



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EMPRESA, EMPLEO Y ENERGÍA

6189

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 del Club Marítimo San Antonio de la Playa y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07001932011997)

Antecedentes

1. El 3 de julio de 2024, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo del Club Marítimo San Antonio de la Playa.
2. El 17 de julio de 2024, Juan Antonio Marimon Piza, 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 del Club Marítimo San Antonio de la Playa, 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 el 7 de febrero de 2025

La secretaria autonómica de Trabajo, Ocupación y Dialogo Social

Catalina Teresa Cabrer González

Por delegación del consejero de Empresa, Empleo y Energía
y por suplencia de la directora general de Trabajo y Salud Laboral
(BOIB 14 de 30 de enero de 2025)



CONVENIO COLECTIVO DEL CLUB NAUTICO SAN ANTONIO DE LA PLAYA**CAPITULO I
CONDICIONES GENERALES****DECLARACION DE PRINCIPIOS.**

Las partes concertantes del Convenio Colectivo de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Organiza 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el Titulo 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, ambos personas trabajadoras, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (persona/s trabajadora/s, trabajadores/as, categorías profesionales, puestos de trabajo, familiares de personas trabajadoras, etcétera), huye 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 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 misma en esta materia.

Artículo 1º. – AMBITO FUNCIONAL y TERRITORIAL.

El presente Convenio afectará a todas las personas trabajadoras pertenecientes a la Empresa Club Marítimo San Antonio de la Playa, que presten sus servicios en cualquiera de las dependencias e instalaciones de los edificios, muelles, dársenas, etc. Tanto si están prestando sus servicios en el momento de la firma del presente Convenio, como si ingresan en la Empresa durante la vigencia del mismo, cualificados/as o no cualificados/as, a excepción de toda aquella persona que esté empleada en establecimientos de explotación ajena al Club Marítimo. Son partes negociantes del presente Convenio la representación legal de la Empresa Club Marítimo San Antonio de la Playa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Dado en la actualidad el Club Marítimo San Antonio de la Playa, dispone de un solo centro de trabajo ubicado en la Calle Virgilio, 27 –Can Pastilla, 07610 Palma de Mallorca, este convenio en su ámbito territorial es aplicable solamente a este centro de trabajo, excepto cuando sus personas trabajadoras se tuvieran que trasladar a otro centro por necesidades del servicio de las actividades que presta el Club.

Artículo 2º.- AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio, tendrá una duración de tres años comprendiendo los períodos de 01 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2025, a todos sus efectos y será vigente desde la firma del presente con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma. (BOIB).

Artículo 3º. DENUNCIA y PRORROGAS.

Este convenio podrá ser prorrogado expresa o tácitamente. Se entenderá prorrogado tácitamente, por períodos anuales, si no mediara aviso de denuncia, formulado por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación a la finalización de su vigencia o de la prórroga en curso. En tal supuesto todos los conceptos económicos del convenio se actualizarán, en el importe de aumento de Índice de Precios al Consumo fijado para la Comunidad Autónoma Balear por el Instituto Nacional de Estadística u Organismo competente, respecto a los doce meses anteriores a la fecha de su conclusión normal.

La actualización en aquellas anualidades que el IPC autonómico resultara negativo se mantendrán todos los conceptos económicos del Convenio sin aplicarles el porcentaje negativo.

Artículo 4º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

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

Artículo 5º.- COMPENSACIÓN y ABSORCIÓN.

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

CAPITULO II

Condiciones Económicas

Artículo 6º.- SALARIO BASE

Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024, el salario base será el estipulado en el Anexo I del presente Convenio y tendrá carácter de mínimos por cada categoría.

Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025, el incremento previsto se aplicará tomando como base la variación porcentual de los doce meses anteriores experimentada por el índice General para la Comunidad Autónoma Balear del Sistema de índices de Precios al Consumo IPC que fije el instituto Nacional de Estadística u Organismo que le sustituya, sobre el salario base que figure en la nómina de la persona trabajadora en el año anterior.

El retraso en la actualización nunca supondrá su renuncia.

Artículo 7º.- PLUS DE ASISTENCIA:

Se establece un plus de asistencia en la cantidad de 4,74 euros mensuales que serán abonados siempre y cuando se dé el presupuesto por el que se prevé, es decir, siempre y cuando la asistencia al trabajo se haya realizado.

Artículo 8º. - PLUS DE DISPONIBILIDAD Y RETEN:

Dado el objeto social de la empresa sector del trabajo a desempeñar en la empresa, dependiente constantemente de las condiciones meteorológicas, custodia y vigilancia de las embarcaciones, enseres, maquinaria e instalaciones del Club, la empresa establece de forma obligatoria para las personas trabajadoras de marinería y contramaestres una disponibilidad de la persona trabajadora para la realización de trabajos fuera de su jornada habitual y aun habiendo finalizada esta. El plus se abonará tanto si finalmente concurre alguna de estas situaciones o no, ya que lo que se compensa es la puesta a disposición de la persona trabajadora a la empresa.

A tal efecto las personas afectadas por esta obligación serán designadas por la empresa entre aquellas personas trabajadoras con una antigüedad superior a seis meses y prevaleciendo para su designación la idoneidad de la persona trabajadora y carácter técnico de la necesidad a cubrir, todo ello a criterio de la empresa.

Para dar cumplimiento de esta obligación, la empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora un teléfono móvil, que deberá estar conectado durante todo el periodo de tiempo que dure la guardia o reten. Cuando la persona trabajadora sea llamada para acudir al centro de trabajo, deberá incorporarse al centro de trabajo o lugar donde ha sido requerida en un periodo de tiempo no superior a 90 minutos a partir de la llamada telefónica.

Las personas trabajadoras de marinería que tengan la obligación de estar disponibles y localizadas se pacta un plus de reten de 100,00 euros brutos por cada semana que se preste para la empresa dicho servicio. Las personas trabajadoras con la categoría profesional de contramaestres que tengan la obligación de estar disponibles y localizados se pacta un plus de reten de 100,00 euros brutos por cada mes que se preste para la empresa dicho servicio.

