

Se efectuará un computo trimestral, de tal forma que el reparto de las horas extraordinarias sea lo más equitativo posible, dándose a cada trabajador un estadillo de las mismas mensualmente.

Artículo 21.- Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria de representantes de las partes firmantes, para las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio, a la que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia, bien entendido que dichas cuestiones deberán afectar a un colectivo de trabajadores.

Estará compuesta por un representante de la empresa y otro por parte de los trabajadores, pudiendo ir acompañados de sus asesores, que tendrán voz, pero no voto.

Artículo 22.- Salarial.

Se acuerda, para el año 2003, un incremento salarial del 2 % sobre todos los conceptos, según las tablas salariales del Anexo I.

Al finalizar el año 2003, se revisará este incremento mediante una cláusula de revisión que garantice el I.P.C. de la Comunidad Autónoma de Murcia realmente habido durante 2003.

Para el año 2004, se acuerda un incremento salarial del 2% sobre todos los conceptos ya actualizados del año 2003.

Al finalizar el año 2004, se revisará este incremento mediante una cláusula de revisión que garantice el I.P.C. de la Comunidad Autónoma de Murcia realmente habido durante 2004.

Así mismo, se acuerda :

- Igualación de salarios entre las categorías de C. Recaudador-Limpiador y C. Recaudador, entre año 2003 y 2004; mitad de la diferencia cada año.

- El concepto Ayuda de Comida, pasará a formar parte del Salario Base en el año 2004.

Liser Telefonía S.L.

Murcia

Tabla Salarial 2003 provisional Incr. 2%

Categoría	Sal. Base	P. Transp.	P. Lav. Unif.	Ayd. Comida	Total Mes	Pagas Extras	Total Año
Encargado	781,43	95,56	95,56	63,83	1.036,38	2.344,29	14.780,85
C. Recaudador	781,43	95,56	95,56	63,83	1.036,38	2.344,29	14.780,85
C. Rec.-Cerrajero	781,43	95,56	95,56	63,83	1.036,38	2.344,29	14.780,85
Ofc. Admon.	781,43	95,56	95,56	63,83	1.036,38	2.344,29	14.780,85
Ofc. 2º. Admon.	771,82	95,56	23,96	0,00	891,34	2.315,46	13.011,54
C. Rec.-Limp.	764,40	95,56	74,08	31,92	965,95	2.293,19	13.884,53
Aux. conteo	586,36	95,56	95,56	31,92	809,40	1.759,08	11.471,88
C. Aux. Limpieza	586,36	95,56	95,56	0,00	777,48	1.759,08	11.088,84
C. Aux. Recaud.	586,36	95,56	95,56	0,00	777,48	1.759,08	11.088,84
Hora extra (2.003).	7,81						
Hora Extra (2.004).	8,71						
Plus Festivo	41,22						
Ayuda escolar	72,23						
Plus Sábado	53,15						

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

10170 Convenio Colectivo para la empresa Club Náutico Mar Menor de Los Alcázares (Murcia).

Visto el expediente de Convenio Colectivo para la empresa Club Náutico Mar Menor de Los Alcázares (Murcia), (código de convenio número 3002702), de ámbito sector suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 22-07-2003, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de

Trabajo, con fecha 06-08-2003, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 06-08-2003, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-03-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo.

Resuelve

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 11 de agosto de 2003.—El Director General de Trabajo.—Por delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

Convenio Colectivo para la empresa Club Náutico Mar Menor de Los Alcázares (Murcia).

Capítulo 1

Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente Convenio es de aplicación al Club Náutico 'Mar Menor' de los Alcázares.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo de la empresa Club Náutico «Mar Menor» y de sus trabajadores.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que ocupe el Club Náutico «Mar Menor», tanto fijo, como temporal, que se hallen prestando servicios en la actualidad o que puedan ingresar en el futuro.

Artículo 4. Vigencia y duración

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, incluidos los económicos desde el 1 de enero de 2003, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BORM, teniendo una vigencia de tres años.

Artículo 5. Prórroga

El presente Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, en sus propios términos, siempre que no fuese denunciado en tiempo y forma por ninguna de las partes dos meses antes de terminar su vigencia ante quién proceda, observándose los trámites establecidos a tal efecto y lo acordado en este Convenio.

Artículo 6. Garantía personal

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, tienen la consideración de mínimas, por tanto, los pactos, condiciones y cláusulas vigentes en cualquier contrato, consideradas globalmente y en cómputo anual, que impliquen mejoras en relación con las que se establezcan en este convenio serán respetadas a los trabajadores que vinieran gozando de las mismas.

