queda excluido el plus de actividad para el cálculo de las pagas extras, en los casos en que exista.

ARTICULO 8.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL

Se establece una gratificación especial que pasa a denominarse “de vacaciones” correspondientes a 10 días de salario bruto, computándose para ello todos los conceptos excepto los extrasalariales, igual que para las pagas extraordinarias.

Dicha gratificación se percibirá, al inicio de las vacaciones de cada trabajador.

De forma expresa queda excluido el plus de actividad para el cálculo de esta gratificación, en los casos en que exista.

ARTICULO 9.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Se establece un plus de nocturnidad, sólo para los vigilantes nocturnos, consistente en un 25% del salario base.

ARTICULO 10.- AYUDA POR DEFUNCIÓN

En el caso del fallecimiento por contingencias comunes del trabajador, sus beneficiarios, previa acreditación de tal condición, tendrá derecho a percibir en concepto de indemnización una cantidad a tanto alzado equivalente al importe de tres mensualidades del salario de dicho trabajador/a, que se abonarán, una vez presentada la solicitud de pago, dentro de los cuatro primeros días siguientes a dicha solicitud si procede.

Cuando el fallecimiento derive de contingencias profesionales, los beneficiarios percibirán, además, dos mensualidades adicionales, con exclusión de los conceptos extrasalariales que, en su caso, el trabajador/a pudiera venir percibiendo.

ARTICULO 11.- SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, todos los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán mientras subsista dicha situación y con cargo a la empresa, un complemento consistente en la diferencia entre la prestación económica por I.T., por cualquiera de dichas contingencias que pudiera tener derecho el trabajador/a y hasta el 100% del salario que se viniera percibiendo en el momento del hecho causante de la prestación.

ARTICULO 12.- REVISIÓN SALARIAL DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO

Durante el primer año de vigencia del Convenio Colectivo los conceptos salariales y extrasalariales que venían percibiendo los trabajadores/as, a 31 de diciembre de 2012, no experimentarán incremento alguno. Respecto del ejercicio 2014, las partes firmantes se obligan dentro de los meses de noviembre y diciembre 2013, a reunirse a los efectos de fijar si los salarios a 31 diciembre de 2013, tienen que ser objeto, en su caso, de incremento o no. En el caso de incremento, éste operará, sobre los conceptos salariales y extrasalariales a excepción de las horas extraordinarias previstas en el artículo 14 del presente convenio y a partir de día 1 de enero de 2014. Para el año 2015, también se obligan a reunirse en los meses de noviembre y diciembre de 2014, a los efectos de fijar si los salarios a 31 de diciembre de 2014, tienen que ser objeto, en su caso, de incremento o no. En el caso de incremento se seguirá el mismo sistema previsto anteriormente. Tal y como se ha indicado en ningún caso, de existir incremento, éste afectará a las horas extraordinarias reguladas en el artículo 14 del presente Convenio.

ARTICULO 13.- JORNADA DE TRABAJO.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 38,50 horas semanales de trabajo efectivo, quedando facultado el Club Náutico a su distribución irregular, sin que en tal supuesto, el total de horas ordinarias, en cómputo anual, pueda exceder de 1741 horas de trabajo efectivo.



Los días libres se disfrutarán siguiendo el horario establecido y respetando lo fijado en el Art. 37.1 del ET.

La Dirección podrá cambiar, por necesidades del servicio u organizativas, los turnos de trabajos a los trabajadores debiendo mediar, en dicho supuesto, un preaviso de 48 horas, a excepción de que dichas necesidades fuesen de carácter urgente y en cuyo caso no será necesario dicho preaviso. El citado cambio de turno de trabajo tendrá la misma duración que la necesidad o causa organizativa, salvo pacto en contrario.

ARTICULO 14.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Todas las horas que excedan, en cómputo anual, del máximo establecido como efectivas y ordinarias por el presente Convenio, tendrán la consideración de extraordinarias. A tal efecto, se abonarán al precio que se pacte para las mismas. Así mismo podrán ser compensadas por tiempo equivalente de descanso dentro de los 4 meses siguientes.

ARTICULO 15.- FIESTAS ABONABLES

El personal de marinería, vela, mantenimiento y administración, en compensación a los días trabajados en domingos y festivos, de forma continuada y habitual a lo largo del año, tendrán derecho, al final de cada año, a una gratificación extraordinaria equivalente al importe de una mensualidad del salario con excepción de los conceptos extrasalariales, que se percibirá en el mes de Febrero del año siguiente. Para poder percibir dicha gratificación deberán prestar su servicio durante toda la semana.