En ningún caso se puede garantizar un número mínimo de semanas de reten en cómputo anual ni generara a los participantes una expectativa o consolidación del derecho, o una condición más beneficiosa.

Una vez finalizado el período de reten la persona trabajadora devolverá el teléfono móvil a la empresa.

Artículo 9º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se establecen cuatro pagas extraordinarias anualmente, que se abonarán de forma prorrateada mensualmente.

A efectos de pago de las citadas gratificaciones se calculan cada una de ellas a razón de treinta días de salario base, y el concepto de antigüedad, para las personas trabajadoras que mantengan este concepto.

Artículo 10º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la jornada laboral pactada en el presente Convenio Colectivo.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que haya que realizar como consecuencia de necesidades y ausencias imprevistas, períodos punta de actividad, cambio de turno u otras circunstancias.



Las que se realicen, para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes a bienes, instalaciones o enseres de la empresa y usuarios de la misma. Estas no se tendrán en cuenta para el cómputo máximo anual de horas extraordinarias que establece el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias se computarán con carácter mensual obligándose por este convenio todas las personas trabajadoras de la empresa a presentarse en su puesto de trabajo en caso de ser requeridos por necesidades urgentes del servicio.

Tendrán carácter de horas extraordinarias aquellas que se produzcan como consecuencia de un descanso suprimido o por la realización de una Jornada superior a la que hubiera de haber realizado según el turno correspondiente. El exceso de horas trabajadas sobre la jornada pactada se compensará, por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la persona trabajadora afectada, bien con días/horas de descanso de compensación, o bien retribuirse como horas extraordinarias.

La hora extraordinaria, en el caso de ser compensada por tiempo de descanso será compensada por su tiempo equivalente dentro de los siguientes 4 meses.

La hora extraordinaria, en el caso de retribuirse, será retribuida aumentando el 50% su valor sobre la hora ordinaria.

En el caso que las horas extraordinarias tengan la consideración de horas extraordinarias nocturnas (entre las 22h y las 6h) se incrementará su valor en un 25% sobre la hora extraordinaria.

No se considerará hora extraordinaria aquellas prolongaciones de jornada que se puedan realizar de conformidad con la jornada irregular pactada en el presente convenio colectivo (Art.15).

Artículo 11º.- SITUACION INCAPACIDAD TEMPORAL.

En el caso de I.T., por accidente laboral y en aquellos procesos de enfermedad que suponga hospitalización o inmovilización, la persona trabajadora percibirá desde el primer día y hasta el día treinta el 100% del salario real. A partir del día treinta y uno salvo petición expresa y consensuada entre representación legal de las personas trabajadoras y Empresa, pasará a cobrar lo estipulado legalmente. En caso de consenso entre Comité y empresa este debe realizarse cada treinta días.

Artículo 12º.- ANTICIPO AL PERSONAL.

Con la previa justificación de sus necesidades urgentes, la empresa podrá anticipar a cualquiera de las personas trabajadoras en el plazo de tres días la mensualidad íntegra correspondientes al mes en curso.

Artículo 13º.- PRESTAMOS EXTRA-REGLAMENTARIOS.

Estos préstamos se realizarán de acuerdo con la siguiente cláusula: En el caso de necesidad perentoria y justificada, la Empresa concederá un préstamo a la persona trabajadora que lo solicite, por un máximo de hasta tres mensualidades, que se deberán devolver en un plazo máximo de 2 años, el tipo de intereses será 0. En ningún caso los préstamos se podrán acumular, ni liquidar con un nuevo préstamo, para lo cual entre préstamo y préstamo ha de haber un plazo de al menos una nómina sin descuento de préstamo. En caso de denegación por parte de la Empresa, mediará la intervención del delegado.

Artículo 14º.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA.

El/la trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a seis meses durante un año y nueve meses durante dos años puede reclamar ante la Dirección de la empresa la calificación adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe de los representantes de los trabajadores/as puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el/la trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente realice, se tendrá derecho a percibir dicha diferencia a partir del 7º día del desempeño de la mencionada categoría superior, teniendo en cuenta que, para el inicio del cobro, el cómputo de días no se podrá acumular.

La consolidación prevista en los apartados anteriores no será de aplicación en los casos de sustituciones de personas trabajadoras en situación de IT, excedencia voluntaria, forzosa o por sanciones.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de actividad productiva el Club precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos



derivados de su categoría profesional y comunicándoselo a los/las representantes de los/las trabajadores/as.

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS, y PERMISOS.

Artículo 15º. - JORNADA DE TRABAJO.

1. No se admitirá el fraccionamiento de la jornada de trabajo, en más de dos partes de un período de 12 horas. En la jornada de trabajo de carácter partido cada porción máxima será de cinco horas y la mínima de tres. Los turnos y horarios de trabajo serán los que constan en el presente, disposición adicional novena. Por necesidades del servicio podrán ser modificados, oída la representación legal de los/las trabajadores/as de la empresa y de conformidad en lo dispuesto en la citada disposición adicional novena.

La duración de la jornada ordinaria de trabajo, para las personas trabajadoras contratadas para todo año y a tiempo completo, será de 1743 horas anuales efectivas distribuidas en jornadas de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual.

En todo caso, si se modificara la jornada en el Estatuto de los Trabajadores se reunirá la comisión paritaria del presente convenio colectivo, para su adaptación a la norma legal.

Se deberá respetar en todo caso un descanso mínimo entre jornadas de doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez diarias, salvo que, por acuerdo entre la empresa y los/las representantes legales de los/las trabajadores/as, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de 25 minutos de duración que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Las personas trabajadoras que realicen su jornada laboral en turnos deberán esperar en su puesto de trabajo a ser relevados por las personas trabajadoras del nuevo turno, comunicando tal circunstancia a la dirección del club o al responsable del departamento.

Las personas trabajadoras que, por circunstancias del servicio o necesidades puntuales/extraordinarias de la empresa, deban realizar su trabajo en régimen de jornada partida y durante el periodo de tiempo que realicen tal jornada, percibirán un plus de jornada partida de 50€ mensuales o su parte proporcional a la duración de la realización de esta jornada partida, mañana y tarde.

