

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EMPRESA, EMPLEO Y ENERGÍA

3934

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 Vela Puerto de Andratx y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears

Antecedentes

1. El 6 de noviembre de 2023, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Club de Vela Puerto de Andratx.
2. El 14 de diciembre de 2023, Antonio Bartolome Darder Abad, 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.
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 Vela Puerto de Andratx, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, (firmado electrónicamente: 8 de marzo de 2024)

El director general de Empresa, Autónomos y Comercio

José Antonio Caldes Capelo

Por delegación del consejero de Empresa, Empleo y Energía

(BOIB 103/2023)

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CLUB DE VELA PUERTO DE ANDRATX**
CAPITULO I. Condiciones Generales.**Artículo preliminar****Declaración de principios**

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

Artículo 1º. Partes firmantes

El presente Convenio Colectivo está suscrito por la Dirección de Club de Vela Puerto de Andratx y por la Representación legal de las personas trabajadoras afectadas por el mismo.

Artículo 2º. Ámbito funcional y personal

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

Artículo 3º. Ámbito temporal

El presente convenio tendrá una duración de cinco años, comprendidos desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2029, a todos sus efectos y será vigente desde su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma.

Artículo 4º. Denuncia y prórrogas

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

La tabla salarial establecida para el año 2023 en este convenio será revisada automáticamente con efectos a primeros de año en que se trate, mediante la aplicación de un incremento igual al porcentaje de aumento del IPC previsto por el Gobierno en cómputo Estatal.

Artículo 5º. Vinculación a la totalidad.

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

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

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

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

**Artículo 6º. Garantías, compensación y absorción.**

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

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

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

CAPITULO II**Artículo 7º. Prendas de trabajo**

La Dirección proporcionará a su personal las siguientes prendas de vestir para el trabajo:

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

Artículo 8º. Plus de nocturnidad

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

Artículo 9º. Plus peligrosidad

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

Artículo 10º. Plus convenio

Será el fijado en Tablas.

Artículo 11º. Gratificaciones Extraordinarias

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

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

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

Artículo 12º. Horas extras.

En caso de abonarse en nómina lo serán según tabla que figura en anexo de este convenio, también se podrá compensar por descanso.



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

HORAS NOCTURNAS

De 22 a 6 horas

DIAS FESTIVOS

Plus Festivo: para una jornada de 7 horas (se ajustará en función del horario vigente en la temporada que se realice)

Festivos especiales: 25 de diciembre y 1 de enero

Artículo 13º. Complemento de antigüedad

Se establece que a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo, esto es el día 1 de enero de 2024, las personas trabajadoras que vinieran devengando el 60 por ciento o más por tal concepto, sobre el salario base, no devengarán mayor porcentaje por dicho concepto.

Así mismo, el personal que en la fecha citada en el párrafo anterior ostentaran un devengo inferior al 60 por 100 por el concepto de antigüedad, devengarán a partir de aquella fecha: por cada trienio el equivalente al 8 por 100 del salario base, con un tope máximo del 60 por 100.

A efectos de la aplicación práctica del párrafo anterior, las personas trabajadoras conservarán el porcentaje que por antigüedad tuvieran reconocido el día 31 de diciembre de 2023 y, a partir de esa fecha, se irán acumulando los porcentajes que procedieran por lo trienios que se devengarán, con el límite porcentual indicado.

Artículo 14º. Incapacidad temporal

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

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

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

Artículo 15º. Vacaciones

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

Artículo 16º. 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
25	65 o más años	1
25	64 años	2
25	63 años	3
25	62 años	4
25	61 años	5
25	60 años	6



Estas indemnizaciones se percibirán cuando el trabajador o trabajadora extinga su contrato de trabajo al cumplir alguna 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.

Las bajas por invalidez se equiparán a estas extinciones, con aplicación de la tabla anexa incrementada 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 17º. Funciones de distinta categoría

El personal afectado por este Convenio está obligado a realizar los trabajos que se le encomienden dentro de los diferentes grupos profesionales, aunque sean de categoría inferior a la que ostenta, sin que eso repercuta en su salario. Si son de grupo inferior, por un período de hasta treinta días laborables en el año natural, conservará el salario del grupo al que pertenece y se comunicará esta modificación a la Representación Legal de los Trabajadores/as.