ARTICULO 16.- VACACIONES

El período de vacaciones será de 32 días naturales, que se disfrutarán de acuerdo con el calendario que cada año a tal efecto será confeccionado. Si por razones de organización del trabajo fuese necesario quedarían excluidos los meses de Abril a Septiembre, para el disfrute de las mismas, ya que corresponden a la temporada alta y de Competición en el Club, todo ello salvo pacto en contrario.

El disfrute de las vacaciones no se limitará por el hecho de que el trabajador haya estado en incapacidad temporal con independencia del período de duración de la misma, a excepción de los casos en que el trabajador llegado 31 de Diciembre se encontrara en situación de IT, no habiendo disfrutado las mismas, por lo que se perderá, en su caso, ese derecho.

En el supuesto de desacuerdos en cuanto al disfrute del período vacacional, se tomará como referencia el período disfrutado el año anterior, de manera que si existieran dos trabajadores que solicitaran la misma fecha tendría preferencia el que no lo hubiera disfrutado.

ARTICULO 17.- PLAZO DE PREAVISO EN CASO DE CESE VOLUNTARIO

Se establece un plazo de preaviso para los supuestos de cese voluntario:

- Personal cualificado...Un mes
- Personal no cualificado...15 días

En el caso que el trabajador no respetara dicho plazo, la empresa descontará de la liquidación final, el importe del salario equivalente a los días de retraso en el preaviso.

ARTICULO 18.- LICENCIAS

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos que se señalan y con la duración que se establece, siempre que tengan como mínimo, dos años de antigüedad en la empresa, y todo ello con independencia de los permisos o licencias que puedan corresponder de acuerdo con la legislación laboral vigente.

- 1.- Por matrimonio del trabajador/a: 20 días
- 2.- Por alumbramiento de la esposa: 3 días si se produce en la isla o 5 días si se produce fuera de ella. En el supuesto de complicaciones graves o intervención quirúrgica, se incrementará en 2 días más el período de licencia retribuida.
- 3.- Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos: 2 días si es dentro de la isla, 4 días si es fuera de la isla y dentro del archipiélago Balear y 6 días si es fuera del archipiélago Balear.
- 4.- Por matrimonio de hijo o hermano del trabajador/a : 1 día si la boda tiene lugar en la Isla, 2 días si es en isla distinta, y 3 días si es fuera del archipiélago Balear.
- 5.- Por enfermedad grave de los parientes del punto 3, con excepción de los hermanos políticos, los mismos plazos que para el punto 3.
- 6.- Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para ello, debiendo ser justificada la asistencia dichas pruebas.
- 7.- Traslado de domicilio 1 día.
- 8.- Por asuntos particulares o propios, sin necesidad de justificación alguna y previa autorización de la empresa respetando siempre las necesidades del servicio: 1 día.





Cuando haya complicaciones en el embarazo o en la enfermedad grave, el trabajador/a tendrá derecho a 2 días más de licencia retribuida.

En los supuestos de los puntos 2, 3, 4 y 5 el trabajador/a podrá optar por ampliar el derecho de licencia hasta el doble fijado inicialmente, avisando previamente a la empresa. Esta ampliación será no retribuida.

Por otra parte, las partes que suscriben el presente Convenio Colectivo quedarán sujetos a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por otra parte el trabajador/a que tenga un hijo menor de 1 año tendrá derecho a una reducción de 1 hora diaria, por lactancia, hasta que éste cumpliera 1 año. Este permiso podrá disfrutarlo indistintamente el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

Si el/la trabajador/a lo prefiere, puede optar por acumular en jornadas completas el permiso por lactancia y se regirá por lo siguiente:

- a) Podrá disfrutar 15 días naturales de forma ininterrumpida y a continuación de la finalización del período de baja por maternidad y, en su caso, vacaciones.
- b) El trabajador/a deberá preavisar, por escrito, con al menos quince días de antelación al inicio de la opción del disfrute acumulado en jornadas completas.

De mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador/a y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de 8 años, un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividades retribuidas o bien una persona mayor dependiente tendrá derecho a una reducción de jornada del tiempo en los términos previstos en el Art. 37 4, 4 bis y 5 del Estatuto de los Trabajadores, para atender las necesidades de los antes mencionados, con la reducción proporcional de retribuciones. Una vez cese la necesidad que originó dicha reducción o el menor cumpla 8 años el trabajador podrá solicitar la reincorporación a jornada completa, teniendo la empresa la obligación de aceptarla.