JORNADA IRREGULAR.

Se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo anual, siempre que medie un preaviso mínimo de 7 días naturales en cada aplicación de la misma, respetando siempre los descansos entre jornadas.

Durante la ejecución de la jornada irregular, se podrán realizar jornadas de hasta 10 horas diarias.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible y compensada durante todo el año natural en el que se realice la jornada irregular.

No podrán verse afectados por la distribución irregular las personas trabajadoras que gocen del beneficio de reducción de jornada o concreción horaria, por tener a su cargo menores en guarda legal o por cuidado de un familiar, así como aquellos que disfruten de permisos de conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 16º. - DESCANSO SEMANAL.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de dos días salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

Del 1 de mayo al 30 de septiembre las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de dos días o de día y medio ininterrumpidos.



Cuando se realice el descanso de 2 días, la jornada laboral se distribuirá en ocho horas diarias de trabajo efectivo durante cinco días, correspondiendo dos días libres.

Cuando se realice el descanso semanal de un día y medio la jornada se distribuirá de tal forma que se realicen las horas semanales de trabajo efectivo pactadas quedando distribuida la jornada laboral durante seis días a la semana.

El descanso semanal se efectuará preferentemente en sábado y domingo, salvo en aquellos departamentos que por la organización de la actividad de la Empresa lo impida. No obstante, la Dirección de la Empresa procurará, con el acuerdo unánime de todas las personas trabajadoras de la plantilla afectada, una distribución de días libres para que a todas las personas trabajadoras les coincida uno de cada cuatro fines de semana, con su descanso semanal.

Artículo 17º. - FIESTAS ABONABLES.

Las fiestas no disfrutadas se podrán disfrutar de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, con el siguiente criterio:

Se acumulará al periodo de libranza semanal, siempre que el servicio al que esté adscrito el/la trabajador/a lo permita por razones de organización. Los días festivos incluidos en el periodo de vacaciones de cada trabajador/a serán considerados trabajados, y consecuentemente devengará disfrute para el periodo de fiestas abonables. Los días festivos que coincidan en el día de descanso semanal, así como la Incapacidad Transitoria que requiera hospitalización, accidente de trabajo, menores de 15 días seguidos, serán considerados como trabajados, consecuentemente sí devengarán para el periodo de fiestas abonables.

Artículo 18º. - VACACIONES.

El disfrute del periodo de vacaciones será de treinta y un días naturales para las personas trabajadoras con una antigüedad superior a tres años, y de treinta días naturales para el resto del personal. Por la especial característica del trabajo en el Club, la empresa compensará con 1 día por cada 6 días no disfrutados a aquellas personas trabajadoras que disfruten sus vacaciones fuera del periodo comprendido entre el 1 abril y el 31 de agosto. Se regularizará a las personas que disfruten de uno de estos días en su cómputo anual de horas efectivas.

De común acuerdo, y en los dos primeros meses de cada año, se elaborará un calendario que será expuesto para conocimiento del personal.

Artículo 19º. - PERIODO DE VACACIONES.

El periodo hábil para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. El derecho al disfrute de vacaciones no se limitará por el hecho de que el/la trabajador/a haya estado en situación de I.T., con independencia del periodo de duración de ésta. No obstante, lo anterior, en cualquier caso, el derecho al disfrute de vacaciones caducará por el transcurso de cada año natural, esto es, el 31 de diciembre de cada año.

Artículo 20º. - PREAVISO CESE VOLUNTARIO.

Para jefes/as un mes, para otros/as empleados/as quince días.

Si el/la trabajador/a no cumple la norma, la empresa tendrá derecho a descontar de la liquidación final, el importe de los devengos que se cobren, por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 21º. - ASCENSOS.

Los ascensos de categoría se producirán teniendo en cuenta la formación y capacidad del/la trabajador/a, dentro de las facultades organizativas del empresario.

Artículo 22º. - ESCALAFON DE PERSONAL.

Cuando la representación legal de los/las trabajadores/as lo soliciten, el empresario facilitará, máximo una vez al año, un escalafón general del personal de la empresa, debiendo figurar en el mismo el nombre y apellidos del/la trabajador/a, fecha de ingreso en la empresa, y la categoría profesional a la que esté adscrito/a.

Artículo 23º. - LICENCIAS.

En materia de licencias, el personal afectado por el presente convenio estará a lo dispuesto por el art. 37.3 ET lo que no mejore este convenio colectivo, así como a lo establecido en el presente artículo, todo ello en los siguientes términos en cualquiera de los casos señalados y con la duración establecida:

- 1.- Por matrimonio de la persona trabajadora, 20 días.

- 2.- Por nacimiento de un/a hijo/a: Será lo establecido por Ley.
- 3.- Por fallecimiento del cónyuge, padres, madres, hermanos/as, padres o madres políticos/as, hijos/as e hijos/as políticos/as, hermanos/as políticos/as: 2 días si es dentro de la isla y 4 si es dentro de las restantes islas del archipiélago Balear y 6 días si es fuera del archipiélago Balear.
- 4.- Por matrimonio de un/a hijo/a o hermano/a, 1 día si la boda tiene lugar en la isla, 2 días si es dentro de isla distinta y 3 días si es fuera del archipiélago Balear.
- 5.- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por 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.
- 6.- Por concurrencia a exámenes: el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando la persona trabajadora obligada a justificar su asistencia en las pruebas de que se trate.
- 7.- Un día por traslado del domicilio habitual.
- 8.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- 9.- 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.

A tal efecto, se entenderá que son complicaciones graves aquellas que requieran de hospitalización con pernocta de la persona afectada lo cual deberá acreditarse con el correspondiente certificado del centro hospitalario.

En los supuestos previstos en los epígrafes 2, 3, 4 y 5 la persona trabajadora podrá optar por ampliar el periodo de prórroga de licencia retribuida, hasta el doble fijado inicialmente avisando con la debida antelación a la Empresa: dicho periodo de licencia tendrá el carácter de no retribuido.

A cualquier efecto, en materia de permisos retribuidos se respetará lo establecido legalmente en todo momento.

