

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EMPRESA, EMPLEO Y ENERGÍA

10921

Resolución del consejero de Empresa, Empleo y Energía 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 Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07000172011983)

Antecedentes

1. El 27 de junio de 2023, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Club de Mar Mallorca.
2. El 7 de julio de 2023, Javier Gutierrez Bernal, 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 persona interesada.
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 Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, en fecha de la firma electrónica (9 de octubre de 2023)

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Catalina Teresa Cabrer González

Por delegación del consejero de Empresa, Empleo y Energía
(BOIB 103/2023)

**CONVENIO COLECTIVO 2023-2027 CLUB DE MAR - MALLORCA****Capítulo I.- Condiciones Generales****Artículo Uno.** Partes firmantes.

El presente convenio colectivo está suscrito por la representación legal de las personas trabajadoras, de una parte, y por la Dirección del Club de Mar-Mallorca, de la otra.

Artículo Dos. Ámbito personal, funcional y territorial.

El presente convenio afectará a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios para la empresa Club de Mar-Mallorca en cualquiera de las dependencias e instalaciones de los edificios, muelles, dársenas, etc., tanto si lo están haciendo en el momento de la firma del presente convenio, como si ingresan en la empresa durante su vigencia.

El convenio es aplicable en el centro de trabajo ubicado en Muelle de Pelaires s/n, de Palma de Mallorca, así como en cualquier otro centro de trabajo en el cual la empresa desarrolle su actividad en un futuro.

Artículo Tres. Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá una vigencia que se extenderá desde su firma y hasta el 31 de diciembre de 2027.

Como excepción a lo anterior, los efectos salariales se retrotraerán hasta el 1 de enero de 2023.

Artículo Cuatro. Denuncia y prórrogas.

La denuncia del presente convenio podrá ser formulada por escrito por cualquiera de las partes, debiendo respetarse un plazo de preaviso de al menos tres meses a contar desde la fecha de finalización de su vigencia, mediante escrito dirigido a la otra parte firmante que lo suscribió y al Organismo Administrativo correspondiente.

Para el caso en que no se denunciase el convenio por ninguna de las partes con al menos tres meses de antelación a la terminación de su vigencia, se entenderá tácitamente prorrogado por períodos sucesivos de un año natural cada uno.

Denunciado el convenio, mantendrá su vigencia hasta tanto en cuanto se apruebe uno nuevo.

En este último caso, las partes acuerdan que, al cumplirse doce meses desde que se efectúe la denuncia sin haberse alcanzado el acuerdo, el salario base, la antigüedad y el plus de nivel se incrementarán en un tanto porcentual equivalente al IPC de los doce meses anteriores a la denuncia.

Cumplidos veinticuatro meses desde que se efectuase la denuncia sin haberse alcanzado acuerdo, el salario base, la antigüedad y el plus de nivel vigentes en ese momento se incrementarán nuevamente en un tanto porcentual equivalente al IPC de los doce meses anteriores a ese momento.

Cumplidos treinta y seis meses desde que se efectuase la denuncia, el salario base, la antigüedad y el plus de nivel vigentes en ese momento se incrementarán nuevamente en un tanto porcentual equivalente al IPC de los doce meses anteriores a ese momento.

Y así sucesivamente hasta que se firme el nuevo convenio.

Artículo Cinco. Condiciones más beneficiosas, compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto, compensan las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores convenios, disposiciones legales, o judiciales y arbitrales.

1. La empresa procederá a regularizar las nóminas al objeto de adaptarlas a las condiciones pactadas en el presente convenio. En primer lugar, incrementará las cuantías que se perciben en concepto de salario base, plus de nivel y antigüedad en un 10%.

a. Realizado el incremento, las personas trabajadoras que siguieran percibiendo una retribución total inferior en cómputo anual al salario base recogido en el Anexo I para su categoría profesional, la verán aumentada hasta alcanzar el salario base previsto en este acuerdo convencional, pasando a percibir la totalidad de su retribución bajo ese concepto salarial.

b. En cambio, para las personas trabajadoras que percibieran una retribución total superior en cómputo anual al salario base recogido en el Anexo I para su categoría profesional, operará la compensación y absorción a la entrada en vigor del convenio del siguiente



modo:

- El incremento salarial en un 10% del salario base, el plus de nivel y la antigüedad referido anteriormente no podrá ser absorbido ni compensado, de tal forma que se garantiza a todas las personas trabajadoras que, independientemente de la composición de su nómina, verán incrementados dichos conceptos salariales con fecha de efectos 1 de enero de 2023, como mínimo, en esa cuantía.
- Actualizado el salario base, la antigüedad y el plus de nivel, el resto del incremento de su salario base que se produzca tras la entrada en vigor del convenio y la adaptación a las nuevas tablas salariales, quedará regularizado de la siguiente forma:
 - En primer lugar, se absorberá el denominado Plus de nivel.
 - Si no fuera suficiente, la absorción operará sobre el denominado Plus de Actividad.

2. Tras la regularización de las nóminas, y mientras esté en vigor el presente convenio, únicamente quedará excluida de la compensación y absorción los incrementos del salario base y plus de nivel previstos en el artículo quince.

Se hace especial referencia a que queda expresamente autorizada la compensación y absorción de la mejora voluntaria (artículo veinticuatro, actualmente plus de actividad) que pudiera estar percibiendo una persona trabajadora, con el incremento que se produzca en su salario base tras un aumento de categoría.

El exceso no compensado ni absorbido queda garantizado, por lo que en ningún caso se producirá pérdida retributiva alguna para las personas trabajadoras.

Artículo Seis. Comisión Paritaria para la Vigilancia e Interpretación del convenio.

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 quince días siguientes al de la publicación del convenio en el BOIB. En dicha reunión quedarán designados sus miembros, estableciéndose el programa de trabajo, frecuencia de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.

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

Al principio de cada reunión, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, quien la presidirá y quién la moderará, siendo esta última la encargada de levantar el acta. A las reuniones que celebre la Comisión podrán asistir con voz, pero sin voto, las personas expertas que las partes crean convenientes.

La Comisión deberá reunirse a petición de cualquiera de las partes que suscriben el presente convenio colectivo, dentro de los quince días siguientes a la fecha de recepción de dicha petición.

Las peticiones serán dirigidas al domicilio social de esta Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación 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 artículo 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 a sus procedimientos.

Los miembros de la Comisión Paritaria, así como quienes pudieren asesorar, están en la obligación de 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. A tal efecto, firmarán todos ellos un acuerdo de confidencialidad.

Artículo Siete. Reuniones informativas de carácter periódico con el Comité de empresa. Comisiones de Igualdad, Formación y Salud Laboral.

Con periodicidad trimestral y petición formal de la representación legal de las personas trabajadoras, la empresa se reunirá con ella a efectos de informar periódicamente sobre el desarrollo del trabajo y recibir sugerencias sobre el mismo.



Sin perjuicio de lo anterior, dentro de los quince días siguientes al de la publicación del convenio en el BOIB se constituirán las comisiones específicas de Igualdad, Formación y Salud Laboral.

En la reunión constitutiva de cada una de ellas quedarán designados sus miembros, que no podrán superar el número de tres por cada representación, estableciéndose el programa de trabajo, frecuencia de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de cada una de las comisiones previstas en este convenio serán sometidas a la comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio, quien emitirá informe al respecto.