También queda obligado a realizar las actividades propias del grupo profesional superior que se le encomienden. En este supuesto, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a dicha categoría superior. Si la persona trabajadora prestara servicio durante un periodo de tres meses seguidos o de cuatro meses alternos al año natural, quedará definitivamente clasificado y con todos los efectos en dicha categoría, salvo en el supuesto de sustitución por alguna de las causas legales de suspensión o interrupción del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 18º. Licencias

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

- a.- Por matrimonio de la persona trabajadora: 18 días naturales si se celebra en la Isla o 20 días naturales si se celebra fuera de ella.
- b.- Para asuntos propios 4 días, justificados y nunca seguidos de festivos.
- c.- Por fallecimiento del cónyuge, hijo/a, padre, madre, hermano/a, padre político, madre política, hijo/a político/a o hermano/a político/a: 3 días naturales si ocurre en la isla, 4 días naturales si ocurre en otra de las islas o 5 días naturales si es en la península.
- d.- Por matrimonio, máximo familiares hasta 2º grado: 1 día natural si la boda se celebra en la isla o 2 naturales si se celebra fuera de ella.
- e.- Por enfermedad grave, diagnosticada por médico, de los parientes reseñados en el apartado c), con excepción de los hermanos/as políticos/as, 5 días. En caso de concurrir complicaciones graves en el internamiento, que deberán justificarse, el permiso podrá ampliarse en 5 días más.
- f.- Por concurrencia a exámenes: el tiempo indispensable para la realización de los mismos.
- g.- Por cambio de domicilio habitual: 1 día natural.

Artículo 19º. Consultas médicas

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

A requerimiento de las personas trabajadoras, la Dirección facilitará el permiso indispensable con carácter retribuido, para una revisión médica anual.

Artículo 20º. Excedencias:

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, que cuenten con una antigüedad de un año, como mínimo, tendrán derecho a solicitar de la Dirección una excedencia de un año a cinco años.

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



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

Artículo 21º. Jornada laboral.

La jornada máxima laboral anual se establece en 1789 horas anuales ordinarias de trabajo efectivo, equivalentes a una jornada media de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

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

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

Dicho cuadro horario anual deberá estar expuesto en todos los centros de trabajo en lugar visible y se entregará, en su caso, copia a los Representantes Legales de los Trabajadores/as. Se establecerán en el caso de realizar más de 6 horas seguidas de jornada, un descanso de 30 minutos.

Se establece un descanso semanal mínimo de un día y medio. Se podrá establecer una ampliación de dicho descanso semanal mediante acuerdo entre las partes.

Artículo 22º. Casos de lluvia

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

Artículo 23º. Derechos sindicales

En materia de derechos sindicales regirá lo siguiente:

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

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

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

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

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

C.- Otros derechos:

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

D.- Secciones sindicales. Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán en el ámbito de la entidad:





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

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

F.- Cuota sindical. A petición escrita de las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato, la empresa descontará de la nómina mensual de dicho personal el importe de su cuota sindical correspondiente, a la que dará el destino indicado en la solicitud.

Artículo 24º.- Comisión Paritaria

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

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

Artículo 25º. Descripción de funciones.

GRUPO PROFESIONAL PRIMERO - ADMINISTRACIÓN

1.-Oficial contable: Es el personal, capacitado o no de poderes, que actúa a las órdenes de la dirección o gerencia y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios, también organiza y ejecuta la contabilidad.

2.-Oficial 1º Administrativo/a: Es el trabajador o trabajadora que, con los conocimientos teóricos y prácticos precisos para ello y con cierto grado de responsabilidad e iniciativa desarrolla, bajo las órdenes del Jefe/a administrativo/a, todas o algunas de las funciones siguientes: caja de cobros y pagos sin firma, correspondencia, redacción de documentos, contratos, etc., para lo cual deberá poseer conocimiento de las actividades de la entidad, funciones de contabilidad, recopilación de datos, organización de archivos y ficheros, aplicación de tarifas, confección de hojas de salarios y de liquidación de cuotas de Seguridad Social y otras de carácter administrativo de similar grado de conocimiento y responsabilidad. Se le requerirá conocimiento de idiomas a nivel básico de conversación, informática, así mismo sustituirá a su jefe/a inmediato/a en sus ausencias.

