

Obra:
Situación del municipio:
Contratista constructor:
Incidencias:

Coordinador de seguridad y salud:
Director facultativo:
Contratista:
Trabajador autónomo;
Subcontratista:
Delegado de prevención y/o representante de los trabajadores:
Representante de la Administración:
Comité de seguridad y salud:
Responsable de prevención de la empresa constructora:
(Señale con una X según convenga)

Nombre:
Firma:

Conforme, coordinador/a en materia de seguridad y salud en el trabajo o dirección facultativa

Fecha
No arranque esta hoja, permanecerá en el libro.

— o —

Núm. 13562

Resolución del Director General de Treball de día 24 de junio de 1998 por la que se hace público el Convenio Colectivo «NEMO SUBMARINES, S.A.» (Cód: 07/02052; Exp: 79-III)

Direcció General de Treball

Ordenación Laboral.
Expediente: 79-III.-(CONVENIO COLECTIVO: «NEMO SUBMARINES, S.A.»).
Código del Convenio: 07/02052.-

La representación legal empresarial y la de los trabajadores de «NEMO SUBMARINES, S.A.» (MAGALLUF-CALVIÀ), han suscrito su convenio colectivo y he visto el expediente, y de acuerdo con el artº 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, y el artº 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común,

RESUELVO

1º. Inscribirlo en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de la «Direcció General de Treball», depositarlo en la misma y que se informe a la Comisión Negociadora.

2º. Solicitar al Honorable Sr. Presidente de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares que esta resolución, y el mencionado *convenio* se publiquen en el BOCAIB.

Palma: 24 de Junio de 1998

El Director General de Treball
Fernando Villalobos Cabrera

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NEMO SUBMARINES (BALEARES) S.L.PARA LOS AÑOS 1998-1999

Artículo 1º - DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo tiene la representación que determina el art 87.1 en relación al 88.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo y son:

El Administrador de la Sociedad como parte empleadora y el Delegado de Personal como parte laboral.

Artículo 2º - ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL PERSONAL Y TERRITORIAL

La disposiciones del presente Convenio tendrán imperatividad y eficacia general, con las excepciones que permite la Ley, a todos los empleados vinculados a la empresa en virtud de una relación laboral común.

El ámbito territorial será el de todos los centros de trabajo de la empresa, independientemente de su ubicación geográfica.

Artículo 3º - ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL Y DENUNCIA

Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial, retrotrayendo sus efectos a 1 de Enero de 1998. El Convenio seguirá vigente hasta el día 31 de diciembre de 1.999 con una revisión de todos los conceptos salariales incluidas las tablas al final del primer año de vigencia.

Finalizado el período de vigencia general, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, de acuerdo a lo establecido en la legislación, salvo que se produzca denuncia formal por cualquiera de las partes afectadas.

Se establece que la denuncia, en su caso, deberá producirse dentro de los meses de Septiembre, Octubre o Noviembre de 1.999 o de cualquiera de ellos de los eventuales años de prórroga, mediante comunicación escrita que deberá remitirse con acuse de recibo u otra garantía similar de recepción a la otra parte interesada.

Artículo 4º - VINCULACION A LA TOTALIDADE INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación practica, salvo que en el articulado especifico se determine otra cosa, serán consideradas global y conjuntamente referidas a un período bianual.

En el caso de que la Jurisdicción competente en el uso de las atribuciones que le confiere el apartado 5 del artículo 90 del ET modificara cualquiera de los artículos incluidos en el presente convenio se reconsiderará su contenido en su totalidad.

Artículo 5º - COMISIÓN SEGUIMIENTO - INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO

Con la finalidad de interpretar, vigilar, estudiar y adoptar soluciones para cualquiera de las cuestiones de carácter problemático que se deriven de la aplicación del presente Convenio, y para cuantas funciones complementarias le otorgue el presente acuerdo, los representantes de las dos partes, con sus respectivos asesores en su caso, se encargarán de la interpretación y vigilancia del Convenio en base a los siguientes criterios:

a).- Los artículos de este Convenio se interpretarán según el sentido propio de las palabras, en relación con el contexto, los antecedentes de la negociación y atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de los mismos.

b).- Cualquier discrepancia de las partes ya sea colectiva o individual sobre la interpretación o aplicación del clausulado del Convenio, deberá someterse con carácter previo a los representantes, sin perjuicio de la potestad organizativa de la Dirección de la Empresa, siendo sus resoluciones vinculantes para ambas partes. De los acuerdos alcanzados se dará la debida y oportuna publicidad.

c).- En el caso de que no se conteste a una reclamación en el plazo establecido a tal efecto o que se desestime la petición en un plazo menor quedará expedita la vía jurisdiccional o administrativa procedente, entendiéndose por cumplido el requisito establecido en el apartado b).