Si se mantuvieran las discrepancias, las partes se comprometen a someterse a 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.

Los miembros de las comisiones de Igualdad, Salud Laboral y Formación, así como quienes pudieren asesorar, están en la obligación de 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. A tal efecto, firmarán todos ellos un acuerdo de confidencialidad.

A. Comisión de Igualdad.

Dicha comisión sustituirá a la comisión negociadora del Plan de Igualdad actualmente constituida, dándole continuidad a la misma y sucediéndola en todo lo acordado en su seno.

Se encargará, entre otras cosas, de:

- Aprobar el Plan de Igualdad y las medidas tendentes a su correcta implantación.
- Aprobar los principios que deben guiar la política de contratación de la empresa, favoreciendo el acceso de las mujeres, inclusive a puestos masculinizados.
- Aprobar medidas destinadas a favorecer lo anterior, tanto en promoción interna como externa.
- Vigilar que la aplicación práctica de las medidas de flexibilidad horaria, elección de vacaciones, tiempo de trabajo en general, mejoras asistenciales y de la seguridad social y cualesquiera otras de las previstas en el presente convenio, no traiga consigo la conculcación de la normativa reguladora de la igualdad entre mujeres y hombre, ni del derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Aprobar medidas específicas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre en el ámbito laboral, tanto a través del Plan de Igualdad, como mediante cualquier otro instrumento igualmente válido para el mismo fin.
- Consensuar, junto con la comisión de formación, la implantación de acciones formativas en materia de igualdad.
- Aprobar mecanismos que garanticen, ante puestos masculinizados y/o puestos con mayor presencia de mujeres, que cualquier complemento salarial carece de sesgo discriminatorio, garantizando de ese modo la igualdad salarial entre puestos de igual valor.
- Aprobar mecanismos que permitan garantizar la ausencia de brecha salarial.
- 1. Consensuar, junto con la comisión de Salud Laboral, la incorporación de la perspectiva de género en este ámbito, especialmente en la evaluación de los riesgos laborales de cada puesto de trabajo, la cual debe tener en cuenta la persona que lo va a ocupar, sea hombre o mujer.

B. Comisión de Formación.

Se encargará, entre otras cosas, de:

- Informar el plan de formación obligatoria elaborado por la empresa.
- Informar el plan de formación voluntaria elaborado por la empresa.
- Evaluar la superación de los objetivos marcados en el plan de formación voluntaria para la concesión del plus de formación.
- Consensuar, junto con la comisión de igualdad, la implantación de acciones formativas en materia de igualdad.

C. Comisión de Seguridad y Salud Laboral.

Se encargará, entre otras cosas, de:

- Consensuar, junto con la comisión de Igualdad, la incorporación de la perspectiva de género en este ámbito, especialmente en la evaluación de los riesgos laborales de cada puesto de trabajo, la cual debe tener en cuenta la persona que lo va a ocupar, sea hombre o mujer.
- Informar sobre las políticas de prevención de riesgos laborales que se implementen en la empresa.
- Consensuar, junto con la comisión de formación, la implantación de acciones formativas en materia de seguridad y salud laboral.



- Tratar la uniformidad del personal, especialmente la que tenga consideración de EPI.

Artículo Ocho. Inaplicación del convenio.

En el caso de que la empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, y 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, teniendo la necesidad de realizar una inaplicación salarial y/o condiciones laborales del convenio, se deberá cumplir con la legislación aplicable.

La empresa deberá someterse a un periodo de consultas con los representantes del personal.

En el caso de acuerdo, se notificará a la autoridad laboral competente.

En el supuesto de desacuerdo, 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). 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.

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.

Capítulo II. Contratación**Artículo Nueve.** Contrato a tiempo parcial.

El contrato a tiempo parcial deberá recoger la distribución que se pacte del número de horas ordinarias, la cual no estará sometida a límite alguno por este convenio colectivo.

Asimismo, en su caso, contendrá el número de horas complementarias que podrá llevar a cabo la persona trabajadora mensualmente, el cual podrá alcanzar hasta el 60% de las horas ordinarias contratadas.

La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de cinco días.

Sin perjuicio del citado pacto de horas complementarias, la empresa podrá ofrecer a la persona trabajadora hasta un 30% de las horas ordinarias objeto del contrato como horas complementarias de aceptación voluntaria.

Artículo Diez. Periodo de prueba.

Se acuerda que podrá acordarse en los contratos indefinidos (fijo o fijo-discontinuo) un período de prueba máximo de seis meses para las personas trabajadoras del grupo 1 y 2, y de un máximo de cuatro meses para el resto.

Para los contratos temporales con duración inferior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder de una tercera parte.

Artículo Once. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción provocadas por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad o las oscilaciones que generen un desajuste temporal entre el empleo disponible y el que se requiere.

El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción provocadas por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad o las oscilaciones que generen un desajuste temporal entre el empleo disponible y el que se requiere, podrá tener una duración máxima de seis meses.

Artículo Doce. Contrato fijo-discontinuo. Llamamiento e interrupción de la actividad.

La contratación de personal laboral de carácter fijo discontinuo se llevará a cabo según lo estipulado en el presente convenio.

El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad en la empresa, dentro de cada categoría y grupo profesional.

La empresa deberá realizar el llamamiento por escrito a la persona trabajadora para su incorporación en la fecha que corresponda, con una antelación no inferior a siete días naturales.

El llamamiento podrá realizarse a través de cualquier medio electrónico o telemático válido y que sea comúnmente utilizado, como puede ser



el correo electrónico o sistemas de mensajería como Whatsapp o telegram.

Se considerará dimisión de la persona trabajadora cuando, llegada la fecha prevista en la comunicación empresarial para la reincorporación, no se produjera éste, bien porque rechazase expresamente reincorporarse, bien porque no se presente a su puesto de trabajo, siempre que en este último caso conste fehacientemente la recepción del llamamiento o, cuanto menos, que la empresa lo ha reiterado al menos en dos ocasiones más durante el tiempo que medie entre la primera comunicación y la fecha prevista de reincorporación.

Se entenderá no efectuado el llamamiento cuando la persona trabajadora se viera preterida por la contratación de otra de menor antigüedad en la empresa en su misma categoría y grupo profesional.

Igualmente, cuando la empresa comunique fehacientemente la decisión de extinguir el contrato de trabajo.

En tales supuestos, y a partir de las fechas en que deba producirse el llamamiento, o se comunicase la decisión extintiva, según el caso, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente.

La empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia del llamamiento del personal fijo discontinuo remitido al Servicio Público de Empleo.

La interrupción se realizará por el orden inverso, cesando primero la persona trabajadora de menor antigüedad.

En todo caso verá interrumpido su contrato de trabajo, y por tanto cesará en su servicio a la empresa, aquella persona trabajadora que lo tenga suspendido por alguna de las causas previstas legalmente (aunque ello conlleve que no se respete el orden señalado en el párrafo anterior), salvo que, en el momento de la interrupción, se pueda prever o conocer con antelación que la causa que origina la suspensión será de corta duración, y hará posible que se puedan prestar los servicios durante la mayor parte del periodo que se estime vayan a precisarse.

La empresa, con ocasión de la interrupción del contrato, deberá entregar a la persona trabajadora una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, con cinco días de antelación al cese en la actividad.