3.-Oficial 2ª administrativo/a: Es el trabajador o trabajadora que, con los conocimientos teóricos y prácticos precisos para ello y con cierto grado de responsabilidad e iniciativa desarrolla, bajo las órdenes del Jefe/a administrativo/a, todas o algunas de las funciones siguientes: correspondencia, redacción de documentos, contratos, etc., para lo cual deberá poseer conocimiento de las actividades de la entidad, organización de archivos y ficheros, y otras de carácter administrativo de similar grado de conocimiento y responsabilidad.

4.-Auxiliar administrativo/a: Es el personal que sin poseer el nivel de conocimiento y práctica propios del Oficial administrativo/a, desarrolla tareas elementales y funciones puramente mecánicas o que requieren conocimientos básicos técnicos propios de la administración de la empresa.

GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO - MARINERÍA

1.-Capitán/Capitana de Puerto: Es el/la responsable en general del funcionamiento del puerto del Club, así como del personal de marinería, estando bajo su dependencia dicho personal en el que se incluye el/la contraestre y el personal administrativo del puerto. En particular serán funciones específicas la responsabilidad de los atraques, control de las embarcaciones del puerto, así como la infraestructura y seguridad del mismo, depende del/de la Gerente o Director/a del Club.

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



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

3.-Contraмаestre 2ª: realizará los mismos trabajos que el/la contraмаestre, bajo la supervisión del/de la mismo/a y sustituirá al/a la contraмаestre cuando sea necesario.

4.-Marinero/a preferente: son los/as marineros/as de guardia y realizarán trabajos que requieran una especialidad a orden de los/las contraмаestres. Y se encargarán de la supervisión de amarres y atraque de las embarcaciones en general, al mismo tiempo realizarán el check in y cobro de dichas embarcaciones. En ausencia del/de la capitán/capitana de puerto o contraмаestre será el/la encargado/a de tomar las decisiones oportunas para el buen funcionamiento de las instalaciones y embarcaciones.

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

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

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

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

7.-Marinero/a: Es el marinero/a encargado/a de ayudar en las tareas de atraque de los barcos así como la revisión de amarras de los buques, colocación de pasarelas, así como del achique de embarcaciones que se hallen en peligro por entrada de agua. Además de estas funciones, realizarán las siguientes: recepción de barcos transeúntes y la entrega de hoja de entrada, así como las conexiones de agua y luz, y previo cobro de los depósitos establecidos. Realizará los trabajos bajo la supervisión de sus cargos superiores en la sección de marinería.

8.-Sereno/a: Es el personal encargado del control de acceso al Puerto, de acuerdo con las normas internas impartidas al efecto, cuidará de los sistemas de vigilancia y seguridad que tendrá asignados a su cargo.

GRUPO PROFESIONAL TERCERO – SECCION DEPORTIVA

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

2.-Monitor/a de Vela 1ª: Es el personal que teniendo iniciativa y responsabilidad restringidas, realiza las funciones de formación y enseñanza en la escuela de vela, ayudará al/a la monitor/a principal (si lo/la hubiera) en sus funciones y será responsable de los grupos de alumnos que éste/ésta le confíe, así como del material necesario para llevar a cabo sus funciones docentes.



3.-Monitor/a de regatas: Específicamente es el/la responsable del pañol de regatas y todo el material de regatas necesario para la realización de las mismas.

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

4.-Monitor/a deportivo/a y mantenimiento: se dedicará al mantenimiento de la sección de vela ligera. Se encuentra bajo las órdenes directas del director de vela. Colaborará activamente en la organización de las regatas tanto en tierra como en el mar, así como en la organización de las entregas de trofeos y de los eventos sociales del Club. Poseerá las titulaciones necesarias para pilotar las embarcaciones del Club y para la organización y realización de regatas.