Artículo 24º.- DESCANSO DIARIO.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de 25 minutos de duración que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 25º.- SALIDAS A CONSULTA MEDICA y CHEQUEO ANUAL.

La Empresa abonará como tiempo efectivamente trabajado las horas de ausencia por motivos de consulta médica, solicitando previamente y debiendo presentar el/la trabajador/a justificante de su asistencia a la consulta. Todo el personal pasará una revisión médica o chequeo anual. La empresa gestionará dicha revisión corriendo de su cargo el tiempo que se destine a estos menesteres.

Artículo 26º.- MODALIDADES DE CONTRATACION.

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre empleo y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos. El contenido de estos se entenderá en todo caso normativo.

Contratación eventual: a tenor de lo establecido en el art. 15. 1 b) del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Cuando por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o el exceso trabajo así lo exigiera, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, en tal caso la duración máxima de estos contratos será de doce meses y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar como máximo los doce meses de contratación.

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre empleo y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en la Ley, y, en concreto a los contratos de duración determinada, a las modalidades expresamente en el art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores en sus términos y de acuerdo con la finalidad de cada una de ellas. El contenido de estos se entenderá en todo caso normativo.

Contratación fija discontinua: El contrato fijo discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente tendrán periodos de ejecución ciertos determinados o indeterminados. Deberá formalizarse necesariamente por escrito y reflejará



los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y la estimación de la distribución horaria, que deberá ser en todo caso concretada en el momento del llamamiento. El contrato fijo discontinuo podrá celebrarse a tiempo parcial.

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre empleo y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos. El contenido de estos se entenderá en todo caso normativo.

Contratación eventual: a tenor de lo establecido en el art. 15. 1 b) del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Cuando por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o el exceso trabajo así lo exigiera, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, en tal caso la duración máxima de estos contratos será de doce meses y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar como máximo los doce meses de contratación.

Artículo 27º.- PERIODO DE PRUEBA.

Podrá concertarse por escrito, para todos los contratos, un periodo de prueba que tendrá una duración máxima de seis meses para los técnicos/as titulados/as y de dos meses para el resto de las personas trabajadoras. Durante el mismo la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional y ocupación que desempeñe, excepto los de la resolución laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes.

Las situaciones de IT, nacimiento de hijo/a, adopción, guarda de fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, que se reanudará a la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Transcurrido este sin que se haya producido desistimiento por ninguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, considerándose como fecha de inicio del desempeño efectivo de la ocupación aquella en la que dio comienzo el periodo de prueba.

CAPITULO IV PLANTILLA, VACANTES y FUNCIONES

Artículo 28º.- VACANTES.

La Empresa notificará a la representación legal de las personas trabajadoras 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. Salvo casos de fuerza mayor entre dicha comunicación mediará un plazo mínimo de quince días.

Artículo 29º.- CAPACIDAD PROFESIONAL RESTRINGIDA.

Toda persona trabajadora que haya sufrido enfermedad o accidente y por dicha causa tenga capacidad laboral restringida, debidamente acreditada por la empresa de prevención de riesgos y salud laboral concertada por la empresa, tendrá derecho preferente para ocupar las vacantes en puesto de trabajo que se acomode a su capacidad laboral restringida de conformidad con lo dispuesto por el servicio médico del servicio de prevención. En tal caso le será de aplicación como baremo de salario real el que resulte del nuevo puesto de trabajo que ocupe.

CAPITULO V DERECHOS SINDICALES

Artículo 30º.- GARANTIAS SINDICALES.

La representación legal de las personas trabajadoras dispondrá de una reserva de hasta veinte horas mensuales, para ausentarse del trabajo donde preste sus servicios en los siguientes casos:

- Asistencia a congresos, asambleas, consejos, juntas y, en general, a cualquier clase de reunión a la que fueran reglamentariamente convocados por las Centrales Sindicales o por Órganos de la Administración en atención a su condición sindical.
- 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, La representación legal de las personas trabajadoras dispondrá de las facilidades necesarias para informar, directamente y durante la jornada laboral, a las personas trabajadoras y técnicos/as de la categoría o grupos profesionales que representen sobre asuntos de interés directo, sindical o laboral.

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

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

Sin perjuicio del límite de veinte horas señalado a efectos retribuidos en los supuestos previstos en los apartados a) y b), será preceptiva la concesión de licencia cualquiera que fuera su duración o denominación.

Se pondrán a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras, espacios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan la posibilidad de comunicación fácil y espontánea con las personas trabajadoras y que podrán ser utilizados para facilitar comunicaciones e información de contenido sindical o interés laboral específico de la Empresa.

Las comunicaciones se fijarán siempre autorizadas bajo la de la representación legal de las personas trabajadoras, debiendo conocerlas previamente la representación de la Empresa. Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras podrá distribuir entre las personas trabajadoras folletos, periódicos u otros impresos de difusión lícita e interés Sindical o laboral.

Artículo 31º. - DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA y DE SEGURIDAD y SALUD.

De conformidad con lo dispuesto legalmente, las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en el presente Convenio.

Artículo 32º. -COMISION PARITARIA.

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria para la interpretación y vigilancia del Convenio, compuesta por dos miembros de cada una de las partes firmantes. Esta Comisión deberá reunirse a solicitud de una de las partes integrantes en un plazo máximo de siete días.

Artículo 33º.- DESCONEXION DIGITAL.

Derechos de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión. Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

CAPITULO VI ASPECTOS SOCIALES

Artículo 34º.- PREMIO DE FIDELIDAD.

Se instituye un premio de fidelidad a la empresa, del que serán tributarios las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de diez años en la empresa, y que causen baja voluntaria en la misma, excepto por despido antes de cumplir sesenta y siete años de edad.

A tal efecto tales personas trabajadoras percibirán con cargo a la empresa, por una sola vez, la cantidad que resulte de la aplicación de la escala siguiente:

- A los sesenta años, salario base por DOCE.
- A los sesenta y un años, salario base por ONCE.
- A los sesenta y dos años, salario base por DIEZ.
- A los sesenta y tres años, salario base por NUEVE.
- A los sesenta y cuatro años, salario base por OCHO.
- A los sesenta y cinco años, salario base por SIETE.
- A los sesenta y seis años, salario base por SEIS.