Artículo Trece. Contrato fijo-discontinuo. Fiestas laborales y vacaciones.

La empresa podrá distribuir el descanso compensatorio equivalente de las fiestas laborales que se trabajen o que se prevea se van a trabajar, bien de forma continuada a razón de tantos días laborables como fiestas se compensen, bien de forma separada en un día laborable unido a un descanso semanal.

En estos supuestos, se deberá preavisar a la persona trabajadora por escrito con, al menos, 48 horas de antelación al inicio del descanso compensatorio de las fiestas.

Así mismo, la empresa podrá fijar el disfrute de las vacaciones que correspondan a la persona trabajadora en las fechas que acuerde o convenga, incluso con anticipación al devengo del derecho de éstas, tanto de forma continuada como fraccionada.

En este último caso, las fracciones serán de días laborables, no pudiendo incluir más días de descanso semanal de los que pertenezcan a la duración de las vacaciones.

La empresa deberá preavisar por escrito a la persona trabajadora con, al menos, cinco días naturales del inicio del descanso vacacional.

Las anteriores previsiones no serán de aplicación para el personal fijo discontinuo cuya duración previsible exceda de 6 meses. En estos casos, el régimen aplicable a las vacaciones y los festivos será el propio del personal con contrato indefinido ordinario.

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 38.3 ET en materia de coincidencia del periodo de vacaciones con situaciones de incapacidad temporal derivada del embarazo, nacimiento, cuidado del lactante o incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

En cuanto a las vacaciones y/o fiestas laborales trabajadas pendientes de compensación en descanso al finalizar el año natural, se optará de común acuerdo por su disfrute en el año siguiente o por su compensación económica en el momento de practicar la liquidación de haberes. En caso de falta de acuerdo, se compensarán económicamente.

Artículo Catorce. Contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial.

Los contratos suscritos bajo la modalidad de fijo discontinuo, podrán ser a tiempo parcial, tanto para horas al día como para días a la semana o al mes.

Cabrá, por lo tanto, la contratación fija discontinua a jornada reducida o a tiempo parcial durante toda la vigencia del contrato.



Esta posibilidad deberá figurar pactada por escrito en el correspondiente contrato de trabajo, siendo de aplicación lo regulado en el art. 9.

Asimismo, el personal fijo discontinuo contratado a tiempo parcial podrán novar, temporalmente y de común acuerdo con la empresa, la prestación de sus servicios a tiempo completo.

Capítulo III. Condiciones Económicas.

Artículo Quince. Salario Base.

Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, el salario base será el estipulado en el Anexo I del presente convenio.

Se regularizarán las nóminas del año en curso mediante una nómina extraordinaria, pagadera en los 15 días siguientes a la firma del presente convenio.

Para los siguientes años de vigencia del convenio (2024, 2025, 2026 y 2027), el salario base será el resultante de incrementar el vigente con el IPC interanual calculado de 30 de noviembre a 30 de noviembre del año anterior + 0,25%.

Por ejemplo, el salario base de 2024 será el resultante de incrementar los salarios base estipulados en el Anexo I en el porcentaje resultante del IPC interanual calculado de 30 de noviembre de 2022 a 30 de noviembre de 2023 + 0,25%.

Artículo Dieciséis. Plus de nivel.

Las cantidades que venga percibiendo el personal en concepto de plus de nivel se verán incrementadas anualmente en la misma proporción en que lo haga el salario base.

Artículo Diecisiete. Plus de trabajo en domingos.

Se establece una compensación de 20 euros por el hecho de trabajar en domingo, que será de 10 euros hasta las 4 horas y de 20 euros cuando estas se superen (entendiéndose que se corresponde a media jornada o jornada completa).

Dicho plus se abonará exclusivamente por los domingos en los que se lleve a cabo efectivamente la prestación de servicios. Por ello, no se devengará cuando coincida con período de descanso, vacaciones, IT, permiso, o cualquier otra circunstancia análoga.

Artículo Dieciocho. Antigüedad.

Desde el 1 de agosto de 1998, el personal que ha ido adquiriendo condición de fijo no devenga complemento de antigüedad alguno.

Por razón de ello, las personas trabajadoras con derecho a percibirla han alcanzado ya el máximo nivel de la escala vigente hasta la aprobación del presente convenio, motivo por el cual no están previstos nuevos incrementos por razón de la antigüedad.

Las cantidades que se vienen percibiendo por dicho concepto, eso sí, se verán incrementadas anualmente en la misma proporción en que lo haga el salario base.

Artículo Diecinueve. Plus especial de navidad y año nuevo.

El personal que preste servicios los días 25 de diciembre y 1 de enero cobrará un plus de 25 euros por día especial trabajado.

Dicho plus se pagará exclusivamente los días especiales en los que se preste efectivamente el servicio. Por ello no se devengará cuando coincida con período de descanso, vacaciones, IT, permiso, o cualquier otra circunstancia análoga.

Artículo Veinte. Plus de jornada partida.

Se establece un plus de jornada partida de 50.-€ para las personas trabajadoras que realicen la jornada partida, mañana y tarde.

Artículo Veintiuno. Plus de nocturnidad.

Se establece una compensación por el desempeño del trabajo en horario nocturno, consistente en un 30% del salario base de convenio, la antigüedad y el plus de nivel para cada categoría profesional, sobre las horas efectivamente trabajadas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

Dicho plus se abonará exclusivamente por las horas en las que se lleve a cabo efectivamente la prestación de servicios en horario nocturno.



Por ello no se devengará cuando coincida con período de descanso, vacaciones, IT, permiso, o cualquier otra circunstancia análoga.

Artículo Veintidós. Plus de Calidad.

Se trata de un plus que retribuye el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinaria, y el interés o iniciativa con que se desempeñe la ocupación.

La valoración se realizará en función de circunstancias relacionadas directamente con el desempeño de la ocupación, y la consecución de los resultados u objetivos asignados al mismo.

La primera valoración tendrá lugar, como máximo, al cumplirse un año desde la contratación de la persona trabajadora.

Si la empresa entiende que ha alcanzado los requisitos necesarios, le concederá el plus.

Si la empresa, por el contrario, entiende que no ha alcanzado los requisitos necesarios para su concesión, deberá justificárselo debidamente, volviendo a evaluarla con carácter semestral hasta tanto en cuanto los alcance.

El derecho al devengo no será consolidable a título personal, ligándose su permanencia al mantenimiento de las circunstancias que hubiesen determinado su reconocimiento, y, por lo tanto, decayendo cuando desaparezcan, lo cual deberá justificarse a la persona trabajadora por parte de la empresa.

Se retribuirá en la suma de 100 euros mensuales.

Se hace referencia a que ambas partes han convenido la eliminación del plus de calzado, toda vez que la empresa ha venido entregando el citado complemento de vestir a las personas trabajadoras de la empresa cuando ha resultado preceptivo.

Las cantidades que venían siendo entregadas actualmente al personal con contrato en vigor en concepto de plus de calzado pasarán a remunerarse dentro de este plus de calidad, de tal forma que no será necesario que se sometan a la evaluación de desempeño prevista para su percepción.

Todo ello con la finalidad de que la eliminación del plus de calzado no suponga una merma retributiva para el personal que actualmente presta servicios en el Club de Mar.

