

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

**4507**

*Resolución del consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Club de Mar Mallorca y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07000172011983)*

#### Antecedentes

1. El 20 de diciembre de 2017, la Comisión Negociadora formada por la representación de la empresa Club de Mar Mallorca y la de su personal, acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo.
2. El 22 de noviembre de 2018, José García Relucio, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Club de Mar Mallorca en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Mesa Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, a 11 de marzo de 2019

**La directora general de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral**

Isabel Castro Fernández

Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria

(BOIB 105/2015)



## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

CLUB DE MAR - MALLORCA

Capítulo I.- Condiciones General

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 1. Ámbito Funcional y Territorial.

El presente Convenio afectará a todas las trabajadoras y trabajadores, y asalariadas y asalariados pertenecientes a la Empresa Club de Mar-Mallorca que presten sus servicios en cualquiera de las dependencias e instalaciones de los edificios, muelles, 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, calificados o no calificados a excepción de toda aquella persona que esté empleada en establecimientos de explotación ajena al Club de Mar-Mallorca. Son partes contratantes del presente Convenio, la representación legal de la Empresa Club de Mar-Mallorca y los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores que componen el Comité de Empresa.

El presente Convenio Colectivo de Empresa tiene como ámbito territorial el de la Isla de Mallorca (Illes Balears), afectando a todos los centros de trabajo de la Empresa CLUB DE MAR - MALLORCA

Artículo 2. Ámbito Temporal.

El presente Convenio, tendrá una duración y vigencia de tres años comprendiendo el período de 01 de enero de 2017 al 31 de Diciembre de 2019 a todos los efectos.

Artículo 3. Denuncia y Prórrogas.

El presente Convenio, se entenderá tácitamente prorrogado por un año si no mediara denuncia por cualquiera de las partes, con al menos 3 meses de antelación a la terminación de su vigencia (art. 86 RD 2/2015, de 23 de octubre) y, en cualquier caso, mantendrá su vigencia hasta la firma de un nuevo Convenio.

En tal supuesto todos los conceptos económicos del Convenio se incrementarán, en el mismo tanto por cien de un posible acuerdo interconfederal o, en su defecto, en el importe de aumento de Índice de Precios al Consumo fijado para el conjunto nacional por el Instituto Nacional de Estadística u Organismo competente, respecto a los doce meses anteriores a la fecha de su conclusión normal, incrementado en un 0.25% según lo pactado en el presente convenio.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas o de carácter social establecidas en el presente Convenio, tienen la consideración de mínimas. Por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actuales implantadas individualmente entre la empresa y el personal de plantilla, que en su conjunto y en cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente Convenio, deberán respetarse en su integridad.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya vigentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Así como podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, con cesiones voluntarias, etc., que pudieran aplicarse en lo sucesivo.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3.e) del vigente Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una comisión paritaria del Convenio. La Comisión Paritaria, se reunirá dentro de los 15 días siguientes al de la publicación del Convenio en el BOIB, en cuya reunión



quedarán designados sus miembros, estableciéndose el programa de trabajo, frecuencia de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento, a través del Reglamento que se elaborará.

Toda duda, cuestión o divergencia que surja con motivo de la interpretación del presente Convenio, será sometida a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia. Dicha Comisión estará constituida por tres miembros en representación del Comité de Empresa y por otros tres miembros en representación de la Empresa.

Al principio de cada reunión, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, las personas que deban actuar de Moderador/a y Secretario/a de Actas. A las reuniones que celebre la Comisión podrán asistir con voz, pero sin voto, los expertos o expertas que las partes crean convenientes.

Además, la Comisión intervendrá en todos aquellos asuntos atribuidos expresamente a la misma en el presente Convenio. A petición de cualquiera de las partes que suscriben el presente Convenio Colectivo, la Comisión deberá reunirse dentro de los 15 días siguientes a la fecha de recepción de dicha petición.

Las peticiones serán dirigidas al domicilio social de esta Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo de Empresa de CLUB DE MAR - MALLORCA, que se fija en las instalaciones de la Empresa sitas en Muelle Pelaires s/n de Palma de Mallorca.

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), publicado en el BOIB número 18 de fecha 3 de febrero de 2005.

La solución de los conflictos colectivos así como los de aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo y cualquier otro conflicto individual que afecte a las trabajadoras y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de las trabajadoras y trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del Convenio, a sus procedimientos.

## Capítulo II. Condiciones Económicas.

### Artículo 7. Salario Base de Convenio.

Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017 será el estipulado en el Anexo I del presente Convenio. Para el período comprendido entre el 01-01-2018 y el 31-12-2018 se acuerda una subida salarial de la previsión del IPC 2018 más 0,25% sobre el salario base referido en el Anexo I, y para el 2019 la previsión del IPC 2019 más 0,25% con una revisión al final de cada año por si el IPC hubiera sido superior al previsto.

El salario base será el mismo en todas las ocupaciones del mismo grupo profesional, con la particularidad que exclusivamente las trabajadoras fijas y trabajadores fijos anteriores a 10 de marzo del 2015 tendrán un complemento denominado PLUS DE NIVEL, que tendrá también la consideración de salario base para las subidas salariales pactadas, el abono en pagas extras, y cualquier devengo de carácter salarial, quedando en consecuencia el mencionado PLUS afectado a todos aquellos devengo en los que intervenga SALARIO BASE. Todo ello reflejado en la tabla del ANEXO I.

### Artículo 7 bis. Plus de promoción.

Se acuerda para las trabajadoras y trabajadores del grupo VII con más de tres años de antigüedad crear un plus de desarrollo de 50€.

### Artículo 8. Plus de Domingos y Calzado.

Se pacta un plus de 13,16 Euros por el hecho de trabajar en domingo que será de 6,58 Euros hasta las 4 horas y 13,16 Euros cuando estas se superen (entendiéndose que se corresponde a jornada diaria o media jornada). Cada trabajadora y trabajador percibirán mensualmente la cantidad de 99,94 euros en concepto de calzado, siendo tal cantidad cotizable a la Seguridad Social.