Artículo 35ª. - PLUS FESTIVOS ESPECIALES.

Se establece para todo el personal fijo a tiempo completo con una antigüedad mínima de 12 meses que presten sus servicios en las festividades de:

Año Nuevo, Epifanía del Señor (Reyes) Día de las Illes Balears, Jueves Santo, Viernes Santo, Lunes de Pascua, Día del Trabajo, Asunción de la Virgen, Fiesta Nacional, todos los Santos, Día de la Constitución y Día de Navidad, percibirán un plus de 30 euros para cada uno de estos días festivos.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA. – INDEMNIZACION PERDIDA PODER ADQUISITIVO (2023):

El Club abonará dentro de los treinta días a contar desde la fecha de firma del presente, una indemnización a las personas trabajadoras que presten sus servicios en la actualidad en el Club, siempre que hubieran prestado sus servicios en el año 2023 en la empresa y los que no hubieran prestado sus servicios durante la totalidad del año 2023 percibirán dicha indemnización proporcionalmente al tiempo trabajado en 2023

El importe de la indemnización será el que consta en la tabla siguiente:

CATEGORIAS 2023	IMPORTE
GERENTE/A	2.041,14
OFICIAL/A 1ª	1.062,81
OFICIAL/A 2ª	876,30
CONTRAMAESTRE/A	1.194,56
2º CONTRAMAESTRE/A	1.065,00
MARINERO/A 1	958,42
MARINERO/A	760,14
VIGILANTE/A	760,14
LIMPIADOR/A	753,38
COORDINADOR/A	1.107,60
MONITOR/A	760,14

Dicha indemnización se pacta única y exclusivamente para el presente convenio colectivo, perdiendo su vigencia y aplicación una vez transcurrido el plazo fijado de su abono:

SEGUNDA. - CODIGO CONDUCTA EN REDES SOCIALES

Las personas trabajadoras deberán hacer un uso responsable de las Redes Sociales. En su actividad virtual deberán respetar la dignidad de las personas y de las personas trabajadoras de la empresa, evitando difundir de forma pública a través de cualquier Red Social, publicaciones e imágenes contrarias a la dignidad de las personas, ofensivas, difamatorias o humillantes que trasciendan del ámbito personal al profesional, de manera que tales publicaciones puedan asociarse no sólo a su persona sino a la empresa, afectando a la reputación o imagen de la misma ante eventuales clientes.

Debido a la importancia que tiene para la empresa este buen uso de las Redes sociales, se recomienda a las personas trabajadoras:

- Ser prudentes y pensar antes de publicar. Hay que recordar que los comentarios pueden tener una repercusión global pudiendo llegar a afectar a la imagen corporativa de la empresa, y que el contenido queda en la red de forma permanente.
- Ser veraces, sinceros/as, auténticos/as y honestos/as. No asumir falsas identidades, ser transparentes sobre quiénes somos y a quién representamos.
- Diferenciar lo personal de lo profesional. Ser coherentes con nuestra empresa y con nosotros mismos.
- Proteger a nuestros/as clientes/as, socios/as y colaboradores/as, y evitar comentar temas delicados y confidenciales de nuestra empresa.
- Se debe recordar que somos responsables del contenido. Ser cuidadosos/as al compartir nuestra información y la de los demás.
- Participar con respeto. Dar respuesta a los comentarios de forma oportuna. Respetar otros puntos de vista y si estamos en desacuerdo, ser constructivos.
- No realizar comentarios en nombre del club ni como empleado/a de este, en ninguna red social.

**TERCERA. – FORMACION PROFESIONAL.**

Se constituirá una Comisión de Trabajo para abordar la Formación Profesional en el sector, que estará integrada por los mismos miembros de la Comisión Paritaria. Serán funciones de esta Comisión:

- a) Proponer acciones formativas en su ámbito.
- b) Elaborar los objetivos de un Plan de Formación y su seguimiento;
- c) Gestionar y distribuir los recursos que se obtuvieren y el control de los mismos;
- d) Marcar las prioridades para las diversas categorías o grupos de trabajadores/as, tanto de especialización como de reciclaje;
- e) Definir el contenido formativo de los distintos módulos y programas de formación.

CUARTA. - ROPA DE TRABAJO.

La Empresa facilitará la ropa de trabajo a todo el personal en las cantidades y condiciones que se establecen a continuación:

- Marinería y vela

Cada año:

- 2 pantalones.
- 2 camisas de manga larga.
- 3 camisas o camisetitas de manga corta.
- 1 par de zapatos.

Cada dos años:

- 1 jersey de abrigo.

Cada cinco años:

- 1 chaquetón o anorak. El personal de vela se sustituye por un traje de agua.
- 1 par de botas de agua.
- 1 chubasquero.

- Personal administrativo:

Cada año:

- 2 camisas de manga larga.
- 3 camisas de manga corta.
- 1 chaquetilla

La descrita constituirá la uniformidad de todas las personas trabajadoras de plantilla con la expresa obligación de su uso cotidiano, siendo que, además, en aquellas categorías profesionales donde por razón de sus funciones se deban de observar las normas de Seguridad y Salud en el trabajo, la empresa, previa consulta con el/la delegado/a de Prevención facilitará la más adecuada a las necesidades de uso.

La asistencia al trabajo sin la pertinente ropa facilitada por la empresa dará lugar a una sanción equivalente a la suspensión de sueldo y empleo de un día de trabajo. Queda terminantemente prohibido utilizar la ropa de trabajo, fuera del trabajo, ésta será de uso personal e intransferible. Así mismo al finalizar la relación laboral, o cuando se entregue la nueva se ha de devolver toda la ropa entregada, en estado que se encuentre.

QUINTA. - PROHIBICION DE REALIZAR TRABAJOS A TERCEROS

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

SEXTA. - CLAUSULA DE SUMISION AL T.A.M.I.B.