Artículo Veintitrés. Plus de formación.

Ambas representaciones, conscientes de la importancia que tiene la formación profesional para una eficaz política de empleo, así como para alcanzar unos adecuados niveles de eficacia, acuerdan la elaboración de un plan de formación continua que preste especial atención al reciclaje, la mejora, y la adaptación profesional de las personas trabajadoras a las nuevas exigencias de los puestos de trabajo.

La formación podrá ser impartida tanto por la propia empresa como por entidades dedicadas a tal fin.

Este Plan será elaborado por la empresa con carácter trienal, y distinguirá entre formación obligatoria y formación voluntaria.

Cuando una persona trabajadora cumpla dos años en la empresa, la Comisión de formación que se forme a tal efecto entre la empresa y la representación legal del personal evaluará si ha superado los objetivos de formación voluntaria que se hayan marcado de común acuerdo. En el caso de que así sea, pasará a cobrar el plus de formación.

En caso contrario, volverá a ser evaluada con periodicidad semestral hasta que se verifique que ha cumplido el objetivo de formación voluntaria.

El plus de formación ascenderá a la suma de 100 euros mensuales.

Se hace referencia a que ambas partes han convenido la eliminación del plus de distancia, toda vez que la empresa viene entregando el citado complemento con independencia de su finalidad real.

Las cantidades que venía percibiendo el personal actualmente por ese concepto pasarán a remunerarse dentro de este nuevo plus de formación, de tal forma que no será necesario que acrediten los requisitos formativos exigidos para percibirlo.

Todo ello con la finalidad de que la eliminación del plus de distancia no suponga una merma retributiva para el personal que actualmente presta servicios en el Club de Mar.

**Artículo Veinticuatro.** Mejora Voluntaria Absorbible.

Todas aquellas cuantías que las personas trabajadoras vinieran percibiendo, una vez regularizadas las nóminas en relación con los pactos aquí contemplados (aumento del salario base, antigüedad y plus de nivel, introducción del plus de formación y plus de calidad, supresión del plus de calzado y plus de distancia, con la debida absorción y compensación en su caso), que no tengan cabida en los conceptos regulados anteriormente, le serán respetadas, siendo retribuidas en adelante a través del plus de mejora voluntaria absorbible.

Este concepto salarial mantendrá su carácter absorbible y compensable, quedando exceptuadas de la absorción y compensación aquellas subidas salariales que se produzcan por aplicación del presente convenio (Art. quince, dieciséis y dieciocho).

Se hace constar expresamente, a modo de ejemplo y sin carácter excluyente, que operará la compensación y absorción cuando se produzcan subidas de categoría.

Artículo Veinticinco. Retribución de las horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias aquellas que exceden de la jornada de trabajo.

Dichas horas, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, podrán ser compensadas con días libres (guardando la proporción en caso de jornada completa de 4 horas extraordinarias = 1 día libre), o retribuidas con un incremento del 75% las primeras dos horas diarias y del 100% las que rebasen estas dos horas. Cuando tales horas se realicen en días festivos, se abonarán con un incremento del 150%.

En caso de desacuerdo, la compensación de las horas extraordinarias se hará por mitades, esto es, el 50% de dichas horas extraordinarias se compensará por tiempo equivalente a descanso retribuido y el restante 50% se abonará en la nómina.

Artículo Veintiséis. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas a 30 días, pagaderas los días 20 de julio y 20 de diciembre.

Asimismo, se establecen otras dos pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas a 15 días, pagaderas los días 20 de marzo y 20 de octubre.

Las citadas gratificaciones se calculan a razón de salario base, plus de nivel, antigüedad, plus de calidad, plus de formación y mejora voluntaria.

Las personas trabajadoras que no lleven prestando servicios un año en el momento de abono de la gratificación extraordinaria, percibirán la misma prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

Capítulo IV. Mejoras asistenciales y de la acción protectora de la Seguridad Social.**Artículo Veintisiete.** Ayuda por defunción.

En el caso de fallecimiento de la persona trabajadora, sus beneficiarios/as o causahabientes, previa acreditación de tal condición, percibirán el importe de siete mensualidades de salario real de dicha persona trabajadora, pagaderas dentro de los cuatro primeros días siguientes a la solicitud y acreditación.

Por salario real, a los efectos del presente artículo, se tomarán en consideración las cantidades percibidas en concepto de salario base, plus de nivel, antigüedad, plus de calidad, plus de formación y mejora voluntaria.

Artículo Veintiocho. Situación de incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal, tanto por contingencias profesionales como por contingencias comunes, el personal del Club de Mar percibirá una mejora asistencial que le asegure percibir, desde el primer día de la baja y durante un máximo de 18 meses, el 100% del salario real.

Por salario real, a los efectos del presente artículo, se tomarán en consideración las cantidades percibidas en concepto de salario base, plus de nivel, antigüedad, plus de calidad, plus de formación y mejora voluntaria.

Artículo Veintinueve. Anticipo al personal.

Con la previa justificación de sus necesidades urgentes, la empresa podrá anticipar a cualquier persona trabajadora, en el plazo de tres días



desde la solicitud, la mensualidad íntegra correspondiente al mes en curso.

La denegación deberá ser razonada por la empresa y, en caso de discrepancia, será preceptiva la audiencia de la comisión paritaria, la cual, en el plazo de tres días, emitirá dictamen, que no será vinculante para la empresa.

En caso de extinguirse la relación laboral entre las partes por cualquier motivo con anterioridad a la finalización del mes en curso, la empresa quedará facultada a descontar del finiquito las cantidades anticipadas.

De no resultar suficiente, la persona trabajadora se compromete a devolver la cantidad pendiente en el plazo máximo de tres días.

Si no lo hiciere, la cantidad adeudada empezará a devengar el interés legal correspondiente incrementado en dos puntos.

Artículo Treinta. Préstamos extra reglamentarios.

En el caso de necesidad perentoria, la empresa podrá conceder un préstamo personal a cualquier persona trabajadora 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.

Dicho préstamo no devengará interés alguno.

La denegación deberá ser razonada por la empresa y, en caso de discrepancia, será preceptiva la audiencia de la comisión paritaria, la cual, en el plazo de tres días, emitirá dictamen, que no será vinculante para la empresa.

Los términos y las condiciones de devolución se pactarán de mutuo acuerdo.

En caso de extinguirse la relación laboral entre las partes por cualquier motivo con anterioridad a la amortización del préstamo, la empresa quedará facultada a descontar del finiquito la cantidad pendiente.

De no resultar suficiente, la persona trabajadora se compromete a devolver la cantidad pendiente en el plazo máximo de quince días.

Si no lo hiciere, la cantidad adeudada empezará a devengar el interés legal correspondiente incrementado en dos puntos.

Artículo Treinta y uno. Manutención.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a manutención cuando su jornada sea de 8 horas continuadas, o de 7 horas continuadas siempre y cuando 4 de ellas se sitúen entre las 11:00 y las 17:00 horas.

A tal efecto, el personal elegirá entre la entrega del correspondiente “ticket comedor”, siempre y cuando esté disponible como opción, o el percibo de un abono en la nómina a razón de 5.-€/día.

Dicho plus se abonará exclusivamente en días en los que se lleve a cabo, efectivamente, la prestación de servicios en el centro de trabajo.

La prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, como excepción, dará derecho a percibir el correspondiente abono en la nómina.

Artículo Treinta y dos. Seguro de Accidente en el trabajo.

La empresa concertará un seguro que cubra los de accidentes que puedan producirse con ocasión y como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha cobertura regirá las 24 horas del día, y ascenderá a la suma de 14.000 euros en caso de incapacidad total, absoluta o gran invalidez; y a la suma de 20.000 euros más cuatro mensualidades de salario real en caso de muerte.

Por salario real, a los efectos del presente artículo, se tomarán en consideración las cantidades percibidas en concepto de salario base, plus de nivel, antigüedad, plus de calidad, plus de formación y mejora voluntaria.

Capítulo V. Tiempo de trabajo

Artículo Treinta y tres. Jornada y horario de trabajo.

La jornada de trabajo ordinaria queda establecida en cuarenta horas semanales. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo será habitualmente de ocho, si bien podrá llegar en algunos casos hasta las diez, respetándose en todo caso el descanso entre jornadas.

Se desarrollará en los siguientes días:



- Departamento Administrativo-Financiero, de lunes a sábado.
- Departamento de Servicios Portuarios y Capitanía, de lunes a domingo.
- Departamento de Servicios Técnicos y Marinería, de lunes a domingo.
- Departamento Deportivo, de lunes a domingo.
- Departamento de Recursos Humanos, Medio Ambiente y Calidad, de lunes a viernes.
- Departamento de Hostelería, de lunes a domingo.
- Departamento de Limpieza, de lunes a domingo.
- Departamento de Secretaría, de lunes a viernes.
- Departamento de Recepción, de lunes a domingo.
- Departamento de Relaciones Públicas y Comunicación, de lunes a viernes.
- Departamento de Marketing y Ventas, de lunes a viernes.
- Departamento de Seguridad, de lunes a domingo.

El personal que preste sus servicios en el departamento de Servicios Técnicos y Mantenimiento, entre el 1 de mayo al 31 de octubre, realizará turnos de 7 horas durante cinco días a la semana, lo que equivale a 35 horas semanales. El resto del año realizarán turnos de 8 horas.

Ello dará lugar a un déficit de 128,57 horas de trabajo durante esos meses, de las cuales 112 horas se imputarán a la compensación en tiempo de descanso de los 7 primeros festivos abonables que devenguen. Las 16,57 horas restantes las destinarán a formación, la cual se impartirá a lo largo del año en horario que no coincidirá con el turno de trabajo, preferiblemente antes de su inicio o tras su finalización, o a cubrir necesidades imprevistas del servicio.

En la jornada de trabajo de carácter partido se fraccionará en dos partes. La porción máxima será de cinco horas, y la mínima de tres.

En la jornada continuada que exceda de cinco horas, se establece un descanso 30 minutos, que se considerarán tiempo efectivo de trabajo.

En los departamentos que tengan establecidos turnos rotativos de trabajo se procurará una rotación equitativa entre todo el personal afecto entre el turno de mañana, tarde y noche, con idéntica o similar periodicidad, salvo que las necesidades o condiciones del servicio lo impidan, lo cual deberá ser justificado por la empresa.

Podrán producirse cambios en la jornada planificada, sin el preaviso correspondiente, que serán de obligatorio cumplimiento por causas organizativas motivadas por imprevistos, ausencia de otras personas trabajadoras y/o acumulación de clientes; en cuyos casos la compensación de las horas trabajadas y no planificadas, que no podrán exceder de los límites establecidos, se efectuará necesariamente con el tiempo de descanso equivalente establecido de mutuo acuerdo con la empresa.

La aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior no podrá generar discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombre, así como tampoco un perjuicio a las personas trabajadoras que ejerzan sus derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

Estas circunstancias, por lo tanto, serán de obligada observancia para la empresa en el caso de que, por las circunstancias descritas, fuera necesario que alguna persona trabajadora prestase servicios puntualmente más allá de su jornada ordinaria.

Se establecen los horarios por departamento que figuran al Anexo II

La modificación de dichos horarios por parte de la empresa por necesidades del servicio en intervalos que no superen la hora de duración tendrá consideración de modificación no sustancial, que no precisará de justificación alguna, si bien deberá preavisarse a la persona trabajadora con 2 al menos semanas de antelación.

Asimismo, se contempla en el citado Anexo II, como mejora de la conciliación familiar y personal, una flexibilidad horaria en la entrada y/o salida para determinadas categorías.

Artículo Treinta y cuatro. Descanso semanal.

Se establece un descanso semanal de dos días consecutivos para todo el personal.

De conformidad con lo regulado en el artículo anterior, el personal que preste sus servicios en departamentos que tengan establecida una jornada de lunes a viernes, disfrutará el descanso semanal necesariamente en sábado y domingo.

Por el contrario, el personal que preste sus servicios en departamentos que tengan establecida una jornada de lunes a domingo o de lunes a sábado, disfrutará el descanso semanal en función de los turnos establecidos, los cuales fijarán una rotación que sea equitativa entre todas las personas trabajadoras del departamento, permitiéndoles la coincidencia con el fin de semana, o parte de él, con idéntica o similar periodicidad, salvo que las necesidades o condiciones del servicio lo impidan, lo cual deberá ser justificado por la empresa.

**Artículo Treinta y cinco.** 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.

En caso de desacuerdo, se aplicará la segunda opción.

Los días festivos incluidos en el período de vacaciones de cada persona trabajadora serán considerados no trabajados. Consecuentemente, no devengarán disfrute alguno para período de fiestas abonables.

Los días festivos que coincidan en el día de descanso semanal, con ingreso hospitalario por IT, por situación de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria o por causas vinculadas a la maternidad, o con baja por accidente de trabajo, serán considerados como trabajados. Consecuentemente sí devengarán para el período de fiestas abonables.

Régimen especial para el personal que presta servicios en el departamento de Servicios Técnicos y Marinería:

Tal y como aparece regulado en el artículo treinta y tres, el personal que preste servicios en el departamento de Servicios Técnicos y Marinería, entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, realizará una jornada semanal de 35 horas, arrojando por ello un déficit de 128,57 horas de trabajo.

Según se prevé en el citado precepto, 112 horas se imputarán a la compensación de los primeros 7 festivos abonables que devenguen.

El resto de los festivos abonables que generen las personas trabajadoras de este departamento, bien se compensarán en metálico, bien se acumularán al período de vacaciones anuales incrementándose en un día por cada festivo acumulado, a elección del trabajador/a.

Artículo Treinta y seis. Vacaciones.

Se establece un período anual de vacaciones que será de veintiocho días naturales más cinco días hábiles.

El disfrute de los veintiocho días naturales deberá hacerse en períodos mínimos de una semana.

El disfrute de los cinco días hábiles podrá ser en día sueltos.

Artículo Treinta y siete. Período de Vacaciones.

Las personas trabajadoras, durante la primera quincena del mes de diciembre, deberán comunicar al Departamento de personal su petición de días de disfrute de vacaciones para el año siguiente.

El disfrute de las vacaciones quedará siempre supeditado a las necesidades del servicio.

Las discrepancias que puedan existir entre la empresa y el personal se solventarán durante la segunda quincena del mes, a fin de que el día 1 de enero del año entrante pueda estar confeccionado el calendario vacacional.