### Artículo 9. Antigüedad.

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio, serán los que se establecen en la siguiente escala:





|                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| a los 3 años de antigüedad ...  | 8%  |
| a los 6 años de antigüedad ...  | 16% |
| a los 9 años de antigüedad ...  | 24% |
| a los 16 años de antigüedad ... | 33% |
| a los 20 años de antigüedad ... | 40% |
| a los 22 años de antigüedad ... | 48% |
| a los 24 años de antigüedad ... | 56% |
| a los 25 años de antigüedad ... | 60% |

Dichos aumentos por antigüedad, no tendrán carácter acumulativo y se calcularán sobre el salario base establecido en el Anexo I del presente Convenio.

Lo dispuesto anteriormente, se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición según la tabla de antigüedad precedente que consistía en un incremento de un 8% por cada trienio de servicio.

El personal que tuviera relación fija o fija discontinua con la Empresa con anterioridad a la fecha del 1 de Agosto de 1.998, se le aplicará exclusivamente la tabla de antigüedad antes referida.

A partir del 01-08-98, aquellas trabajadoras y trabajadores que adquieran fijeza, no tendrán devengo de antigüedad alguna.

#### Artículo 10. Plus de Distancia.

Se establece un plus de transporte mensual para cada una de las categorías profesionales de 97,26 euros este plus de transporte, no se descontará por no asistencia al trabajo por causa de enfermedad, accidente laboral, cumplimiento de deberes sindicales u otras ineludibles obligaciones legales siendo tal cantidad cotizable a la Seguridad Social.

Se establece un plus de jornada partida de 50€ para los trabajadores y trabajadoras que realizan la jornada partida, mañana y tarde.

#### Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias.

Serán las siguientes 15 de Julio y 20 de Diciembre a razón de 30 días y 15 de Marzo y 15 de Octubre a razón de 15 días cada una.

A efectos de pago de las citadas gratificaciones, se calculan a razón de salario base, complemento de antigüedad y pluses de Convenio.

#### Artículo 12. Plus de nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad consistente en un 25% sobre el salario base de convenio para cada categoría profesional, sobre las horas trabajadas entre las 10 de la noche hasta las 6 de la mañana. Dicho plus se calculará sobre el Salario Base del Convenio y el Complemento de Antigüedad.

#### Artículo 13. Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias aquellas que exceden de la jornada de trabajo. Dichas horas se abonarán con un incremento del 75% las primeras dos diarias y con el 100% las que rebasen las dos primeras diarias. Cuando tales horas se realicen en días festivos, se abonarán con un incremento del 150%.

Mediante acuerdo expreso entre el personal de plantilla y empresa, las horas extraordinarias podrán ser compensadas con días libres.

#### Artículo 14. Ayuda por defunción.

En el caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora, sus beneficiarios y beneficiarias percibirán el importe de siete mensualidades de salario real de dicho trabajador o trabajadora a cargo de la Empresa, pagaderas dentro de los cuatro primeros días siguientes a su fallecimiento. Cuando el fallecimiento se produzca en el centro de trabajo o dentro del horario del mismo, y con ocasión y consecuencia del contrato de trabajo, los o las beneficiarios o causahabientes percibirán además cuatro mensualidades, adicionales del salario real de la trabajadora o trabajador fallecido.

#### Artículo 15. Situación de Incapacidad Temporal.





En el caso de I.T., accidente laboral y maternidad y en aquellos procesos de enfermedad que suponga hospitalización, el trabajador o trabajadora percibirá desde el primer día el 100%, del salario real.

Artículo 16. Anticipo al personal y préstamos.

Con la previa justificación de sus necesidades urgentes, la Empresa podrá anticipar a cualquiera de sus empleadas o empleados en el plazo de tres días la mensualidad íntegra correspondiente al mes en curso.

Caso de denegación razonada de la empresa, será preceptiva la audiencia del Comité de Empresa en el plazo de otros tres días.

Artículo 17. Préstamos extrarreglamentarios.

Los mismos se realizarán de acuerdo con la siguiente cláusula: En el caso de necesidad perentoria la Empresa concederá un préstamo personal de plantilla que lo solicite, por la cuantía igual a tres mensualidades, salvo en el caso de que fuera menor la cantidad precisa para cubrir las necesidades por lo cual lo solicitó. En caso de negativa por parte de la Empresa a la concesión del préstamo, mediará la intervención del Comité de Empresa. No se podrá exigir amortización superior al 10% en el total de las percepciones.

Artículo 18. Manutención.

El personal con derecho a manutención dentro de su respectiva jornada de trabajo, o en su defecto con derecho al plus de dieta alimenticia será aquel cuya jornada sea de 8 horas continuadas o cuya jornada comprenda entre las 11 y las 17 horas ininterrumpidamente (con un mínimo de 7 horas)

El importe de la manutención será a razón de la siguiente cantidad: almuerzo o cena 4,75 euros.

Capítulo III.- Jornada de Trabajo, Descansos, Permisos y Excedencias.

Artículo 19. Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo ordinaria queda establecida en 40 horas de cómputo semanal. No se admitirá el fraccionamiento de la jornada de trabajo, en más de dos partes de un periodo de 12 horas. En la jornada de trabajo de carácter partido cada porción máxima será de cinco horas y la mínima de tres. Los turnos y horarios de trabajo serán los que constan en el Anexo II del presente Convenio.

Artículo 20.- Descanso semanal.

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días o día y medio ininterrumpidos según sea la distribución diaria de la jornada laboral semanal.

A una distribución de dicha jornada laboral de ocho horas diarias durante cinco días, corresponderán dos días libres. El día y medio corresponderá a aquellas trabajadoras y trabajadores cuya jornada esté distribuida durante seis días a la semana.

El descanso semanal se efectuará preferentemente en sábado y domingo, salvo en aquellos departamentos que por la organización de la actividad de la Empresa lo impida. No obstante, la Dirección de la Empresa procurará, con el acuerdo unánime de todas las personas trabajadoras de la plantilla afectada, una distribución de días libres para que a todos los trabajadores y trabajadoras les coincida uno de cada cuatro domingos con su descanso semanal. Tal distribución para el supuesto en que fuera aceptada por todas y cada una de las trabajadoras y trabajadores del servicio afectado, estará sometido a un período de prueba de seis meses en su ejecución. Si en el transcurso de los mismos se objetivaran dificultades de tipo organizativo se volverá al horario anterior.