ARTICULO 19.- SALIDAS Y CONSULTAS MEDICAS

La empresa abonará como tiempo efectivamente trabajado las horas de ausencia por motivos de consulta médicas, para ello se solicitará permiso con carácter previo y con posterioridad se presentará el justificante del mismo.

ARTICULO 20.- EXCEDENCIAS

En dicho supuesto se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento en dicha materia.

ARTICULO 21.- CONTROL DE LA SITUACIÓN SANITARIA DEL TRABAJADOR

La empresa se reserva el derecho a verificar el estado de enfermedad o accidente alegado por el trabajador/a, mediante reconocimiento a cargo del personal médico de su elección.

La negativa del trabajador/a a estos reconocimientos, con independencia de la potestad sancionadora de la empresa a tenor del art. 54 del E.T., determinará la pérdida de los complementos por I.T, y de la devolución de las cantidades percibidas hasta ese momento por dicho concepto.

ARTICULO 22.- ENTREGA DE HOJA DE SALARIOS.

El recibo de salario se pondrá a disposición de los trabajadores/as en las oficinas del Club a partir del día 1 de cada mes, teniendo estos la obligación de pasar a firmar los mismos antes del día 5.

ARTICULO 23.- PROHIBICIÓN DE REALIZAR TRABAJOS A TERCEROS

Se pacta de forma expresa que queda terminantemente prohibido a los trabajadores/as comprendidos dentro del ámbito funcional del presente convenio, la realización de cualquier tipo de trabajo o encargo a persona distinta, física o jurídica, con independencia de su condición de socio, que no fuera la empresa o empleador Club Náutico S'Arenal, ya sea dentro de la jornada habitual o fuera de la misma, siempre que estos se tengan que desarrollar dentro de las instalaciones del Club.

ARTICULO 24.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes:



FALTAS

Toda falta cometida por un trabajador será clasificada atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

- **Faltas Leves.**- Se considerará faltas leves las siguientes:

- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos al mes.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si dicha ausencia causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente podrá ser considerada falta grave o muy grave.
- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo o la imagen de la empresa.
- No atender a los socios o al público con la corrección y diligencia debida.

- **Faltas graves.**- Se considerarán faltas graves las siguientes:

- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos al mes.
- Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, un día al mes.
- La desobediencia a las órdenes de los superiores o miembros de la Junta Directiva, en cualquier materia de trabajo Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada falta muy grave.
- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares, durante la jornada labora.
- La reincidencia en falta leve, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo comunicación escrita.

- **Faltas muy graves.**- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- La reiteración en un período de seis meses de varias faltas leves.
- El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índoles, deslealtad, abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a si mismo, sin empresa autorización de la empresa, en los términos previstos en el artículo 23.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio.
- La falta notoria de respeto o consideración a los socios o al público en general, así como falta de respeto simple a cualquier miembro de la Junta Directiva.
- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en embarcaciones, primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos de la empresa, etc.
- No prestar, en horas de servicio, auxilio a las embarcaciones, ya sean de socio o no, que entre al Club Náutico S'Arenal para recalar o repostar.
- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la Empresa.
- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a cualquiera de los miembros de la Junta Directiva o sus familiares, a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo, a los socios y al público en general.
- La embriaguez y drogodependencia manifestada en Jornada laboral e el recinto del Club Náutico S'Arenal.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido en las Leyes.
- Tránsito de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

SANCIONES:

La sanción de las faltas leves, graves y muy grave requerirá, en su caso, comunicación escrita al trabajador.

Las sanciones máximas que se podrán imponer en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

- A) Por falta leve: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
- B) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- C) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo por Despido Disciplinario, Art. 54 del E.T., en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.



La enumeración de faltas que se contienen en este capítulo, se hace a título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la Empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento laboral.

Corresponde a la Junta Directiva del Club, de acuerdo con lo dispuesto en el E.T., la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de los incumplimientos laborales.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

PRESCRIPCIÓN DE LAS SANCIONES

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá:

- Faltas leves a los diez días.
- Faltas graves a los veinte días.
- Faltas muy graves a los sesenta días.