Como criterio de elección entre personas del mismo departamento, cuando las necesidades del servicio no permitan un disfrute simultáneo de las vacaciones, se seguirá el rotativo, de tal modo que cada año una persona trabajadora distinta tendrá prioridad en el orden de elección.

El primer año se determinará la preferencia por sorteo. Las nuevas incorporaciones se colocarán siempre en último lugar.

La aparición de necesidades del servicio inesperadas dará derecho a la empresa a cancelar la concesión de las vacaciones. En caso de conflicto, se someterá a la Comisión paritaria.

Artículo Treinta y ocho. Plazo de preaviso en el caso de cese voluntario.

Para las personas trabajadoras incluidas en los grupos 1 y 2.1, el plazo de preaviso en caso de cese voluntario será de un mes. Para el resto del personal, dicho plazo de preaviso será de quince días.

Si la persona trabajadora no cumple con el preaviso, la empresa tendrá derecho a descontarle de la liquidación final el importe equivalente a un día de salario real por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo Treinta y nueve. Permisos retribuidos.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a un permiso retribuido en cualquiera de los casos que se señalan y con la duración que se establece.

- Por matrimonio o registro de pareja de hecho: Veinte días naturales.
- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: Cinco días .
- Por matrimonio de un hijo, hija, hermano o hermana: Un día si la boda tiene lugar en la isla, dos días si es dentro de isla distinta a Mallorca y tres días si es fuera del archipiélago balear.
- Por concurrencia a exámenes: el tiempo indispensable para su realización, quedando la persona trabajadora obligada a justificar su asistencia en las pruebas de que se trate.
- Por mudanza: Un día.
- Por asuntos propios, en casos de carácter extraordinario y siempre que esté debidamente justificado: Hasta un máximo de dos días.
- Por la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo: El tiempo indispensable.

Se acuerda la plena equiparación de las parejas de derecho y de hecho en relación con el conjunto de derechos recogidos en el convenio, previa certificación a través de los documentos correspondientes y reconocimiento por parte de la dirección de la situación de pareja de hecho.

Las personas trabajadoras, para el cuidado del lactante, podrán optar por la acumulación de las horas de lactancia para su disfrute conjunto y sumado al descanso por maternidad o paternidad, en los términos referidos en el artículo 37.4 del ET.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas en los términos que se acuerden entre la empresa y la persona trabajadora. En caso de discrepancia, se someterá a informe previo no vinculante de la comisión de igualdad.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos anteriores contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en los apartados anteriores constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras afectadas por el presente convenio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada referidos anteriormente corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

En caso de que la empresa por necesidades del servicio no pudiera acceder a la petición, la persona trabajadora podrá solicitar dictamen a la comisión de igualdad, que no tendrá carácter vinculante para la empresa.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

El resto de las licencias, se regirán por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo Cuarenta. Salidas y consultas médicas.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, debiéndolo acreditar suficientemente.

Asimismo, tendrá derecho a ausentarse del trabajo por motivos de consulta médica que no tenga consideración de causa de fuerza mayor, siempre que se haya solicitado previamente y se haya presentado el justificante de su asistencia en la consulta.

Dicho permiso retribuido se concederá por tanto por salidas y consultas médicas de la propia persona trabajador/a, como por las de sus familiares de primer grado de consanguinidad, salvo que se trate de hijos/as mayores de edad.

Artículo Cuarenta y uno. Excedencias

La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá 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 de 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 la persona trabajadora. No obstante, si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación..

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Dicha situación de excedencia se extinguirá, como máximo, al cumplimiento de la edad de cuatro años del hijo o hija.



b) Cuando el motivo de la excedencia sea el de atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Este permiso constituye un derecho individual de la persona trabajadora. No obstante, si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Dicha situación de excedencia no excederá de los dos años.

c) Para cursar estudios por tiempo superior a un año e inferior a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria, forzosa o especial.

d) Cuando ocurran circunstancias de enfermedad grave de larga duración o defunción de 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.

e) Cuando el cónyuge o la cónyuge sea trasladado por razones laborales a un centro de trabajo fuera de la isla.

Esta excedencia no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

f) 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.

g) La persona trabajadora 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 la empresa, siendo tal incumplimiento considerado 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.

Únicamente, como excepción a lo dispuesto en el párrafo anterior, sí será computable a efectos de antigüedad el tiempo que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia por razón de los casos descritos en los apartados a) y b).

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.

Capítulo VI. Régimen disciplinario.

Artículo Cuarenta y dos. Faltas.

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 las personas trabajadoras y de la empresa.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona 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 se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de las persona trabajadoras.

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 no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- c) El abandono sin autorización del puesto de trabajo por un periodo de tiempo de hasta 30 minutos, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
- d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público o con el resto de las personas trabajadoras, cuando no se perjudique gravemente la imagen de la empresa.
- e) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable, que produzcan deterioros leves del mismo.
- f) La falta de uso del uniforme suministrado por la empresa, durante las horas de trabajo y en las instalaciones de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- h) Las discusiones u ofensas de palabra o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo, cuando no revistan gravedad.
- i) La embriaguez o toxicomanía de forma no habitual en el trabajo, siempre que no afecte al proceso productivo, relación con los clientes o la imagen de la empresa.
- j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- k) Cualquier incumplimiento del código de conducta que no se encuentre expresamente tipificado en el presente artículo.
- l) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo, incluyendo el uso de dispositivos móviles o redes sociales, cuando las mismas no tengan por fin la promoción de las actividades de la empresa.
- m) No mantener al día las titulaciones necesarias para la realización del trabajo, siempre que previamente haya sido ofrecida la preceptiva formación por la empresa, cuando no afecte sustancialmente a la prestación del servicio.

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 por tiempo igual o inferior a dos días consecutivos o 5 alternos 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 o en la relación laboral.
- d) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- e) 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.
- f) 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.
- g) 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.
- h) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- i) La falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al trabajo, relación con los clientes o la imagen de la empresa, siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- j) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera puntual.
- k) Las discusiones u ofensas, de palabra o de obra, cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- l) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- m) El abandono sin autorización del puesto de trabajo con causa justificada, por un periodo de tiempo superior a 30 minutos y/o que cause riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
- n) Los descuidos importantes en la conservación del material que se tuviere a cargo o del que fuere responsable y que produzcan deterioros graves del mismo.
- o) Fumar en los lugares no permitidos.
- p) La desatención y falta de corrección en el trato con el público o con el resto de las personas trabajadoras, cuando se perjudique la imagen de la empresa.
- q) La embriaguez o toxicomanía de forma no habitual en el trabajo, siempre que afecte al proceso productivo, relación con los clientes o la imagen de la empresa.



r) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva, cuando no produzca un grave perjuicio para la empresa.