Artículo 21. Fiestas abonables.

Las fiestas no disfrutadas podrán de mutuo acuerdo entre la Empresa y Personal de plantilla:

- Ser compensadas en metálico al final de mes mediante abono del día trabajado incrementando el 75%.
- Ser acumuladas al período de vacaciones anuales incrementándose en un día por cada festivo acumulado. El referido día y a opción de la trabajadora o trabajador, en lugar de ser adicionado a las vacaciones, podrá ser abonado en metálico.
- En caso de desacuerdo, se aplicará el apartado b.

Los días festivos incluidos en el período de vacaciones de cada trabajadora o trabajador serán considerados no trabajados, consecuentemente, no devengará disfrute alguno para período de fiestas abonables. Los días festivos que coincidan en el día de descanso semanal, así como Incapacidad Laboral Transitoria que requiera hospitalización, accidente de trabajo, o períodos de I.T. por enfermedad común menores de 15



días seguidos, serán considerados como trabajados, consecuentemente si devengarán para el período de fiestas abonables. Se crea una Comisión de I.T. integrada por un miembro del Comité de Empresa y un representante de la Empresa, para analizar aquellos supuestos de enfermedad común superiores a 15 días, que pudieran exceptuarse e incluirse de común acuerdo en el devengo de fiestas abonables.

#### Artículo 22. Vacaciones.

Sin perjuicio en lo dispuesto en el artículo anterior, el disfrute del período de vacaciones será de treinta y cinco días naturales.

#### Artículo 23. Período de Vacaciones.

El período hábil para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de Enero y el 30 de Junio y 1 de Septiembre al 31 de Diciembre. El derecho al disfrute de vacaciones no se limitará por el hecho de que la trabajadora o el trabajador haya estado en situación de I. T. con independencia del período de duración de esta, no obstante lo anterior, en cualquier caso, el derecho al disfrute de vacaciones caducará por el transcurso de cada año natural, es decir, caducará el 31 de diciembre de cada año.

En cada período de vacaciones de treinta y cinco días se entenderán incluidos íntegramente cinco períodos de descanso semanal (correspondientes a cinco semanas de trabajo), los cuales formarán parte de los 35 días naturales de vacaciones, tanto si se disfrutaban de forma continuada como fraccionada.

El disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo y se tomarán mediante tramos de siete días. Dichos tramos podrán ser continuados o alternos.

#### Artículo 24. Plazo de preaviso en el caso de cese voluntario.

Para los y las responsables de jefatura un mes, para otros y otras empleadas quince días.

Si el trabajador o trabajadora no cumple la norma, la empresa tendrá derecho a descontarle de la liquidación final, el importe del salario de un día, por cada día de retraso en el preaviso.

#### Artículo 25. 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.

1. Por matrimonio de la trabajadora o trabajador, 20 días.
2. Por nacimiento de un hijo o hija: 3 días si se produce dentro de la isla o 5 días en caso de producirse en otra isla o fuera del Archipiélago Balear.
3. Por fallecimiento del o la cónyuge, padre o madre, hermanos o hermanas, madres políticas o padres políticos, hijos o hijas e hijos políticos o hijas políticas, hermanos políticos o hermanas políticas: 2 días si es dentro de la isla, 4 días si es dentro de las restantes islas del Archipiélago Balear y 6 si es fuera del Archipiélago Balear.
4. Por matrimonio de un hijo o hija, o hermano o hermana 1 día si la boda tiene lugar en la isla, 2 días si es dentro de isla distinta y 3 días si es fuera del Archipiélago Balear.
5. Por enfermedad grave de los o las parientes determinados en el apartado 3, con excepción de las hermanas políticas o los hermanos políticos, con la misma duración señalada en el apartado 3.
6. Por concurrencia a exámenes: el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando la trabajadora o el trabajador obligado a justificar su asistencia en las pruebas de que se trate.
7. En caso de traslado de domicilio 1 día.
8. Asuntos propios 2 días: La Dirección de la empresa en casos de carácter extraordinario y debidamente justificado podrá conceder hasta un máximo de 2 días de licencia retribuida por asuntos propios.
9. Las trabajadoras o trabajadores por lactancia de un hijo o hija menor, podrán optar por la acumulación de las horas de lactancia, para el disfrute conjunto y sumado al descanso por maternidad o paternidad, en referencia al artículo 37.4 del ET
- 10.- Se acuerda la plena equiparación de las parejas de derecho y de hecho en relación con el conjunto de derechos recogidos en el Convenio, tanto en el disfrute de la totalidad de las licencias retribuidas como en el acceso a las posibilidades de excedencia por motivos





familiares y demás derechos, que se generaran en todo caso previa certificación a través de los documentos correspondientes y reconocimiento por parte de la dirección de la situación de pareja de hecho.

En los supuestos de los Epígrafes 2 y 5, en el caso de que surjan complicaciones graves en el tratamiento o intervención quirúrgica, debidamente justificada se incrementará en dos días el período de licencia retribuida; cuando haya complicaciones en el embarazo o en la enfermedad grave, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de licencia retribuidas más de lo que corresponden por esos mismos. En los supuestos de prórroga de la licencia previstos en el presente párrafo, los días a que se refiere la prórroga, serán retribuidos.

En los supuestos previstos en los epígrafes 2, 3, 4 y 5 la trabajadora o el trabajador podrá optar por ampliar el período de prórroga de licencia retribuida, hasta el doble fijado inicialmente avisando con la debida antelación a la Empresa. En tales casos la ampliación de licencia no será retribuida.

#### Artículo 26. Salidas y consultas médicas.

La Empresa abonará como tiempo efectivamente trabajado las horas de ausencia por motivos de consulta médica, solicitando previamente y presentando justificante de su asistencia en la consulta.