Artículo 6º - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La Organización del trabajo en los términos establecidos en la legislación vigente es potestad exclusiva de la Dirección de la Empresa, dicha organización en ningún caso perjudicará o irá en contra de la debida dignidad del empleado así como de su formación profesional.

Artículo 7º - DERECHOS GENERALES DE LOS EMPLEADOS

El personal afectado por este Convenio tienen como derechos básicos entre otros los siguientes:

- 1º. Libre sindicación.
- 2º. Derecho a la Negociación Colectiva.
- 3º. Reunión.
- 4º. Adopción de medidas de Conflicto Colectivo.
- 5º. A la no discriminación de acuerdo al art 14 de la CE.
- 6º. Todos aquellos establecidos en la legislación vigente y en este Convenio Colectivo.

Artículo 8° - DEBERES GENERALES DE LOS EMPLEADOS

El personal afectado por este convenio tienen como deberes básicos, entre otros, los siguientes:-

- 1° Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, y ejercitar sus derechos de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- 2° Observar y cumplir cuantas medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene se adopten.
- 3° Cumplir las ordenes e instrucciones de la Dirección de la Empresa o sus representantes en el ejercicio regular de sus facultades.
- 4° Contribuir positivamente a la productividad de la Empresa.
- 5° Todos aquellos derivados de sus respectivos contratos de trabajo y de la legislación vigente.

Es de particular interés de la Empresa que los empleados, como guardianes de la imagen de la misma, muestren siempre una actitud de responsabilidad, lealtad, diligencia, honradez, puntualidad, confidencialidad, y cuidado personal en su apariencia y comportamiento. Además se considere que cada empleado tiene que actuar dentro de un equipo de varias disciplinas, es decir en coordinación con todos los departamentos, con esmero y esfuerzo positivo, y demostrar un espíritu de cooperación y compañerismo. Esta es una condición inalterable de cada contrato de trabajo de la Empresa.

Artículo 9° - PERÍODO DE PRUEBA

Los períodos de prueba con carácter general se establecerán en los contratos laborales y tendrán una duración de un mes para no titulados y de tres meses para titulados, durante los cuales las partes contratantes podrán resolver de forma unilateral y libremente la relación laboral, sin necesidad de pre-aviso y sin derecho a indemnización. El período de prueba no quedará interrumpido en caso de IT.

Artículo 10° - TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

Cuando un empleado desempeñe un puesto de trabajo de superior categoría de forma temporal le será abonado el sueldo de esta categoría que se ha desarrollado. Se consolidará la superior categoría si el trabajador la desempeña por un período de tiempo de 6 meses en el período de un año o 8 meses en dos años. Para poder consolidar la categoría en las condiciones que se establecen anteriormente, el empleado deberá comunicar por escrito a la empresa dicha situación con un mes de antelación a la fecha de la consolidación.

Artículo 11° - TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA

Por razones perentorias, imprevistas o de índole extraordinaria los empleados podrán ser destinados a realizar trabajos de inferior categoría dentro de su grupo profesional por el tiempo indispensable, debiéndose retornar a la categoría original una vez que haya concluido la circunstancia que obligó al cambio. En estos casos el empleado seguirá percibiendo las retribuciones económicas que correspondan a su categoría original.

De todas aquellas inferiores categorías que se estén desarrollando será informado el Delegado de Personal.

Artículo 12° - INCAPACIDAD SOBREVENIDA

A petición del Representante de los empleados, o del propio empleado, la Empresa intentará acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por razón de edad, estado de salud, accidente, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones siempre y cuando demuestre hallarse debidamente capacitado para su desempeño, siempre bajo exclusivo criterio subjetivo de la Empresa y que existen vacantes en la empresa adecuadas a la persona afectada. Todo ello sin perjuicio de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su legislación complementaria.