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.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante más de dos días consecutivos o más de cinco días alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas por la empresa.
- d) La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañeros de trabajo, clientes o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- e) La simulación de enfermedad, accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva, cuando produzca grave perjuicio para la empresa.
- g) La embriaguez habitual o toxicomanía en el puesto de trabajo.
- h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- l) El acoso sexual.
- ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- 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 persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- n) El abandono injustificado del puesto de trabajo por un periodo de tiempo superior a 30 minutos y/o que cause riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
- o) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos de forma intencionada en herramientas, útiles, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- p) Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona en las dependencias de la empresa sin su autorización, aunque no impliquen competencia desleal.
- q) Las conductas discriminatorias de toda clase hacia otras personas trabajadoras y, en particular, el acoso laboral.
- r) Los malos tratos de palabra u obra, faltas graves de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, socios, trabajadores o usuarios de la empresa.
- s) Fumar en la zona de gasolinera.
- t) Difusión de forma pública a través de redes sociales u otros medios, publicaciones e imágenes que trasciendan del ámbito personal al profesional y que afecten negativamente a la empresa, sus personas trabajadoras, socios/as, usuarios/as o clientes, y/o a su reputación.
- u) 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, cuando de ello 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.
- v) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma intencionada, siempre que de ello se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- w) No mantener al día las titulaciones necesarias para la realización del trabajo, siempre que previamente haya sido ofrecida la preceptiva formación por la empresa, cuando ello afecte sustancialmente a la prestación del servicio, pudiendo ser despedido objetivamente por ineptitud sobrevenida.

Artículo Cuarenta y tres. Sanciones.

Las sanciones 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 quince días a dos meses, o despido disciplinario.

Artículo Cuarenta y cuatro. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todas ellas a contar desde el día en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

En todo caso, prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

**Capítulo VII. Plantilla.****Artículo Cuarenta y cinco.** Vacantes.

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

Los ascensos de categoría se producirán teniendo en cuenta la formación, la capacidad y la antigüedad de la persona trabajadora.

Artículo Cuarenta y seis. Capacidad disminuida.

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

Artículo Cuarenta y siete. Sucesión de Empresa.

En el supuesto de que se acordara la externalización, en cualquiera de sus modalidades, de cualesquiera instalaciones o servicios del Club De Mar-Mallorca afectados por el presente convenio colectivo, con inclusión en la cesión de la totalidad o parte de la plantilla afecta al departamento en cuestión, 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 asumir la plantilla que se subrogue, garantizándole las mismas condiciones, tanto económicas como laborales, en las que esté prestando servicios.

Igualmente, la empresa se compromete a aceptar la retrocesión de dicha plantilla si, al momento de la finalización de la externalización del servicio, vuelve a prestarlo con sus medios propios.

Artículo Cuarenta y ocho. Realización de funciones distintas a las propias.

La persona trabajadora que desempeñe una función de superior categoría percibirá el salario que corresponde a la misma. Cuando se superen los seis meses de duración dentro del año, u ocho meses en dos años, 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 destinara a una persona trabajadora a tareas profesionales inferiores a la que esté adscrita, 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 VIII. Jubilación anticipada e indemnización por extinción voluntaria.**Artículo Cuarenta y nueve.** Jubilación.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar la jubilación parcial anticipada en el caso de que cumpla con los requisitos legales, siempre y cuando pueda ser asumida por la empresa por causas organizativas y económicas.

Artículo Cincuenta. Indemnización por la extinción voluntaria de la relación laboral.

Con efectos del día de la publicación del presente convenio colectivo de empresa, se establece una compensación indemnizatoria cuando la persona trabajadora opte por extinguir voluntariamente 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 de la persona trabajadora	Mensualidades Salario real
15	Igual o superior a la edad legal de jubilación.	3
15	Edad legal de jubilación menos un año	4
15	Edad legal de jubilación menos dos años	5
15	Edad legal de jubilación menos tres años	6
15	Edad legal de jubilación menos cuatro años	7
15	Edad legal de jubilación menos cinco años	8
15	Edad legal de jubilación menos seis años	8

Por salario, a los efectos del presente artículo, se tomarán en consideración las cantidades percibidas en concepto de salario base, plus de nivel, antigüedad, plus de calidad, plus de formación y mejora voluntaria.

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

La persona trabajadora 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 completos que excedan de los quince exigidos.

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

En el caso de que la persona trabajadora acceda a la jubilación parcial, percibirá el 50% de la indemnización que le corresponda en el momento de dicha jubilación parcial, sin cobrar nada más a la extinción total de la relación laboral.

Artículo Cincuenta y uno. Jubilación forzosa.

Con el objeto de fomentar el empleo juvenil, la inserción de las nuevas generaciones en el mercado laboral, y el relevo generacional, las partes acuerdan que el cumplimiento por la persona trabajadora de la edad de 68 años dará lugar a su jubilación forzosa, salvo que la empresa esté interesada en mantener el vínculo laboral, siempre que, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, se cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La empresa quedará obligada a la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Capítulo IX. Garantías sindicales.

Artículo Cincuenta y dos. 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 representenla plantilla 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 tendrá 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.

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 esta, 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 la plantilla, 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 en lugares previamente autorizados por la empresa y bajo la responsabilidad del Comité de empresa.

Igualmente, el Comité de empresa podrá distribuir entre la plantilla folletos, periódicos u otros impresos de difusión lícita e interés Sindical o laboral.

El tiempo de ausencias contemplado anteriormente podrá ser acumulado entre uno o varios de los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

ANEXO I
TABLA SALARIAL

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL
0	1	DIRECTOR GENERAL	4.944,00 €	74.160,00 €
0	2	GERENTE	3.914,00 €	58.710,00 €
I	1	DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO FINANCIERO	2.369,00 €	35.535,00 €
I	1	CAPITÁN/A DE PUERTO	2.369,00 €	35.535,00 €
I	1	DIRECTOR/A DEPORTIVO/A	2.369,00 €	35.535,00 €
I	1	DIRECTOR/A DE RECURSOS HUMANOS	2.369,00 €	35.535,00 €
I	1	DIRECTOR/A DE SECRETARÍA Y RECEPCIÓN	2.369,00 €	35.535,00 €
I	1	DIRECTOR/A DE MARKETING Y COMUNICACIÓN	2.369,00 €	35.535,00 €
I	1	DIRECTOR/A DE SEGURIDAD	2.369,00 €	35.535,00 €
I	2	JEFE/A DE SERVICIOS TÉCNICOS Y MARINERÍA	2.214,50 €	33.217,50 €
I	2	JEFE/A DE SERVICIOS PORTUARIOS Y CAPITANÍA	2.214,50 €	33.217,50 €
I	3	RESPONSABLE DE SISTEMAS TIC	2.060,00 €	30.900,00 €
I	3	RESPONSABLE DE RRPP Y COMUNICACIÓN	2.060,00 €	30.900,00 €
I	3	RESPONSABLE DE MARKETING Y VENTAS	2.060,00 €	30.900,00 €
II	1	RESPONSABLE DEPORTIVO/A	1.905,50 €	28.582,50 €
II	1	RESPONSABLE DE SERVICIOS TÉCNICOS	1.905,50 €	28.582,50 €
II	1	CONTRAMAESTRE	1.905,50 €	28.582,50 €
II	1	RESPONSABLE DE HOSTELERÍA	1.905,50 €	28.582,50 €
II	1	RESPONSABLE DE LIMPIEZA	1.905,50 €	28.582,50 €
II	2	OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIVO/A FINANCIERO	1.751,00 €	26.265,00 €
II	2	OFICIAL PRIMERA SERVICIOS TÉCNICOS Y MARINERÍA	1.751,00 €	26.265,00 €
II	2	OFICIAL PRIMERA SERVICIOS PORTUARIOS Y CAPITANÍA	1.751,00 €	26.265,00 €
II	2	OFICIAL PRIMERA DEPORTIVO/A	1.751,00 €	26.265,00 €
II	2	OFICIAL PRIMERA SISTEMAS TIC	1.751,00 €	26.265,00 €
II	2	OFICIAL PRIMERA RRHH	1.751,00 €	26.265,00 €
II	2	OFICIAL PRIMERA SISTEMAS DE GESTIÓN	1.751,00 €	26.265,00 €
II	2	OFICIAL PRIMERA SECRETARÍA	1.751,00 €	26.265,00 €
II	2	OFICIAL PRIMERA RECEPCIÓN	1.751,00 €	26.265,00 €
II	2	OFICIAL PRIMERA SEGURIDAD	1.751,00 €	26.265,00 €
III	1	ENCARGADO/A HOSTELERÍA	1.596,50 €	23.947,50 €
III	1	ENCARGADO/A LIMPIEZA	1.596,50 €	23.947,50 €
III	1	SECRETARIO/A	1.596,50 €	23.947,50 €
III	1	RECEPCIONISTA	1.596,50 €	23.947,50 €
III	2	ADMINISTRATIVO/A	1.442,00 €	21.630,00 €
III	2	ADMINISTRATIVO/A SSPP Y CAPITANÍA	1.442,00 €	21.630,00 €



GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL
III	2	MONITOR/A DEPORTIVO/A	1.442,00 €	21.630,00 €
III	2	ESPECIALISTA SSTT, MARINERÍA Y SISTEMAS TIC	1.442,00 €	21.630,00 €
III	2	ADMINISTRATIVO/A RRHH Y SISTEMAS DE GESTIÓN	1.442,00 €	21.630,00 €
III	2	COCINERO/A	1.442,00 €	21.630,00 €
III	2	CAMARERO/A ESPECIALISTA	1.442,00 €	21.630,00 €
III	2	ADMINISTRATIVO/A DE MARKETING Y COMUNICACIÓN	1.442,00 €	21.630,00 €
IV	1	OFICIAL SEGUNDA SSTT, MARINERÍA Y SISTEMAS TIC	1.287,50 €	19.312,50 €
IV	1	LIMPIADOR/A	1.287,50 €	19.312,50 €
IV	1	CAMARERO/A	1.287,50 €	19.312,50 €
IV	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A SSPP Y CAPITANÍA ESPECIALISTA	1.287,50 €	19.312,50 €
IV	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A DE MARKETING Y COMUN. ESPEC.	1.287,50 €	19.312,50 €
IV	1	AYUDANTE DE RECEPCIÓN	1.287,50 €	19.312,50 €
IV	1	AUXILIAR ESPECIALISTA	1.287,50 €	19.312,50 €
IV	2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.133,00 €	16.995,00 €
IV	2	AYUDANTE DE MONITOR/A DEPORTIVO/A	1.133,00 €	16.995,00 €
IV	2	AYUDANTE DE SSTT, MARINERÍA Y SISTEMAS TIC	1.133,00 €	16.995,00 €
IV	2	MONITOR/A TIEMPO LIBRE	1.133,00 €	16.995,00 €
IV	2	AYUDANTE COCINA	1.133,00 €	16.995,00 €
IV	2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A RRHH Y SISTEMAS DE GESTIÓN	1.133,00 €	16.995,00 €
V		PEÓN DE SERVICIOS	1.030,00 €	15.450,00 €
V		AYUDANTE CAMARERO/A	1.030,00 €	15.450,00 €
V		PINCHE / FREGADOR/A	1.030,00 €	15.450,00 €
V		AUXILIAR	1.030,00 €	15.450,00 €

**ANEXO II
HORARIOS**

DEPARTAMENTO	HORARIO	FLEXIBILIDAD
Departamento Administrativo financiero		Entrada/salida
Director/a	L-V 9:00 a 17:00	Hasta una hora antes entrada y salida
Resto departamento turno mañana	L-S 9:00 a 17:00	Hasta una hora antes entrada y salida
Resto departamento Turno tarde	L-V 10:30 a 18:30	Hasta una hora después entrada y salida
Departamento Servicios Portuarios y Capitanía		Entrada/salida
Jefe/a	L-V 9:00 a 17:00	Hasta una hora antes entrada y salida
Resto departamento turno mañana	L-D 8:00 a 16:00	Hasta una hora antes entrada y salida
Resto departamento turno tarde	L-V 11:30 a 20:00	Hasta una hora después entrada y salida
Departamento de SSTT, Marinería y Sistemas		Entrada/salida
Jefe/a	A concretar de L-V entre las 8:30 y las 18:30	Hasta una hora antes entrada y salida



DEPARTAMENTO	HORARIO	FLEXIBILIDAD
Responsable sistemas TIC	A concretar de L-V entre las 8:30 y las 18:30	Hasta una hora antes entrada y salida
Responsable mantenimiento	A concretar L-S entre las 8:30 y las 18:30	L-S hasta una hora antes en entrada y salida
Contramaestre	A concretar de L - D entre las 8:30 y las 19:30	L-S hasta una hora antes en entrada y salida
Resto	L-D determinar con un mes de antelación	NO
	Jornada de 35h/s.: de 6:30 a 13:30, 7:00 a 14:00, 10:00 a 17:00, 14:00 a 21:00, 15:00 a 22:00, 17:00 a 24:00, 00:00 a 7:00	
	Jornada de 40h/s.: 6:30 a 14:30, 7:00 a 15:00, 8:30 a 16:30, 13:00 a 21:00, 14:00 a 22:00, 16:00 a 00:00, 00:00 a 8:00	
Departamento deportivo		Entrada/salida
Director/a Deportivo	L-D jornada continua	Hasta una hora antes entrada y salida
Responsable	L-D jornada continua	Hasta una hora antes entrada y salida
Oficial	L-D posibilidad turno partido	NO
Resto	L-D posibilidad turno partido	NO
Departamento de RRHH, Sist. Gestión		Entrada/salida
Director/a	L-V 9:00 a 17:00	Hasta una hora antes entrada y salida
Resto departamento	L-V 9:00 a 17:00	Hasta una hora antes entrada y salida
Departamento Hostelería		Entrada/salida
Todo departamento	L-D turnos a determinar con un mes de antelación de 7:30 a 24:00	NO
Departamento Limpieza		Entrada/salida
Responsable	L-D 7:00 a 15:00	Hasta una hora antes entrada y salida
Resto	L-D turnos a determinar con un mes de antelación de 7:00 a 24:00	NO
Departamento Secretaría		Entrada/salida
Todo departamento	L-V 9:00 a 17:00	Hasta una hora antes entrada y salida
Departamento Recepción		Entrada/salida
Todo departamento	L-D determinar con un mes de antelación	NO
Departamento RRPP, diseño y comunicación		Entrada/salida
Todo departamento	L-V 9:00 a 17:00	Hasta una hora antes entrada y salida
Departamento Marketing y ventas		Entrada/salida
Todo departamento	L-V 9:00 a 17:00	Hasta una hora antes entrada y salida
Departamento Seguridad		Entrada/salida
Director/a	L-V 9:00 a 17:00	Hasta una hora antes entrada y salida
Resto departamento	L-D determinar con un mes de antelación	NO