Dicho periodo de contará a partir de la fecha en que la empresa tiene conocimiento de la misma y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

ARTICULO 25.- JUBILACIÓN ANTICIPADA

Cuando el trabajador que lleve como mínimo 10 años de antigüedad en la empresa se podrá jubilar anticipadamente, si reuniera los requisitos tanto genéricos como específicos para causar derecho a la misma en los términos previstos en el R.D.L. 5/2013, de 15 de marzo, (B.O.E de 16 de marzo 2013), teniendo derecho a las siguientes cantidades:

- a) Si se jubila a los 64 años...2 meses de salario real.
- b) Si se jubila a los 63 años...4 meses de salario real
- c) Si se jubila a los 62 años ...6 meses de salario real
- d) Si se jubila a los 61 años ...7 meses de salario real.
- e) Si se jubila a los 60 años.....8 meses de salario real.

ARTICULO 26.- UNIFORMES

La empresa proporcionará a cada trabajador antes del 15 de Octubre y 1 de Abril de cada año, el vestuario necesario, consistente en:

Personal de Marinería:

- Cada año:

Verano:

- 2 Pantalones cortos
- 2 camisetas
- 2 camisas
- 1 par Zapatos

Invierno:

- 2 pantalones largos
- 2 camisas de manga larga
- 1 Jersey
- 1 zapatos o botas

- cada dos años

- 1 Chaquetón o anorak
- 1 Traje de agua
- 1 Botas de agua





Personal de Vela:

- Cada año:

Verano

- 2 Pantalones cortos
- 2 Camisetas
- 1 par Zapatos

Invierno:

- 2 pantalones largos
- 2 camisas de manga larga / Polos manga larga
- 1 Jersey
- 1 zapatos o botas de agua

- cada dos años

- 1 Chaquetón o anorak

- cada cuatro años:

- 1 traje de agua
- 1 chaleco autoinchable

Personal de vigilancia nocturna:

- Cada año:

- 2 pantalones largos
- 2 camisas en invierno y 2 en verano
- 1 zapatos (invierno y verano)

- Cada dos años

- 1 anorak

Personal de oficina:

- Cada año:

- 2 pantalones o faldas (invierno y verano)
- 2 camisas o polos (invierno y verano)
- 2 jerséis o rebecas
- 1 Zapatos (invierno y verano)

Personal de portería:

- Cada año:

- 2 pantalones (Invierno y verano)
- 2 Camisas (Invierno y verano)
- 1 zapatos (invierno y verano)

- Cada dos años:

- 1 anorak.

ARTICULO 27.- TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORÍA

Todo trabajador estará obligado a realizar las tareas que se le encomienden dentro de los distintos grupos profesionales, aunque sean de





inferior categoría a la que ostenta, sin que ello repercuta en la modificación de su salario. Al mismo tiempo, también, quedará obligado a realizar las actividades propias de grupo profesional superior que le sean encomendadas; en dicho supuesto si el tiempo de duración de dichas tareas es superior a seis meses, tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a la categoría superior, con efectos del primer día. Si continuase realizando los trabajos de la categoría superior llegados los 12 meses se cambiaría la categoría de forma automática.

ARTICULO 28.- CONTRATACION

En relación con la contratación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Cuando por necesidades del servicio se contrate personal para el servicio de marinería o mantenimiento durante los primeros seis meses de contrato ostentará la categoría de auxiliar de mariner/mantenimiento, cobrando el salario fijado para el mismo. En el caso de que superen los seis meses de servicio a partir del primer día del mes siguiente a dicho período pasará a ostentar la categoría de mariner y percibir el salario correspondiente según la tabla salarial.

ARTICULO 29.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La empresa asume la obligación de respetar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en los términos previstos en la Ley 31/95 de 8 de Noviembre.

ARTICULO 30.- ANTICIPOS

Todos los trabajadores que lleven al menos 3 meses de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a solicitar en concepto de anticipo una cantidad equivalente al salario de una mensualidad que le pudiera corresponder por su categoría profesional. La devolución de dicha cantidad deberá realizarse en el plazo máximo de 6 meses desde la percepción de la misma, o bien en el momento de finalizar el contrato si éste se produjera antes del plazo mencionado.

Los trabajadores con una antigüedad superior a 1 año podrán solicitar también en concepto de anticipo una cantidad equivalente a tres mensualidades del salario correspondiente a su categoría profesional. La devolución del mismo deberá realizarse en el plazo máximo de 18 meses, o en el momento de finalizar el contrato si éste se produjera antes del indicado plazo.

En ambos casos el trabajador que tenga concedido un anticipo, no podrá solicitar otro hasta que no se produzca la liquidación total del mismo.