#### Artículo 27. Excedencias

El trabajador o trabajadora con al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo, y garantía de reincorporación en los casos siguientes:

- a) Cuando el motivo de la excedencia sea el atender al cuidado personal y directo de los hijos o hijas menores de cuatro años tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. Pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Dicha situación de excedencia no podrá exceder de cuatro años, y se extinguirá en cualquier caso al cumplimiento de la edad de cuatro años del hijo o hija.
- b) Para cursar estudios por tiempo superior a un año e inferior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria, forzosa o especial.
- c) Cuando ocurran circunstancias de enfermedad grave de larga duración o defunción del o de la cónyuge o familiares comprendidos en el primer grado de consanguinidad y se acredite la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de aquellas situaciones, esta excedencia no será inferior a tres meses ni superior a un año.
- d) Cuando el cónyuge o la cónyuge sea trasladado por razones laborales a un centro de trabajo fuera de la isla donde la trabajadora o el trabajador preste sus servicios. Esta excedencia no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.
- e) Cuando opten por seguir un tratamiento bajo vigilancia médica por razones de toxicomanía o alcoholemia. Esta excedencia no podrá ser superior a un año y solo podrá solicitarse una vez. Para reintegrarse deberá acreditarse el riguroso seguimiento del tratamiento.
- f) La trabajadora o el trabajador con al menos una antigüedad de tres años en la empresa, y un tiempo de trabajo efectivo inmediatamente anterior a treinta y seis meses tendrá derecho a solicitar una excedencia de uno a tres años de duración, que tenga por objeto promocionarse profesionalmente. No obstante lo anterior se prohíbe tal excedencia para trabajar en empresas del mismo sector e igual especialidad profesional de la que ostenta en la actualidad en el CLUB, siendo tal incumplimiento falta muy grave y motivo de despido. En caso de dudas acerca de la incompatibilidad resolverá la comisión paritaria.

Las excedencias citadas no computarán antigüedad alguna, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido.

La comunicación para reintegrarse a la empresa habrá de formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha de término de la excedencia. El incumplimiento de estos requisitos implicará el desistimiento a la reincorporación y por consiguiente la automática extinción de la reserva del puesto de trabajo.

#### Artículo 28. Régimen disciplinario.

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 empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y trabajadoras, y empresarias y empresarios.

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.

Toda falta cometida por las trabajadoras o los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.



La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador o trabajadora.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los o las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, si los hubiere.

Graduación de las faltas

1.- Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del 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 a la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo son causa justificada por breves periodo 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 empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2.- Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a 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 o trabajadora, 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 seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causen averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa 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 empresa.
- 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 empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- 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 empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera o repetida.
- m) Las ofensas de palabra 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 sean 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 la entrada o en la salida del 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 periodo 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 empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- 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 empresa.





- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- 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 ejercicio por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual, según definición en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll) 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, la trabajadora o el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

#### 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 verbal o escrita y 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 un mes, 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 quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

#### Capítulo IV. Plantilla, Vacantes, Ascensos y Funciones.

##### Artículo 29. Vacantes.

La Empresa notificará al Comité las vacantes producidas entre el personal fijo sea cual sea la causa o motivo de la baja y la relación de trabajadores y trabajadoras que formen parte de la plantilla no fija de candidatos a cubrir dicha vacante. Entre dicha comunicación mediará un plazo mínimo de quince días.

Los ascensos de categoría se producirán teniendo en cuenta la formación, capacidad y antigüedad del trabajador/a. Para estos ascensos se recabará informe previo de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

##### Artículo 30. Capacidad disminuida.

Todo trabajador o trabajadora que haya sufrido enfermedad o accidente y por dicha causa tenga capacidad disminuida, tendrá derecho preferente para ocupar las vacantes en puesto de trabajo que se acomode a sus aptitudes actuales conservando el salario real de su anterior categoría.

##### Artículo 31. Realización de funciones distintas a las propias.

La trabajadora o el trabajador que desempeñe una función de categoría superior percibirá el salario que corresponde a la misma. Cuando se superen tres meses dentro del año en el ejercicio de una categoría superior se consolidarán todos los derechos inherentes a la categoría superior desempeñada.

Si por exigencia del trabajo y siempre con carácter transitorio y urgente, pero no reiterativo y con la duración máxima de un mes en el cómputo anual, se destinará a un trabajador o trabajadora a tareas profesionales inferiores a la que esté adscrito, conservará la retribución correspondiente a su categoría. En todo caso, se respetará siempre el orden profesional y antigüedad, para adscribir al personal a trabajos de categoría inferior.

#### Capítulo V. Jubilación y Acción Asistencial.

##### Artículo 32. Jubilación.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a solicitar la jubilación parcial anticipada en el caso de que cumpla con los requisitos legales y pueda ser asumida por la empresa por causas organizativas y económicas.

##### Artículo 33. Indemnización por vinculación a la extinción de la relación laboral.





Con efectos del día de la publicación del Convenio Colectivo de Empresa, se establece una compensación indemnizatoria cuando la trabajadora o el trabajador opte por extinguir su contrato de trabajo, siempre y cuando se haya mantenido vinculado a la misma empresa durante el tiempo de servicios que más abajo se indica y cuente con alguna de las edades que se citan a continuación:

| Años de Servicio | Edad del Trabajador o Trabajadora | Mensualidades Salario Real |
|------------------|-----------------------------------|----------------------------|
| 10               | 65 o más años                     | 4                          |
| 10               | 64 años                           | 5                          |
| 10               | 63 años                           | 6                          |
| 10               | 62 años                           | 7                          |
| 10               | 61 años                           | 8                          |
| 10               | 60 años                           | 9                          |
| 10               | 55 a los 59 años                  | 9                          |

Estas indemnizaciones se percibirán cuando el trabajador o trabajadora extinga su contrato de trabajo al cumplir alguna de las de las edades recogidas en el cuadro anterior.

La trabajadora o el trabajador que desee cesar voluntariamente al servicio de la empresa y acogerse a la indemnización establecida, deberá comunicarlo por escrito con al menos un mes de antelación.

En todos los casos, las cantidades antes citadas se incrementarán en un mes del salario real, por cada cinco años que excedan de los diez exigidos.

Las bajas por invalidez se equiparán a estas extinciones, con aplicación de la tabla anexa incrementada en una mensualidad. Si el trabajador o trabajadora fuere menor de 60 años, se considera equiparada a dicha edad.