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

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

GRUPO PROFESIONAL CUARTO - MANTENIMIENTO

1.-Técnico/a mantenimiento: se encargará del mantenimiento tanto del edificio social y sus instalaciones, como del puerto y de las instalaciones de que disponga el club. Mantenimiento tanto correctivo como preventivo hasta donde la disponibilidad técnica, de medios materiales y de tiempo lo permita, de tal manera que solamente se acudirá a empresas externas cuando el coordinador/a de mantenimiento con el visto bueno de la dirección del club, así lo considere.

2.-Peón albañil: se dedicará a trabajos de limpieza, albañilería y cuidado de jardines.

3.-Peón especialista: se dedicará a la pintura y mantenimiento de embarcaciones e instalaciones del club.

4.-Peón maquinista: se dedicará a trabajos de marinería, manejo de maquinaria pesada como el "travel lift" y su mantenimiento.

GRUPO PROFESIONAL QUINTO – PORTERÍA

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

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

2.- Ayudante de conserje: Se dedicará a la atención del público, bajo las órdenes de la administración y el/la conserje, y realizarán los mismos trabajos que el/la conserje.

GRUPO PROFESIONAL SEPTIEMO - LIMPIEZA

1.-Encargado/a de duchas, aseos y vestuarios. Son tareas fundamentales de esta categoría:

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

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

3.-Ayudante de limpieza: realizará trabajos de limpieza bajo las órdenes del/de la encargado/a de limpieza y limpiador/a.



**Artículo 26º. Régimen disciplinario****A) Principios de ordenación**

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la entidad, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empleadores/as.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador o trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente artículo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la entidad al trabajador/a.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores/as.

B) Graduación de las faltas**1. Se considerarán como faltas leves:**

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

2. Se considerarán como faltas graves:

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



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

3. Se considerarán como faltas muy graves:

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

C) Sanciones:

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

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

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

Artículo 27º. Vacantes.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Salud Laboral.- La empresa elaborará planes de formación concretos y específicos en materia de Salud Laboral a impartir por niveles de responsabilidad a los/las delegados/as de prevención, delegados/as de personal y al resto de las personas trabajadoras. De conformidad con el artículo 85 del RDL 2/2015 de 23 de octubre, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a trabajar por la promoción de la incorporación de la perspectiva de género en la integración efectiva de la prevención de riesgos laborales.

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS A TIEMPO PARCIAL.- Debido a los cambios introducidos en el Real Decreto- ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgente para la reforma laboral, en la regulación de los contratos fijos/as-discontinuos/as aplicables a partir del 31 de marzo de 2022, que ha supuesto una modificación del artículo 16 del Estatuto



de los Trabajadores, al requerirlo y justificarlo las peculiaridades de la actividad de la empresa como son los trabajos estacionales o vinculados a actividades de temporada, como pueden ser las escuelas de verano, escuela base de vela ligera, etc..., podrán realizar las contrataciones a tiempo parcial.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO DE MUJERES Y HOMBRES Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.-

1. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES.- El principio de igualdad de trato de mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las presentaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se llevan a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminación toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

2. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.- Sin perjuicio de lo establecido legalmente constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de entrar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

3. DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD.- Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

4. ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD.-

a. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as en la forma que se determina en la legislación laboral.

b. En el caso que la empresa supere las 50 personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este Capítulo, y en su efecto, en la vigente legislación, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

c. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de que la empresa haya realizado un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, los materiales al acceso en empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.





d. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

e. Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de las propias personas trabajadoras, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evaluación de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo.

5. COMISIÓN DE IGUALDAD.- En el seno de la Comisión Paritaria y dependiente de ella, se creará, en el plazo de tres meses desde la publicación en el BOIB del presente Convenio colectivo, una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades.

Dicha Comisión estará compuesta por cuatro miembros, designados de forma paritaria por las partes firmantes del Convenio, procurando una composición equilibrada entre hombres y mujeres.