El nuevo puesto de trabajo será retribuido conforme al mismo, según la tabla salarial de este convenio y las funciones a desempeñar serán las propias del nuevo puesto, sin que por ello el empleado pueda reclamar derechos de salario, jornada, horario, retribución o puesto de trabajo adquiridos con anterioridad.

Una oferta de trabajo en estos casos no representará un cambio obligado en los términos y condiciones de empleo existentes, y por lo tanto no podrá considerarse un despido, ni proceder a la extinción de contrato por modificación de condiciones de trabajo.

Artículo 13° - JORNADA LABORAL

Se establece una jornada laboral anual de 1.800 horas de trabajo efectivo, equivalente a 40 horas semanales, si bien su cálculo se efectuará en su cómputo anual.

Debido a la particularidad del trabajo, la jornada laboral será irregular a lo largo del año, pudiéndose efectuar como máximo 12 horas de trabajo efectivo al día y respetando el descanso continuado de 12 horas, ello sin perjuicio de lo establecido en el RD 1.561/95 con carácter general en la empresa y en particular a los trabajos del mar, los cuales podrán tener una jornada de presencia con las limitaciones contempladas en el art. 8 del RD 1.561/95.

Artículo 14° - DESCANSO SEMANAL

a). Queda establecido con carácter general, en dos días continuados por cada cinco días trabajados en régimen de turnos rotativos para cubrir la operación comercial de hasta 7 días por semana.

b). Para los empleados sujetos al cambio de días de descanso por rotación, se intentará establecer de mutuo acuerdo con ellos la cobertura de turnos de fin de semana y días festivos. De no llegar a un acuerdo, la Empresa establecerá dichos turnos, que serán obligatorios para el empleado, siempre respetando los máximos legales.

c). Mediante acuerdo entre la empresa y el representante de los empleados se puede establecer otro modulo de descanso semanal siempre que se respeten los condicionantes establecidos en el Convenio y en la legislación vigente en cuanto a descansos.

Artículo 15° - PERMUTAS

La Empresa por causas imprevistas derivadas de la naturaleza de la actividad, podrá permutar el descanso asignado a un empleado. En estos casos la Empresa devolverá 1,5 días hábiles por cada día permutado. Generalmente la compensación por permutación de días de descanso tomará lugar en aquellos períodos del año cuando, por falta de clientes, o cancelación anticipada de inmersiones, se puede reducir el número de personas trabajando, sin perjuicio de los descansos establecidos por la legislación vigente. Estas permutas serán de carácter obligatorio por riguroso orden rotativo dentro de cada categoría, sin excepciones.

Artículo 16° - FESTIVOS.

La Empresa procurará que el mayor número posible de sus empleados puedan disfrutar los festivos oficialmente establecidos en las fechas señaladas para ellos. Por regla general esto será para personal de administración y relaciones públicas.

En el caso de que un empleado tenga que trabajar un día festivo por coincidir su turno de trabajo, la Empresa le compensará con 1.5 días de descanso en otra fecha. La compensación por días festivos no trabajados se incluye en el plus de productividad contemplado en tabla salarial del presente convenio.

Artículo 17° - VACACIONES

Todos los empleados tienen derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales, o a los días que en proporción le correspondan si el tiempo servido fuese menor.

Salvo casos excepcionales, o arreglos contractuales, estas vacaciones se disfrutarán dentro del período contractual del trabajador al finalizar la temporada.

En ningún caso se abonarán en metálico y no podrán ser compensadas con el computo de la jornada anual del convenio

Este Convenio sirve como notificación del calendario anual de vacaciones en todos los casos salvo aquellos en que, por motivos de estacionalidad, existe un acuerdo con el empleado para tomar sus vacaciones durante períodos de baja actividad.

Artículo 18° - PERMISOS (art 37.3 ET)

El empleado, previo aviso y posterior justificación por escrito, podrá ausentarse con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo que señalan a continuación:.