A partir del 2020 los años de antigüedad para percibir dicha indemnización pasarán de 10 a 15 años y las mensualidades a percibir también desde esa fecha se verán reducidas en una mensualidad.

En el caso de que la trabajadora o trabajador extinga su relación laboral de forma parcial por la jubilación parcial percibirá el 50% de la indemnización que le corresponda en el momento de dicha jubilación parcial, sin cobrar otra a la extinción total de la relación laboral.

El pago de dicha indemnización se realizará en el momento en el que el trabajador o trabajadora inicie la jubilación parcial.

#### Artículo 34. Mantenimiento de plantilla.

La empresa se compromete durante la vigencia del convenio a mantener un mínimo de plantilla fija o fija discontinua del 70 por cien del personal. La base del cálculo se tomará sobre la plantilla fija a la firma del Acta de Acuerdo, siendo esta el 27 de septiembre de 2017.

#### Artículo 35. Seguro de Accidente.

Se establece un Seguro de Accidente por 20.000 euros por muerte y 14.000 euros por invalidez total, invalidez Absoluta y gran invalidez. Dicha cobertura regirá las 24 horas del día.

#### Artículo 36. Sucesión de Empresa.

En el supuesto que se acordara la cesión, en cualquiera de sus modalidades, de cualesquiera instalaciones o servicios del Club De Mar-Mallorca afectados por el presente Convenio Colectivo, la cual incluirá la cesión de la totalidad o parte de la plantilla de la misma o de alguno de sus departamentos, el Club de Mar-Mallorca se compromete a incluir como condición "Sine qua non" en el correspondiente contrato, el compromiso firme de la Empresa cesionaria de participar en la negociación de futuros Convenios Colectivos y de respetar la unidad de Convenio y negociaciones.

Igualmente acepta la retrocesión de dicha plantilla cualquiera sea el motivo de la finalización de dicho contrato y el tiempo transcurrido desde dicho acaecimiento y en las mismas condiciones que estos ostentaran en caso de no haber salido del Club de Mar.

Lo dispuesto en el presente Artículo, no será de aplicación a la Discoteca del Club de Mar por lo que, en el supuesto de cesión en cualquiera de sus modalidades de la explotación de la misma a un tercero, significará que los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en la Discoteca, tendrán exclusivamente su relación laboral con la nueva titularidad, sin que se produzca retrocesión alguna de los mismos a la empresa Club de Mar-Mallorca, si por algún motivo finalizara la relación contractual con la empresa a la que se haya cedido la explotación.

#### Capítulo VI.- Derechos Sindicales.





#### Artículo 37. Garantías Sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa, dispondrán de una reserva de hasta cuarenta horas laborales mensuales, para faltar al trabajo donde presten sus servicios en los siguientes casos:

- a) Asistencia a congresos, asambleas, consejos, juntas y en general a cualquier clase de reunión a que fueran reglamentariamente convocados por las Centrales Sindicales o por Órganos de la Administración en atención a su condición sindical.
- b) Actos de gestión que deban realizar por encargo de los órganos Sindicales o por razón de sus obligaciones específicas.

Con cargo a la reserva de horas antes citadas, el Comité de Empresa dispondrá de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores/as y a los técnicos/as de la categoría o grupos profesionales que representen sobre asuntos de interés directo, sindical o laboral.

Dicha comunicación de la que se deberán dar cuenta previa a la Empresa, se efectuará de modo que no perturbe la normalidad del proceso productivo. No se incluirá en el cómputo el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

El tiempo de ausencia en las circunstancias señaladas tendrán la consideración de cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y se abonará como de presencia efectiva con la totalidad de los devengos que habría percibido de haber prestado su actividad laboral y en su íntegra cuantía, incluidos los incentivos que se regularon por el promedio devengado en los últimos treinta días de trabajo efectivo.

Sin perjuicio de límite de cuarenta horas señalado a efectos retributivos en los supuestos previos en los apartados a) y b), será preceptiva la concesión de licencia, cualquiera que sea o fueran de duración y denominación de dicha actividad.

Las Centrales Sindicales, al cursar convocatorias a los miembros del Comité de Empresa que hagan uso de las facultades reconocidas en este artículo, procurarán moderar las ausencias de manera que se produzcan las menores perturbaciones de la Empresa. En todo caso deberá justificarse ante la Empresa el motivo de la falta de presencia y el tiempo empleado, anunciándolo con la posible antelación. Siempre que sea solicitado por los miembros del Comité de Empresa o por la mayoría simple de la plantilla, avisando con cuarenta y ocho horas de antelación, salvo casos de reconocida urgencia, la Empresa facilitará el derecho de Asamblea en los locales de la misma, fuera de hora de trabajo. Se pondrá a disposición de los miembros del Comité de Empresa un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades Sindicales con sus representados.

Se pondrá a disposición de los miembros del Comité de Empresa, espacios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan la posibilidad de comunicación fácil y espontánea con los trabajadores y trabajadoras y que podrán ser utilizados para facilitar comunicaciones e información de contenido sindical o interés laboral específico de la Empresa.

Las comunicaciones se fijarán siempre autorizadas bajo la responsabilidad del Comité de Empresa, debiendo conocerlas previamente la representación de la Empresa.

Igualmente el Comité de Empresa podrá distribuir entre las trabajadoras y trabajadores folletos, periódicos u otros impresos de difusión lícita e interés Sindical o laboral.

Acumulación de horas de representación del personal. El tiempo de ausencias contemplado anteriormente podrá ser acumulado entre uno o varios de los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

#### Artículo 38. Empresas de trabajo temporal.

La contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal se ajustará a lo siguiente.

La Empresa podrá contratar a través de Empresas de Trabajo Temporal mediante los contratos de puesta a disposición solo hasta un máximo de 6 trabajadores o trabajadoras comprometiéndose así mismo en el plazo de 7 días hábiles desde su concertación, a entregar al Comité de Empresa copia del contrato de puesta a disposición con exclusión de aquellos datos que revistan el carácter de íntimo a tenor del Art18-3 TRLET o se refieran al precio concertado.

#### Artículo 39. Salud Laboral

Las partes acuerdan que en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales se estará en lo establecido en la última modificación de 29 de diciembre de 2014 de la Ley 31/95 de 8 de Noviembre y Disposiciones concordantes.