ANEXO II DE LA COMISION PARITARIA Y DE VIGILANCIA

Se formará una Comisión Paritaria y de Vigilancia e Interpretación del Convenio compuesta por la representación empresarial y por la parte social, en un número no superior a tres miembros, pudiendo tener todos ellos suplentes que se designen al efecto. La comisión podrá ser asistida por expertos que tendrán voz pero no voto. Dicha comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del Convenio
- b) La partes acuerdan que toda duda sobre la aplicación o interpretación del Convenio, será obligatoriamente sometida a la Comisión Paritaria ya sea por cuestión individual o colectiva, y siendo preceptiva, en cualquier caso, su intervención antes de acudir o plantear acciones judiciales de cualquier tipo derivadas del presente Convenio ante la Jurisdicción competente.
- c) Vigilancia del convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

El cargo de Gerente se regirá por pacto entre las partes y por lo establecido para el mismo en el Reglamento de Régimen interior, quedando excluido por tanto del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Al mismo tiempo quedan absolutamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio todo el personal que viniera o venga trabajando en los denominados Restaurante Nuevo o Viejo del Club Náutico S´Arenal, cuyas instalaciones son propiedad de éste como concesionario. Al mismo tiempo, quedan también expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio las personas que colaboren en la organización y desarrollo de las distintas regatas que se pudieran llevar a término, en su caso, en el Club Náutico S´Arenal dentro del programa propio de sus actividades náutico-deportivas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En todo lo previsto en el presente convenio colectivo, será de aplicación como derecho supletorio el Estatuto de los Trabajadores y demás



normas que puedan ser de aplicación.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

A tenor de lo dispuesto en la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de acuerdo con el nuevo párrafo añadido al apartado 1 del Artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, existe el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo del Título IV de la Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por otra parte se hace expresa referencia que al presente Convenio Colectivo no le es de aplicación el punto 18 de la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, por ser una empresa de menos de doscientos cincuenta trabajadores y todo ello con independencia que durante la vigencia del Convenio se llegara a una cifra igual o superior a la indicada de trabajadores se obligan, las partes intervinientes en el presente Convenio, a respetar y pasar por el citado punto 18.

Por otra parte, las partes se someten expresamente a lo dispuesto en la calendada Ley Orgánica 3/2007 y asumen como compromiso las obligaciones que tenga que soportar la empresa dimanantes de la misma.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

En el supuesto previsto en el Art. 85 c) del Estatuto de los Trabajadores, se estará, en su caso, a lo dispuesto en los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico conforme lo dispuesto en el Art. 82 del mismo texto legal.

CATEGORIA	SALARIO BASE ENERO 2013	PLUS TRANS. ENERO 2013	PLUS TRANS. ANUAL
GRUPO PROFESIONAL 1°			
RESPONSABLE DE PUERTO	2.070,72 €	71,94 €	863,28 €
1° CONTRAMAESTRE	1.795,24 €	71,94 €	863,28 €
2° CONTRAMAESTRE	1.485,16 €	71,94 €	863,28 €
MARINERO	1.202,36 €	71,94 €	863,28 €
VIGILANTE	1.202,36 €	71,94 €	863,28 €
AUXILIAR MARINERO	792,38 €	71,94 €	863,28 €
GRUPO PROFESIONAL 2°			
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	1.485,09 €	71,94 €	863,28 €
PEÓN	1.202,36 €	71,94 €	863,28 €
AUXILIAR MANTENIMIENTO	792,38 €	71,94 €	863,28 €
GRUPO PROFESIONAL 3°			
RESPONSABLE FINANCIERO/A	1.925,15 €	71,94 €	863,28 €
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.795,24 €	71,94 €	863,28 €
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.485,16 €	71,94 €	863,28 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.202,36 €	71,94 €	863,28 €
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	555,21 €	71,94 €	863,28 €
GRUPO PROFESIONAL 4°			
RESPONSABLE DEPORTIVO	1.796,96 €	71,94 €	863,28 €
COORDINADOR DEPORTIVO	1.634,78 €	71,94 €	863,28 €
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE VELA	1.362,32 €	71,94 €	863,28 €
MONITOR DE VELA	1.202,36 €	71,94 €	863,28 €





CATEGORIA	SALARIO BASE ENERO 2013	PLUS TRANS. ENERO 2013	PLUS TRANS. ANUAL
AUXILIAR DE MONITOR	772,40 €	71,94 €	863,28 €
GRUPO PROFESIONAL 5º			
LIMPIADOR/A	1.202,36 €	71,94 €	863,28 €
SOCORRISTA	1.175,33 €	71,94 €	863,28 €