1º.- Las partes acuerdan que la solución de los conflictos Colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo o de cualquier otros que afecten a las personas trabajadoras de esta Empresa, se someterán a la intervención del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las



Islas Baleares en su fase de mediación. Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

2º.- Igualmente las partes firmantes de este Convenio Colectivo, asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de mediación de las Islas Baleares de los conflictos individuales que surjan entre las personas trabajadoras y empresarios incluidos dentro de su ámbito de aplicación de materias que se contemplen en el acuerdo interprofesional sobre la creación del

Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (T.A.M.I.B.) como sistema de solución extrajudicial de conflictos.

SÉPTIMA. - OTRAS CONDICIONES ECONOMICAS

1º Se acuerda mantener congelada la antigüedad.

2º Los/las marineros/as que acuerden con el Club, el uso de sus vehículos, dentro del recinto del club, se les proveerá de la gasolina para su uso.

OCTAVA. - TURNOS DE TRABAJO.

Administración

TEMPORADA ALTA (1 DE MAYO AL 30 DE SEPTIEMBRE)- 5 meses

De lunes a viernes

- 8 a 15 horas
- 13 a 20 horas
- 9 a 16h

Sábados

- 8 a 13 horas
- 13 a 18 horas

*Domingos y Festivos cerrado.

Descanso día y medio

TEMPORADA BAJA (1 OCTUBRE AL 31 ABRIL)- 7 meses

a) De lunes a viernes

- 8 a 16h.
- 11 a 19h.
- Descanso Sábado y Domingo.

b) De lunes a viernes

- 8 a 16h
- 10 a 18h

Limpieza

Horario A (1 DE MAYO A 30 SEPTIEMBRE)

8 a 15 horas

Un día y medio libre semanal de descanso rotativo.

Horario B (1 OCTUBRE A 30 ABRIL)

De 8 a 16h

Dos días de descanso rotativo



Horario C (1 DE MAYO A 30 SEPTIEMBRE)

13 a 20 horas

Un día y medio libre semanal de descanso rotativo.

Marinería

De lunes a Domingo (1 de octubre al 31 abril)

- 7 a 15h o 8 a 16h o 9 a 17
- 15 a 23h o 12 a 20h
- 23 a 7h
- Descanso Sábado y Domingo o viernes y sábado o lunes y martes o miércoles y jueves. Un fin de semana rotativa al mes.

De lunes a domingo del 1 de mayo al 30 de septiembre

- 7 a 14h
- 8 a 15h
- 12 a 19h
- 14 a 21h
- 16 a 23h
- 23 a 7h
- Descanso de día y medio

Sección Deportiva.

Toda la sección deportiva adaptación de horarios por regatas eventos del club.

Dirección Deportiva

De lunes a viernes de 8 a 16h

- De lunes a viernes de 8 a 15h y sábados de 9 a 14h
- Descanso fin de semana rotativo
- De 9 a 17h

Coordinación deportiva

- De miércoles a domingo de 10 a 18h
- De lunes a viernes de 10 a 18h
- Descanso lunes y martes o sábado y domingo (verano)
- De 9 a 17h

Jefe/a de equipos

- De miércoles a domingo de 10 a 18h
- De lunes a viernes de 10 a 18h
- Descanso lunes y martes o sábado y domingo (verano)
- De 9 a 17h

Entrenadores/as

- De miércoles a domingo de 10 a 18h
- De lunes a viernes de 10 a 18h
- Descanso lunes y martes o sábado y domingo (verano)
- De 9 a 17h

Equipo de tierra

- De lunes a viernes de 8 a 16h
- De 9 a 17h



Todos los departamentos tendrán un turno partido de 9 a 13h y de 16 a 20h. Que se aplicará únicamente por necesidades puntuales/extraordinarias justificables.

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

NOVENA. – ACTUACIONES ACOSO, IGUALDAD.

En materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y en la ocupación, así como en materia de prevención de acoso (sexual, por razón de sexo, etc.), además de lo estipulado en el preliminar del presente, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. Se prohíbe cualquier conducta que pueda suponer o inducir a un trato discriminatorio o que suponga una lesión a la dignidad y honor de la persona trabajadora, miembro del club o usuario de este.

La empresa y representación legal de las personas trabajadoras fomentaran las medidas de igualdad de trato en el seno de la empresa, y pondrán a disposición de las personas trabajadoras de la empresa las medidas y protocolos que se adopten para la prevención de cualquier conducta que pueda lesionar los derechos de las personas trabajadoras en materia de igualdad y acoso.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 1 ENERO 2024 a 31 DICIEMBRE 2024

	2024
Gerente/a	2551,42€
Contable con soporte a gerencia	2128,50€
Oficial/a 1º Administración	1924,11€
Oficial/a 2º Administración	1620,39€
Auxiliar Administrativo/a	1080,00€
Aprendiz Administrativo/a	995,00€
Contramaestre/a	1630,00€
2º Contramaestre/a	1600,00€
Marinero/a de 1º	1335,00€
Marinero/a	1100,00€
Ayudante/a Marinería	995,00€
Jefe/a Mantenimiento	1500,00€
Oficial/a de Mantenimiento	1335,00€
Ayudante/a de Mantenimiento	995,00€
Vigilante/a	1335,00€
Conserje/a	1080,00€
Limpiador/a	1020,46€
Director/a Deportivo	2129,00€
Coordinador/a Deportivo	1700,00€
Jefe/a de Equipo	1500,00€
Entrenador/a /Monitor/a	1335,00€
Ayudante/a Monitor/a	995,00€
Monitor/a tiempo libre	995,00€
Mantenimiento vela	1200,00€

ANEXO II CATEGORIAS LABORALES Y FUNCIONES

ADMINISTRACIÓN

Gerente/a.- Es el/la responsable del Club, dirigiendo este según las pautas que marque la Junta Directiva, teniendo bajo su responsabilidad a todos los/las demás empleados/as.

Contable/a con soporte a Gerencia. - Corresponde a esta categoría profesional aquella persona trabajadora que realiza labores de apoyo administrativo a la gerencia, a quien responde directamente. Lo que incluye elaborar documentos de contabilidad, efectuar el registro, control y archivo de la correspondencia, así como realizar la gestión de contabilidad de la empresa, el cobro de facturas y el pago a proveedores.