Disposiciones Adicionales.

PRIMERA.- INCREMENTO ECONÓMICO PARA EL PERÍODO 01.01.17 A 31.12.17.

Los salarios Base del presente Convenio experimentarán un incremento salarial del 2 %.

SEGUNDA.- REVISIONES SALARIALES:

a) Para el período del 01.01.2018 al 31.12.2018, el salario base experimentará una subida salarial del previsión del IPC más el 0'25 %

TERCERA.- REVISIONES SALARIALES:

b) Para el período del 01.01.2019 al 31.12.2019, el salario base experimentará una subida salarial del previsión del IPC más el 0'25 %

Con una revisión al final de cada año por si el IPC hubiera sido superior al previsto.

CUARTA – LEY DE IGUALDAD

En lo referente a materia de igualdad se atenderá a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En virtud del artículo 64.7 del ET, el comité de empresa tendrá la competencia de vigilancia del respeto y aplicación de trato de oportunidades entre mujeres y hombres y colaboración con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación. Para ello, la empresa elaborará un plan de igualdad y 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.

QUINTA.- UNIFORMIDAD:

La Empresa facilitará la ropa de trabajo en las cantidades y condiciones que se establecen en el anexo 3 del presente Convenio.

SEXTA.- INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

En el caso de que la empresa por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción de acuerdo con el art 82.3 del E.T no pudiese hacer frente a los incrementos y/o condiciones laborales salariales pactados en este Convenio Colectivo, y tenga la necesidad de realizar una inaplicación salarial y / o condiciones laborales del convenio se deberá cumplir con lo establecido en los art 82.3, 87.1 del E.T y las reformas establecidas por el RDL 3/2012 en estos Art del E.T para poderse acoger al descuelgue salarial. La empresa deberá someterse a un periodo de consultas entre la empresa y representantes de los trabajadores/as.

Se deberá cumplir con la notificación, en el caso de acuerdo a la Comisión Paritaria del acuerdo alcanzado y a la autoridad laboral competente.

La Comisión Paritaria una vez recibida la notificación del acuerdo analizará dichos acuerdos, con la finalidad de que se cumplan las previsiones y requisitos que la Ley otorga para alcanzar los mismos, pudiendo ser impugnados los acuerdos ante la jurisdicción competente por la posible existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

En el supuesto de desacuerdo cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio la cual dispone de un plazo de 15 días para pronunciarse: en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes podrán recurrir a los procedimientos interprofesionales que proceda previstos en el Art 83 del E.T incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante (TAMIB) y en el caso de que las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados o no se hubieran solucionado las discrepancias podrán someterse a los órganos correspondientes de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears.

La Comisión Paritaria podrá pronunciarse sobre las discrepancias surgidas en el periodo de consultas en la empresa en el caso de que cualquiera de las partes decida someter las discrepancias a esta Comisión.

Los miembros de la Comisión Paritaria así como los técnicos/as que la pudieren asesorar están obligados/as a mantener la máxima reserva y confidencialidad en relación con la información conocida y los datos a los que tengan acceso, como consecuencia de dichos procedimientos.

Todo lo anterior de acuerdo con lo establecido en la Legislación vigente en esta materia.

La inaplicación de las condiciones laborales tendrá efectividad durante un año.





ANEXO I

TABLA SALARIAL CONVENIO CLUB DE MAR - MALLORCA 2017

| NIVEL | CATEGORÍA  | SALARIO BASE 2017 | PLUS DE NIVEL* |
|-------|--|-------------------|----------------|
| I     | DIRECTOR/A   | 3.702,13          |                |
| II    | JEFE/A DE NIVEL I  | 2.279,00          |                |
| III   | JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN                                     | 1.592,48          | 323,53         |
| III   | JEFE/A COCINA  | 1.592,48          | 323,53         |
| III   | JEFE/A DE MANTENIMIENTO                                      | 1.592,48          | 293,85         |
| III   | CAPITÁN/A DE PUERTO  | 1.592,48          | 176,59         |
| III   | ENCARGADO/A SERV.SOCIAL                                      | 1.592,48          | 176,59         |
| III   | JEFE/A DE SALA (antes maître)                                | 1.592,48          | 176,69         |
| III   | JEFE/A BAR   | 1.592,48          | 29,64          |
| III   | JEFE/A DE PARTIDA  | 1.592,48          | 29,64          |
| III   | JEFE/A DE RECEPCIÓN  | 1.592,48          |                |
| III   | CONTRAMAESTRE  | 1.592,48          | 0,00           |
| IV    | ENCARGADO/A DE ECONOMATO                                     | 1.401,56          | 190,91         |
| IV    | JEFE/A SECTOR  | 1.401,56          | 190,90         |
| IV    | ENCARGADO/A GRAL DE PISOS Y LIMPIEZA<br>(antes gobernanta/e) | 1.401,56          | 73,54          |
| IV    | SEGUNDO/A JEFE/A COCINA                                      | 1.401,56          | 367,51         |
| IV    | SEGUNDO/A JEFE/A DE SALA (antes 2º maître)                   | 1.401,56          | 143,31         |
| IV    | OFICIAL/A PRIMERO/A ADMINISTRACION                           | 1.401,56          | 171,50         |
| IV    | OFICIAL/A PRIMERO/A ELECTRICISTA                             | 1.401,56          | 190,90         |
| IV    | MARINERO/A PRIMERO/A   | 1.401,56          |                |
| IV    | OFICIAL/A PRIMERO/A SERVICIO GENERALES MANTENIMIENTO         | 1.401,56          | 238,69         |
| IV    | COCINERO/A   | 1.401,56          | 206,07         |
| V     | OFICIAL/A SEGUNDO/A ADMINISTRACION                           | 1.352,57          | 122,51         |
| V     | OFICIAL/A SEGUNDO/A SERVICIO GENERALES<br>MANTENIMIENTO      | 1.352,57          | 116,37         |
| V     | OFICIAL/A SEGUNDO/A ELECTRICISTA                             | 1.352,57          | 73,57          |
| V     | MARINERO/A SEGUNDO/A   | 1.352,57          |                |
| V     | CAMARERO/A DE BAR O SALA                                     | 1.352,57          | 84,96          |
| V     | CONSERJE DE NOCHE  | 1.352,57          | 73,57          |
| V     | RECEPCIONISTA  | 1.352,57          | 73,57          |
| VI    | OFICIAL/A TERCERO/A SERVICIOS GENERALES<br>MANTENIMIENTO     | 1.279,18          | 139,26         |
| VI    | OFICIAL/A TERCERO/A ELECTRICISTA, ...                        | 1.279,18          | 97,92          |
| VI    | TELEFONISTA  | 1.279,18          | 146,96         |
| VI    | CAMARERO/A DE PISOS  | 1.279,18          | 97,92          |
| VI    | JARDINERO/A  | 1.279,18          | 97,92          |
| VI    | MONITOR/A DE VELA O PIRAGÜISMO                               | 1.279,18          |                |
| VI    | AUXILIAR DE ADMINISTRACION >18                               | 1.279,18          | 97,92          |
| VI    | AYUDANTE/A DE BAR  | 1.279,18          | 146,96         |