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se regirá por lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del ET.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f).- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g).- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

h).- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 19º - SERVICIOS EXTRAORDINARIOS: HORAS EXTRAS

Las horas extraordinarias estructurales serán compensadas en tiempo. El valor de las horas extraordinarias estructurales será igual al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50%, es decir por cada hora extraordinaria corresponde devolver 1 hora y 30 minutos. El computo de horas extras tendrá como base el exceso sobre la jornada laboral, en su computo anual, respetando lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 20º - POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La política de Seguridad y Salud en el trabajo tendrá como fin fundamental la concienciación de los empleados en la seguridad y prevención de los riesgos laborales así como de la creación de un ambiente de trabajo adecuado para el desempeño pleno de sus funciones.

Dicha política tendrá como pilar básico la nueva Ley de Prevención de riesgos laborales así como su legislación complementaria, una vez publicada este último.

El empleado deberá en todo momento mantener una actitud y aptitud vigilante ante la seguridad y salud del mismo y de todas las personas con las que tenga o pueda tener relación en virtud de su vínculo laboral, asimismo deberá poner en conocimiento de la empresa todas aquellas circunstancias que puedan poner en peligro la salud o la integridad física de cualquier persona

La empresa garantizará y dará cumplimiento a todas las medidas conducentes a desarrollar un nivel de seguridad y salud óptimo en cada momento.

Artículo 21º - REVISIÓN SALARIAL.

Las partes negociadoras acuerdan los siguientes incrementos salariales en todos los conceptos económicos

Para el ejercicio de 1.998 - Tabla Salarial Anexa (2% sobre 1997)

Para el ejercicio de 1.999 - A negociar en base del IPC del año anterior

Artículo 22º - DIETAS

Para aquellos empleados de flota quienes no pueden contar con un descanso en tierra durante el día laboral, la empresa pagará un 50% del coste real

de un menú diario, hasta un límite de 250 ptas. por día y comida. La organización de las comidas será responsabilidad de los empleados o su representante, y la empresa contribuirá su parte del coste total sobre facturas recibidas.

Artículo 23º - SEGURO DE ACCIDENTES

La Empresa contratará una póliza de seguros contra accidentes que garantice, en las condiciones y requisitos concertados, unas prestaciones económicas de:-

1º.- BUCEADORES

10.000.000 Ptas, a percibir por los beneficiarios o por si mismos, en los casos de fallecimiento o invalidez, permanente, absoluta o gran invalidez. La cobertura será de 24 horas al día.

2º.- RESTO DEL PERSONAL DE FLOTA (Incluyendo Mantenimiento)

5.000.000 Ptas, a percibir por los beneficiarios o por si mismos, en los casos de fallecimiento o invalidez, permanente, absoluta o gran invalidez. Todo ello en las mismas condiciones del apartado 1º.

Artículo 24º - ANTICIPOS

El empleado tendrá derecho, sin que haya llegado el día de cobro, a pedir un anticipo a cuenta del trabajo ya realizado y sobre la nomina del mes siguiente, de una cantidad máxima su salario neto devengado.

Artículo 25º - LLAMAMIENTO DE LOS EMPLEADOS FIJOS DISCONTINUOS Y DE TIEMPO PARCIAL.

La llamada a los fijos discontinuos y de tiempo parcial para el cumplimiento de los trabajos de temporada se realizará por puestos de trabajo y categorías que sean necesarias para iniciar la temporada. En caso de que haya varios empleados con el mismo puesto de trabajo y categoría se llamará primero al de mayor antigüedad.

La empresa se compromete a realizar los llamamientos por el orden establecido en el presente artículo, comunicando a los empleados su fecha de incorporación con la mayor antelación posible, pudiendo por razones organizativas establecer de forma escalonada hasta un máximo de tres fechas distintas de incorporación de este personal.

La empresa deberá comunicar a cada trabajador su fecha de incorporación con un mínimo de 15 días de antelación. Si un empleado no responde a un llamamiento en la fecha requerida, efectuado en el domicilio indicado en el contrato o comunicado mediante escrito a la empresa, esta podrá proceder a la baja definitiva e extinción de la relación laboral del empleado.

Artículo 26º - SISTEMA DE COBERTURA DE PLAZAS FIJAS.