Oficial/a 1º Administrativo/a.- Constituyen esta categoría los/las empleados/as que, dirigen y controla el resto de categorías administrativas, con adecuados conocimientos técnicos y prácticos, desarrollan normalmente, con la debida perfección y consiguiente responsabilidad, trabajos que requieren propia iniciativa, tales como conocimiento de los preceptos reglamentarios, preparación de los expedientes para resoluciones que precisen cálculos, liquidaciones o redacción de informes, confección de documentos de pago, estados comparativos, créditos, bancos, facturación y trabajos análogos, nóminas, aplicación de hojas de salario, soporte a los eventos organizados por el club y seguros sociales, así como encargarse de gestionar las redes sociales.

Oficial/a 2º Administrativo/a.- Corresponden a esta categoría los/las que, con conocimientos generales de carácter administrativo, ayudan y ejecutan, a las órdenes de sus superiores, trabajos, tanto de ejecución como de verificación, tales como manejo de ficheros y archivos, tramitación de expedientes, aplicación de tarifas, soporte a los eventos organizados por el club correspondencia, confección de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes, así como encargarse de gestionar las redes sociales.

Auxiliar Administrativo/a.- Idénticas funciones que el/la oficial/a 2º administrativo/a, pero con carencia de experiencia.

Aprendiz Administrativo/a.- Personal administrativo/a con carencia de conocimientos de carácter administrativo, que ayuden en dichas tareas.

MARINERIA

Contramaestre/a. - Es el/la que dirige y controla el resto de las categorías del grupo y servicios generales. Es el responsable del desarrollo, organización y coordinación del trabajo, así como del mantenimiento de las infraestructuras, maquinaria y todos aquellos elementos y herramientas que utilice el personal a su cargo. Velará especialmente por la seguridad de las embarcaciones, sus elementos de estiba y amarre, cuidará del cumplimiento y aplicación de los reglamentos y normativas vigentes, siempre de acuerdo con las instrucciones que la empresa le dé a través de la dirección en cada momento.

2º Contramaestre/a. - Es el/la que, con plena responsabilidad y dominio completo teórico y práctico del oficio, realiza las tareas necesarias para ejecutar el trabajo propio de su especialidad o de otra que no requiera conocimientos superiores. Trabaja en dependencia jerárquica de un/a Contramaestre, debiendo manejar las herramientas, máquinas y enseres, así como desempeñar las distintas tareas, propias del mismo. Supliendo al/la Contramaestre en su ausencia, bien por vacaciones, permisos, bajas de enfermedad y accidente, etc.

Marinero /a de 1º: es la persona que aparte de ejercer las funciones de Marinero/a pueden sustituir al/la 2º contramaestre cuando este se halle ausente por razones imprevistas, vacaciones, baja por enfermedad o IT, etc.

Marinero/a.- Es el/la que realizará físicamente y a las órdenes de sus superiores las tareas de: Venta de combustible; recogida y colocación de fondeos; fabricación y colocación de amarras; vigilancia del recinto de las embarcaciones, así como de las propias embarcaciones y sus amarres y sujeciones; engrasar, pintar, mantener y limpiar toda la maquinaria propiedad del Club, así como hacer uso de ella cuando se le ordene, apuntalamiento de las embarcaciones; mantenimiento, pintado y todo lo necesario para su perfecto funcionamiento, de las embarcaciones propiedad del Club; sacar del mar, limpiar, colocar en el sitio establecido para ello, observar y vigilar deficiencias que puedan tener, de todo el material de salvamento propiedad del Club; atender y colocar a las embarcaciones transeúntes y de las personas que utilicen las instalaciones cuando la oficina del Club no pueda realizarlo o se le ordene; traslado de embarcaciones por mar o por tierra cuando sea necesario; atender las indicaciones que se le dé para trabajos varios fuera del recinto portuario, tanto con vehículo como sin él; dar servicio de amarras a todas las embarcaciones que entren en puerto; servicio de portería, recogida de basura en todas las dependencias del Club donde desarrolle la actividad; ayudar a las personas vinculadas, directa o indirectamente al Club, que lo soliciten en tareas propias de la categoría; limpieza tanto de la superficie como del fondo marino; mantenimiento, conservación y limpieza de todas las dependencias del club, cuidar, colocar, colaboración en actos deportivos y sociales que el Club organice durante todo el año; rascado y limpieza de las embarcaciones. Para la realización de sus funciones la empresa entregará todos los medios necesarios.

Ayudante/a de marinero/a.- Es el/la que realice las funciones de marinero/a bajo la tutela del/la mismo/a.



Vigilante/a. - Es el/la que tiene encomendadas las funciones de seguridad y vigilancia del recinto del Club, tanto de los bienes inmuebles propiedad del Club como los de los socios y transeúntes, para lo cual realizara las correspondientes rondas de servicio establecidas. Deberá dar parte de las incidencias que se produzcan durante el servicio y cuidará del control de acceso al club, tanto con vehículos como con embarcaciones. Para la realización de sus funciones la empresa entregara todos los medios necesarios.

SERVICIOS GENERALES

Limpiador/a.- Es la persona que, a las órdenes del/la Contramaestre se encarga de la limpieza de las instalaciones del club en su totalidad.

Mantenimiento. - Es la persona que, a las órdenes del/la Contramaestre, se encarga del mantenimiento de las instalaciones del club en su totalidad. Para la realización de sus funciones la empresa entregara los todos los medios necesarios.

Portero/a - Conserje/a.- Es la persona que facilita el acceso a los usuarios, vigila la entrada al recinto del Club Náutico, controla las personas que entran y salen de las instalaciones, gestiona la correspondencia que se recibe, así como todos los servicios señalados en el contrato de trabajo. Para el cumplimiento de su cometido se entenderá que su puesto de trabajo será el control del acceso a las instalaciones.

Portero/a - Conserje/a.- Es la persona que realiza el control de accesos al puerto tanto por tierra como por mar de las instalaciones, informa a los visitantes y usuarios de los servicios y normas del puerto, realiza tareas de mantenimiento y limpieza de las zonas comunes, entradas, jardines, escaleras, ascensores, cristales, así como todos los servicios señalados en el contrato de trabajo.