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2019/66/1033840





| NIVEL  | CATEGORÍA                              | SALARIO BASE 2017 | PLUS DE NIVEL* |
|--|--|-------------------|----------------|
| VI   | AYUDANTE/A DE COCINA                   | 1.279,18          | 146,95         |
| VI   | AUXILIAR DE ADMINISTRACION <21         | 1.279,18          | 146,96         |
| VI   | MOZO/A DE LIMPIEZA                     | 1.279,18          | 70,22          |
| VI   | LIMPIADOR/A                            | 1.279,18          | 48,97          |
| VI   | CUIDADOR/A GUARDERIA INFANTIL          | 1.279,18          | 48,97          |
| VI   | PISCINERO/A                            | 1.279,18          | 48,97          |
| VI   | EMPLEADO/A VESTUARIO PISCINA           | 1.279,18          | 48,97          |
| VI   | AYUDANTE/A DE CAMARERO                 | 1.279,18          | 48,97          |
| VI   | AYUDANTE/A DE ECONOMATO                | 1.279,18          | 48,99          |
| VI   | AYUDANTE/A DE RECEPCIÓN                | 1.279,18          |                |
| VII  | AYUDANTE/A DE MONITOR                  | 1.102,35          |                |
| VII  | PERSONAL DE SERVICIOS DE TEMPORADA     | 1.102,35          |                |
| VII  | PEÓN DE SERVICIOS                      | 1.102,35          | 176,83         |
| VII  | PEÓN SERVICIOS GENERALES MANTENIMIENTO | 1.102,35          | 274,76         |
| VII  | FREGADOR/A                             | 1.102,35          | 266,74         |
| VII  | PINCHE DE COCINA                       | 1.102,35          |                |
|  |  |                   |                |
| <b>*para los trabajadores contratados antes de marzo de 2015</b> |  |                   |                |





## A N E X O II

### HORARIOS POR DEPARTAMENTO

#### ADMINISTRACIÓN

##### CAPITANÍA – INVIERNO

LUNES A VIERNES 8:00 A 16:00 Y 11:30 A 18:30 HORAS.

SÁBADOS 8:00 A 13:00 HORAS.

##### CAPITANÍA Y RECEPCIÓN PUERTO – MAYO/SEPTIEMBRE

LUNES A VIERNES 8:00 A 16:00 Y 12:30 A 19:30 HORAS.

SÁBADOS 8:00 A 13:00 HORAS.

##### CAPITANÍA Y RECEPCIÓN PUERTO – VERANO – JUNIO/JULIO/AGOSTO

LUNES A VIERNES 8:00 A 16:00 Y 12:30 A 19:30 HORAS.

SÁBADOS Y DOMINGOS 8:00 A 13:00 HORAS.

##### CONTABILIDAD – INVIERNO

LUNES A VIERNES 8:00 A 16:00 Y 11:30 A 18:30 HORAS.

SÁBADOS 8:00 A 13:00 HORAS.

##### CONTABILIDAD – VERANO

LUNES A VIERNES 8:00 A 16:00 Y 12:30 A 19:30 HORAS.

SÁBADOS 8:00 A 13:00 HORAS.

##### SECRETARÍA

LUNES A VIERNES DE 9:00 A 17:00 HORAS TODO EL AÑO.

##### CAPITAN/A PUERTO

LUNES A VIERNES DE 8:00 A 13:00 Y DE 15:00 A 17:00 HORAS TODO EL AÑO.

SÁBADOS DE 7:00 A 12:00 HORAS TODO EL AÑO.

##### SEGURIDAD

LUNES A DOMINGO DE 7:00 A 15:00 – 15:00 A 23:00 – 23:00 A 7:00 HORAS TODO EL AÑO.

##### JEFE/A DE SEGURIDAD

LUNES A VIERNES DE 8:30 A 13:30 Y DE 16:00 A 18:30 HORAS TODO EL AÑO.

SÁBADOS DE 8:30 A 11:00 HORAS TODO EL AÑO.

##### PORTERÍA

LUNES A DOMINGO DE 7:00 A 15:00 – 15:00 A 23:00 – 23:00 A 7:00 HORAS TODO EL AÑO.

##### RECEPCIÓN

LUNES A DOMINGO DE 7:00 A 15:00 – 15:00 A 23:00 – 23:00 A 7:00 HORAS TODO EL AÑO.



**LIMPIEZA**

**INVIERNO**

LUNES A DOMINGO DE 7:00 A 15:00 – 14:00 A 22:00 HORAS.

**VERANO (JUNIO A SEPTIEMBRE)**

LUNES A DOMINGO DE 7:00 A 15:00 – 15:00 A 23:00 HORAS.

**MOZO/A DE LIMPIEZA**

LUNES A VIERNES DE 7:00 A 14:00 HORAS TODO EL AÑO.

SÁBADOS DE 7:00 A 12:00 HORAS TODO EL AÑO.

**MARINERÍA Y MANTENIMIENTO**

**INVIERNO**

LUNES A DOMINGO DE 7:00 A 14:00 – 14:00 A 21:00 HORAS.