La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

Mediar en las discrepancias que pudieran suscitarse en las empresas durante el transcurso de la negociación de un plan de Igualdad.

Realizar el seguimiento y la evaluación de los planes de igualdad, valorando la efectividad de las medidas acordadas.

Proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Vigilar, interceptar y asesorar a las partes firmantes sobre el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el marco del Convenio colectivo.

Elaborar protocolos marco sobre acoso sexual y por razón de sexo.

Conocer de cuantos casos sobre acoso sexual o por razón de sexo pudieron producirse en las empresas afectadas por este Convenio colectivo y elaborar informe al respecto, proponiendo, si fuera necesario, la adopción de medidas para evitar futuras situaciones.

Cuantas otras funciones pudiesen atribuírsele por la Comisión Paritaria del Convenio, relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Constituida formalmente la Comisión de Igualdad de oportunidades, elaborarán unas normas de funcionamiento interno que fijarán los procedimientos que deberán seguirse en cada una de las situaciones en las cuales pudiera tener competencia.

6. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.-

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los/las representantes de los trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los/las representantes de los trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

En el marco de la Comisión Paritaria del Convenio se estudiará para su elaboración e implantación, un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo que comprenda los principios antes reseñados.

7. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA FORMACIÓN.- La 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 elaborada 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.

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





ANEXO I

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

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN (SECRETARIA/O) Y CONTABILIDAD

HORARIOS:

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

Sábados: De 9:00h a 13:00h.

HORARIO SECCIÓN DEPORTIVA: OFICIAL REGATAS, PAÑOL REGATAS Y COORDINADOR/A DEPORTIVO/A

HORARIOS:

Lunes a Viernes: 9:00h a 13:00h.

HORARIO, CONTRAMAESTRES, MARINERÍA Y MANTENIMIENTO

HORARIOS:

De lunes a viernes de 8:30h a 15:30h; Sábados de 9:00h a 14:00h.

MARINEROS/AS DE GUARDIA

HORARIOS:

De lunes a domingos de 6:00h a 14:00h y de 14:00h a 22:00h.

SERENO/A

HORARIOS:

De lunes a domingos de 22:00h a 6:00h.

CONSERJERÍA

HORARIOS

De lunes a viernes de 9.00h a 15.00h y de 15.00h a 21.00h.

Sábados de 13.00h a 21.00h.

Domingos de 9.00h a 21.00h.



ANEXO II
TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIOS CONVENIO 2023 ("DEFINITIVA")

	SALARIO BASE
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO - ADMINISTRACIÓN	
Oficial 1º Administrativo/a	2.390,87€
Oficial 2º Administrativo/a	2.157,67€
Auxiliar Administrativo/a	2.042,57€
Oficial Contable	1.802,52€
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO – MARINERIA	
Contramaestre	2.580,46€
Contramaestre 2º	2.142,01€
Marinero/a Preferente	2.054,34€
Marinero/a 1ª	1.803,27€
Marinero/a	1.733,45€
Marinero/a 2ª	1.709,04€
GRUPO PROFESIONAL TERCERO – SECCION DEPORTIVA	
Director/a Vela	2.595,59€
Monitor/a Piragua	1.887,14€
Monitor/a Vela 1ª	1.622,71€
Monitor/a Vela	1.491,32€
Monitor/a Regatas	1.381,74€
Técnico/a Deporte y Mantenimiento	1.988,64€
GRUPO PROFESIONAL CUARTO – MANTENIMIENTO	
Técnico/a Mantenimiento	2.301,88€
Peón Maquinista	2.049,77€
Peón Albañil/Jardín	2.078,88€
Peón Especialista	1.991,24€
GRUPO PROFESIONAL QUINTO – PORTERIA	
Sereno/a	1.879,11€
Conserje	2.068,59€
Ayudante Conserje	1.702,28€
GRUPO PROFESIONAL SEXTO – LIMPIEZA	
Encargado/a Duchas	1.736,33€
Limpiador/a	1.417,01€
Ayudante Limpieza	1.157,74€

<https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2024/56/1160684>