SERVICIOS DEPORTIVOS

Director/a deportivo/a.- Es la persona responsable de dirigir y coordinar la sección deportiva de vela, teniendo bajo su cargo al resto de categorías del grupo.

Coordinador/a Deportivo/a.- Es la persona que aparte de ejercer las funciones del/la monitor/a deportivo/a, coordina todo lo necesario para que los equipos de regatas y cursos de la escuela de vela cumplan con la programación deportiva.

Jefe/a de equipo. - Es la persona que aparte de ejercer las funciones de/la monitor/a deportivo/a organiza la logística, desplazamientos y viajes necesarios para cumplir con la programación deportiva.

Monitor/a deportivo/a.- es la persona encargada de ejercer las funciones propias de la enseñanza acompañando a los alumnos y deportistas del club tanto en tierra como en el mar, en todas aquellas actividades lúdicas y deportivas en las que participe el club. Tendrá bajo su cuidado todo el material inherente a la sección deportiva, arriara e izada de las embarcaciones y hará uso de todas las herramientas, remolques y papelería técnica que necesite para el desarrollo de sus funciones, cuidando de su limpieza y mantenimiento.

Mantenimiento vela: Es el/la responsable de que todo el material, maquinaria, instalaciones, herramientas, vehículos, embarcaciones remolques y demás enseres que utilice la sección de vela para desarrollar su actividad estén en perfectas condiciones de uso. Colaborará en todos los eventos deportivos que organice el Club.

Ayudante/a de monitor/a: Es aquel personal que realice las funciones de ayuda al/la monitor/a estando en prácticas, o sin tener la titulación requerida para ello.

Monitor/a de tiempo libre: es la persona encargada de Organizar, dinamizar y evaluar actividades de tiempo libre educativo dirigidas a los alumnos y deportista del club, aplicando las técnicas específicas de animación grupal, incidiendo explícitamente en la educación en valores y atendiendo a las medidas básicas de seguridad y prevención de riesgos.

DISPOSICION TRANSITORIA UNICA:

A la firma del presente convenio colectivo se acuerda reclasificar al personal mal encuadrado en las siguientes categorías:

Sección marinería, dos personas trabajadoras cambiarán de Marinero/a a Marinero/a de 1ª.

Sección marinería, una persona trabajadora cambiará de marinero/a a oficial/a de mantenimiento.

Sección administración, cambiará de contable a contable con soporte a gerencia.

Sección deportiva, dos personas trabajadoras cambiarán de monitor/a a jefe/a de equipo.

Sección deportiva, una persona trabajadora cambiará de coordinador/a deportivo/a a director/a deportivo/a.



ANEXO III RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Toda falta cometida por una persona trabajadora será clasificada atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

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

- a. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos al mes.
- b. Faltar un día al trabajo sin autorización de la empresa o causa justificada.
- c. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo.
- d. Falta de aseo y limpieza personal de tal índole que perjudique la imagen de la empresa.
- e. No atender a los/las socios/as o al público con la corrección y diligencia debida.
- f. No cumplir sin causa justificada con la obligación de control horario, 3 veces en un mes o 6 en 6 meses correlativos.
- g. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
- h. El uso indebido de la uniformidad entregada por el club.

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

- a. La desobediencia a las órdenes de los superiores o miembros de la Junta Directiva.
- b. Realizar sin el oportuno permiso trabajos a particulares, durante la jornada laboral.
- c. La reincidencia de dos faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, en un periodo de tres meses.
- d. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
- e. Fumar en los sitios prohibidos.
- f. Simular la presencia de otra persona trabajadora, por cualquier medio.
- g. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa.
- h. La prohibición de realizar dentro de las instalaciones del CMSAP trabajos a terceros.

3.- Faltas muy graves. - se consideran faltas muy graves las siguientes:

- a. La reiteración en un período de seis meses de dos graves.
- b. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad, abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo tanto a la empresa como a los/las compañeros/as de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- c. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.
- d. La simulación de enfermedad o accidente.
- e. La falta notoria de respeto o consideración a los/las socios/as o al público en general.
- f. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en embarcaciones, primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos de la empresa, etc.
- g. Violar el secreto de la correspondencia o documentos tanto digitales como analógicos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma, datos de reserva obligada.
- h. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a cualquiera de los miembros de la Junta Directiva a los superiores, así como a los/las compañeros/as de trabajo, a los socios y al público en general.
- i. La embriaguez y drogodependencia manifestada en Jornada laboral o en el recinto del Club.
- j. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido en las Leyes.
- k. Trásgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- l. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- m. Vulnerar lo estipulado en la disposición adicional segunda del presente (código conducta en redes sociales), cuando conlleve una pérdida de prestigio o perjuicio alguno para el CMSAP.
- n. La grabación y difusión por cualquier medio, de acciones o hechos acaecidos dentro del recinto del CMSAP.
- o. Las conductas discriminatorias de toda clase hacia otras personas trabajadoras o usuarios del club o de empresas colaboradoras del club, o cualquier actuación que sea considerada acoso laboral o sexual.

Prescripción de las infracciones y faltas:





El artículo 60 del TRET indica el plazo, en días naturales, para la prescripción, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión:

- Faltas leves: 10 días.
- Graves: 20 días.
- Muy graves: 60 días.

SANCIONES:

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá, en su caso, comunicación escrita a la persona trabajadora.

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

- Por falta leve:** Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta cinco días.
- Por faltas graves:** Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de cinco a veinte días.
- Por faltas muy graves:** Suspensión de empleo y sueldo de veinte a noventa días, o en su caso la rescisión del contrato de trabajo.

DISPOSICION TRANSITORIA FINAL. –

AUTORIZACION ADMINISTRATIVA.

Por acuerdo de la comisión negociadora, se confiere poder y autorización suficiente en Derecho a Susana Marimon Charola o Juan Antonio Marimón Pizá, para que indistintamente intervengan ante la Dirección General de Treball i Formació y demás Organismos Oficiales de la Administración Pública, al objeto de realizar todos los trámites necesarios tendentes a la publicación del presente Convenio en el BOIB.