**VERANO**

LUNES A DOMINGO DE 7:00 A 14:00 – 14:00 A 21:00 – 17:00 A 24:00 – 23:00 A 7:00 HORAS.

**GASOLINERA**

LUNES A DOMINGO DE 9:00 A 20:00 TODO EL AÑO.

**CONTRAMAESTRE**

8:00 A 13:00 Y DE 15:00 A 17:00 HORAS TODO EL AÑO.

SÁBADOS DE 7:00 A 12:00 HORAS TODO EL AÑO.

**JEFE/A MANTENIMIENTO**

8:00 A 13:00 Y DE 15:00 A 17:00 HORAS TODO EL AÑO.

SÁBADOS DE 7:00 A 12:00 HORAS TODO EL AÑO.

**COMPRAS**

LUNES A VIERNES DE 8:00 A 15:00 HORAS TODO EL AÑO.

SÁBADOS DE 8:00 A 13:00 HORAS TODO EL AÑO.

**BAR DE LA MARINA**

DIFERENTES TURNOS DEPENDIENDO DE LOS SIGUIENTES HORARIOS DE APERTURA:

LUNES A DOMINGO DE 7:30 A 21:00 HORAS INVIERNO.

LUNES A DOMINGO DE 7:30 A 22:00 HORAS.

LUNES A DOMINGO DE 7:30 A 24:00 HORAS VERANO.

**ANEXO III**

ROPA DE TRABAJO





La ropa de trabajo deberá llevarse con la pulcritud debida haciendo buen uso de la misma y no podrá ser utilizada en labores fuera de las instalaciones del CLUB DE MAR- MALLORCA.

|  |                  |
|--|------------------|
| <b>PERSONAL DE BAR Y MARINERÍA</b>         |                  |
| 2 POLOS DE VERANO M/C                      | CADA AÑO         |
| 1 PANTALÓN DE VERANO                       | CADA AÑO         |
| 2 CAMISAS INVIERNO M/L                     | CADA AÑO         |
| 1 PANTALÓN DE INVIERNO                     | CADA AÑO         |
| 1 MEDIA CORBATA                            | CADA TRES AÑOS   |
| 1 CHALECO                                  | CADA TRES AÑOS   |
| 1 DELANTAL                                 | CADA DOS AÑOS    |
| <b>COCINERO/A:</b>                         |                  |
| 1 GUERRERA VERANO                          | CADA AÑO         |
| 1 PANTALÓN VERANO                          | CADA AÑO         |
| 1 GUERRERA INVIERNO                        | CADA AÑO         |
| 1 PANTALÓN INVIERNO                        | CADA AÑO         |
| 1 GORRO                                    | CADA AÑO         |
| 1 DELANTAL                                 | CADA DOS AÑOS    |
| <b>PERSONAL DE RECEPCIÓN Y CLUB SOCIAL</b> |                  |
| 2 CAMISAS M/C                              | CADA AÑO         |
| 1 PANTALÓN/FALDA VERANO                    | CADA AÑO         |
| 2 CAMISAS M/L                              | CADA AÑO         |
| 1 PANTALÓN/FALDA INVIERNO                  | CADA AÑO         |
| 1 AMERICANA                                | CADA TRES AÑOS   |
| 1 CORBATA O FULAR                          | CADA TRES AÑOS   |
| <b>PERSONAL DE LIMPIEZA</b>                |                  |
| <b>GOBERNANTE/A Y PERSONAL DE LIMPIEZA</b> |                  |
| 2 BLUSONES INVIERNO                        | CADA AÑO         |
| 2 PANTALONES NEGROS INVIERNO               | CADA AÑO         |
| 1 REBECA                                   | CADA TRES AÑOS   |
| 1 CHAQUETA                                 | CADA CUATRO AÑOS |
| 2 BLUSONES VERANO                          | CADA AÑO         |
| 2 PANTALONES BLANCOS VERANO                | CADA AÑO         |
| 1 PAR DE ZAPATOS                           | CADA AÑO         |
| <b>MOZO/A - FAJIN:</b>                     |                  |
| 2 POLOS VERANO                             | CADA AÑO         |
| 1 PANTALÓN VERANO                          | CADA AÑO         |
| 2 CAMISAS INVIERNO                         | CADA AÑO         |

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2019/66/1033840





|  |                  |
|--|------------------|
| 1 PANTALÓN INVIERNO                          | CADA AÑO         |
| 1 CORBATA                                    | CADA TRES AÑOS   |
| 1 PAR DE ZAPATOS                             | CADA AÑO         |
| <b>PERSONAL DE MARINERÍA Y MANTENIMIENTO</b> |                  |
| 2 POLOS VERANO                               | CADA AÑO         |
| 2 PANTALONES DE VERANO                       | CADA AÑO         |
| 1 JERSEY INVIERNO                            | CADA AÑO         |
| 2 PANTALONES INVIERNO                        | CADA AÑO         |
| 1 PAR DE ZAPATOS DE SEGURIDAD                | CADA AÑO         |
| 1 TRAJE DE AGUA                              | CADA CUATRO AÑOS |
| 1 CHAQUETÓN                                  | CADA TRES AÑOS   |
| <b>PERSONAL DE SEGURIDAD Y PORTERÍA</b>      |                  |
| 2 CAMISAS VERANO                             | CADA AÑO         |
| 1 PANTALÓN DE VERANO                         | CADA AÑO         |
| 2 CAMISAS INVIERNO                           | CADA AÑO         |
| 1 PANTALÓN INVIERNO                          | CADA AÑO         |
| 1 CHAQUETÓN                                  | CADA TRES AÑOS   |
| 1 JERSEY INVIERNO                            | CADA DOS AÑOS    |
| <b>PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN</b>            |                  |
| 2 CAMISAS VERANO                             | CADA AÑO         |
| 1 PANTALÓN/FALDA VERANO                      | CADA AÑO         |
| 2 CAMISAS INVIERNO                           | CADA AÑO         |
| 1 PANTALÓN/FALDA                             | CADA AÑO         |
| 1 REBECA/CHAQUETA                            | CADA TRES AÑOS   |
| 1 FULAR                                      | CADA TRES AÑOS   |