En la cobertura de nuevas plazas de carácter fijo continuo se considerará primero los fijos discontinuos siempre y cuando, reúnan los requisitos propios de la categoría y especialidad de la plaza de que se trate. De quedar desierto el proceso selectivo, podrá cubrirse por personal de nuevo ingreso.

Todo ello sin perjuicio de la preferencia de cobertura de plazas de promoción interna en el ámbito de los fijos de plantilla, así como de la contratación de minosvalidos que podrá efectuarse con perjuicio de la anteriormente expuesto.

Artículo 27º - VESTUARIO

La Empresa tiene especial interés en mantener un imagen corporativo ante su público, y a tal fin ha establecido normas de decorado de sus instalaciones, barcos, autocares y en su publicidad impresa. Esta política se extiende a la uniformidad en vestuario de los empleados.

La ropa de trabajo que entrega la empresa es de USO OBLIGATORIO para todos los empleados que se encuentren dentro de horario laboral. Cada empleado recibirá uniformes en el estilo y cantidad suficiente para asegurar su correcta presentación y apariencia en su puesto de trabajo, sea cual sea la estación del año, y será la responsabilidad del empleado su cuidado y limpieza.

La no utilización del uniforme adecuado, o la falta de cuidado en su limpieza, planchado se entenderá como incumplimiento contractual del trabajador.

En el caso de contrataciones temporales, se entregarán aquellas uniformes que, a criterio del mando sean suficientes y proporcionadas al tiempo de duración de su contrato. En períodos que se prevean inferiores a tres meses, será obligatorio su devolución al finalizar el contrato, incumplimiento que se penalizará con el

descuento en la liquidación correspondiente del importe de las prendas entregadas, al empleado que no haya efectuado tal devolución.

Artículo 28º - FUNCIONES COMPETENCIAS Y GARANTÍAS DEL DELEGADO DE PERSONAL

Las funciones y competencias del Delegado de personal serán las dispuestas en la legislación vigente.

Artículo 29º - CONTRATACIONES

Los empleados de nuevo ingreso serán contratados a través de un contrato eventual. La decisión sobre la fecha en que adquieren un futuro contrato de fijo discontinuo en años posteriores será a criterio de la Dirección de la empresa. Ello sin perjuicio de las contrataciones que se efectúen según la normativa legal vigente en cada momento en materia de contratación.

Artículo 30º - RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

La empresa deberá mantener un nivel de protección a la salud adecuada a cada puesto de trabajo y por ello facilitará un reconocimiento anual a cada empleado. Esto será sin perjuicio a los chequeos médicos que la legislación requiere para aquellas personas enroladas en los barcos de la Empresa.

Artículo 31º - CONCEPTOS SALARIALES

Para racionalizar los conceptos de salarios de tal forma que reflejan más fielmente la responsabilidad de cada puesto de trabajo, se establece la siguiente análisis de salarios:-

Salario Base: es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo.

Antigüedad: Todo empleado percibirá por cada trienio que lleve al servicio de la empresa una cantidad equivalente al 5 % del salario base. Este concepto no tendrá efecto retroactivo a la fecha de implantación de este convenio.

Plus Productividad: Este concepto sustituye en parte los incentivos pagados en años anteriores para compensar los esfuerzos necesarios en temporada alta y para los festivos no trabajados.

Plus Consolidado: Este concepto globaliza e incluye todos los conceptos adicionales que por imperativo legal se han incorporado en los conceptos salariales de empleados del Régimen de Mar, tales como Plus de Peligrosidad, de Mando, Pérdida de Equipaje etc. Los empleados reconocen que estos conceptos y otros de índole similar están incluidos en los distintos conceptos del sueldo aunque no aparezcan detallados como tal en la hoja de salarios.

Plus Personal: Este concepto será a discreción de La Empresa y en función de la valoración subjetiva de los méritos y experiencia individual de cada empleado en el momento de contratarlo y formará una parte contractual del sueldo de cada individuo.

Incentivo: El 1% de las ventas netas de cada mes distribuido en partes iguales entre los empleados.

Artículo 32º - CATEGORÍAS

Gerente de Ventas
 Jefe de Recepción
 RR.PP
 RR.PP Ayudante Recepción
 Jefe de Operaciones Marítimas
 Jefe de Pilotos
 Piloto
 Co-Piloto
 Patrón
 Mecánico Naval
 Jefe de Buceadores
 Buceador 1º
 Buceador 2º
 Buceador Ayudante
 Jefe de Operaciones Terrestres
 Operario de Mantenimiento
 Limpiador de submarino
 Contable
 Secretaria
 Ayudante Dirección
 Limpiador Oficina

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. - Con carácter supletorio a lo establecido en el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en las leyes que sean

de aplicación y en sus normas de desarrollo.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA - Se declara total- o parcialmente derogado a todos los efectos cualquier acuerdo o cláusula contractual que se oponga o contradiga lo establecido en este Convenio.

CONVENIO COLECTIVO NEMO SUBMARINOS SL -TABLA SALARIAL MENSUAL 1998 EN BASE DE JORNADA DE 40 HORAS

	Base	Plus Product.	Plus consol.	Total
Gerente de Ventas	79.927	25.000	9.481	114.408
Jefe de Recepción	79.927	25.000	9.481	114.408
RR PP	68.040	25.000	9.481	102.521
Ayudante RR PP	68.040	25.000	9.481	102.521
Jefe de Operaciones Marítimas	151.996	25.000	48.313	225.309
Jefe de Pilotos	134.309	25.000	48.313	207.622
Piloto	129.870	25.000	46.977	201.847
Co-Piloto	99.886	25.000	46.977	171.863
Patrón	98.536	25.000	46.977	170.513
Mecánico Naval	97.204	25.000	46.977	169.181
Jefe de Buceadores	106.896	25.000	47.869	179.765
Buceador 1º	94.909	25.000	44.018	163.927
Buceador 2º	84.917	25.000	44.018	153.935
Buceador Ayudante	68.040	25.000	44.018	137.058
Jefe de Operación Terrestre	176.484	25.000	9.481	210.965
Técnico de Mantenimiento	89.278	25.000	44.018	158.296
Limpiador Submarino	68.040	25.000	9.481	80.021
Contable	68.040	25.000	9.481	102.521
Secretaria	68.040	25.000	9.481	102.521
Ayudante Dirección	68.040	25.000	9.481	102.521
Limpiador Oficina	68.040	25.000	9.481	102.521

Pagos a base de 12 mensualidades. Las partes proporcionales del 13º y 14º están incluidas en el Plus de Product.

En documento aparte se detallan los sueldos actualizados del rol de personal actual, incluidos los aumentos para 1998.

PLUSES ACTUALMENTE EN VIGOR A LA FECHA DE PUBLICACION

	Puesto	Consolid.	Sueldo	
Jefe de Recepción	85.410	9.481	199.818	
RR PP	66.075	9.481	168.596	
Ayudante RR PP	66.075	9.481	168.596	
Jefe de Operaciones Marítimas	154.682	48.313	379.991	
Jefe de Pilotos	128.152	48.313	335.774	
Piloto	122.829	46.977	324.676	
Co-Piloto	77.853	46.977	249.716	
Patrón	75.827	46.977	246.340	
Jefe de Buceadores	87.475	47.869	267.240	
Buceador 1º	73.345	44.018	237.272	
Buceador 2º	58.357	44.018	212.292	
Jefe de Operacion Terrestre	230.246	9.481	441.211	
Técnico de Mantenimiento	64.900	44.018	223.196	
Limpiador Submarino	15 HORAS	32.975	6.189	80.899
Contable	25 HORAS	56.524	3.702	126.417
Secretaria		66.075	9.481	168.596
Ayudante Dirección		66.075	9.481	168.596
Limpiador Oficina	20 HORAS	38.857	3.629	96.851

— o —

Núm. 13566

Resolución del conseller de trabajo y formación de 26 de junio de 1998 por la que se dictan normas para el proceso de elección de representantes de los trabajadores en las empresas

Transcurridos cuatro años desde el inicio del último proceso electoral para la elección de representantes de los trabajadores en los sectores público y privado, el mandato de los mismos ha concluido tal como dispone el artículo 67.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores.

La ejecución de la legislación laboral figura entre las competencias asumidas por el Estatuto de Autonomía de las Islas Baleares (art. 12, 15). Por ello la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (en adelante la CAIB) asumió, por