Artículo 7. Compensación

Las mejoras que por cualquier disposición legal pudieran establecerse con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, podrán compensarse por las que en este se fijen, siempre y cuando sean inferiores o iguales a las establecidas en el mismo. Cuando las superen, se entenderán que absorben totalmente las condiciones establecidas en este convenio.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y como tal ha de considerarse a efectos de su aplicación práctica. Si por la Autoridad Laboral o Judicial competente se declarase nula o inaplicable alguna cláusula del presente convenio, se pacta para este caso la nulidad del mismo, procediendo a su total negociación.

Artículo 9. Legislación supletoria

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación general aplicable.

Artículo 10. Incremento salarial

Los salarios que regirán a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, independientemente de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», serán los que figuren en el anexo n.º 1 del presente Convenio.

La subida salarial para el año 2004 y 2005 se fija en el IPC previsto y revisión al IPC real de cada año.

Capítulo II

Jornada, licencias y vacaciones

Artículo 11. Jornada de trabajo

La jornada laboral con carácter general será de 1826 horas de trabajo efectivo en computo anual y semanal de 40 horas.

Al amparo de lo establecido por el R.D. 1561/95, de 21 de Septiembre, se pacta que para el personal de marinería la jornada de trabajo durante el año será de lunes a domingo, en turnos rotativos, durante las 24 horas diarias y los 365 días del año, descansando dos días semanales también en turnos rotativos.

Para el resto de personal la jornada será de lunes a sábado, salvo en los meses de junio, julio, agosto y septiembre en que, dada la mayor afluencia de socios a las instalaciones del Club Náutico, también se trabajará los domingos en jornada de mañanas, procurando la rotación del trabajo en domingos y compensándose el exceso de jornada de domingo con descansos incrementados en un 50% durante el resto de los meses, respetándose en todo caso los descansos mínimos entre jornadas y semanales.

Artículo 12. Licencias y permisos retribuidos y excedencias

Las licencias y permisos retribuidos, se regulan según lo establecido en el ET.

Artículo 13. Permisos no retribuidos

El personal al que afecte el presente convenio que lleve como mínimo dos años en la empresa, podrá solicitar permiso sin sueldo por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 60, y le será concedido siempre que lo permitan las necesidades del servicio, dentro del mes siguiente.

Artículo 14. Vacaciones

Los trabajadores comprendidos en este convenio tendrá un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, distribuidos de acuerdo entre la empresa y cada trabajador. El periodo vacacional será determinado teniendo en cuenta las necesidades del servicio., excluyéndose expresamente los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El personal de marinería, al no disfrutar los festivos anuales, tendrá derecho a cuarenta y cuatro días de vacaciones.

Aquellos trabajadores que ingresen o cesen durante el año disfrutaran la parte proporcional correspondiente.

En los demás aspectos se estará a lo dispuesto en los acuerdos entre empresa y trabajadores y Estatuto de los Trabajadores.

El calendario de vacaciones, siempre fuera del periodo estival, es decir, fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, se fijará por acuerdo entre el Comité de Empresa o Delegados de Personal y la empresa, el trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de los mismos.

Cualquiera que sea el calendario que se fije, en ningún caso podrá dar lugar a una jornada de trabajo efectivo anual superior a la establecida en el presente Convenio.

Capítulo III**Condiciones de trabajo****Artículo 15. Seguridad e Higiene**

Se sujetara en todo momento a la legislación vigente correspondiente al mismo.

Artículo 16. Indemnización por Muerte o Incapacidad Permanente.

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por el presente convenio:

- 1.- Muerte por accidente laboral o no laboral. 18.000 €.
- 2.- Gran Invalidez por accidente laboral o no laboral 24.000 €
- 3.- Incapacidad Permanente absoluta por accidente laboral o no laboral . 18.000 €.
- 4.- Incapacidad Permanente Total por accidente laboral o no laboral 12.000 €

Dichas indemnizaciones se abonaran de una sola vez, en el plazo de 90 días, a contar desde la fecha la extinción del contrato, por cualquiera de las causas indicadas.

La Empresa deberá concertar una póliza de seguro para garantizar las indemnizaciones establecidas en el presente artículo.

Las mencionadas indemnizaciones serán consideradas a cuenta de cualquier otra cantidad de indemnización que pudiera corresponder al trabajador

como consecuencia de responsabilidades civiles relacionadas con el contrato de trabajo.

Artículo 17. Complemento por incapacidad temporal.

El trabajador que causara baja por enfermedad común y siempre que el tenga derecho a la prestación de Incapacidad Temporal de la Seguridad Social por tal causa, percibirá de la empresa un complemento, que se calculará sobre el 100% de la salario base, complemento de antigüedad y mejora absorbible a partir del segundo día inclusive en la primera y segunda baja, y a partir del tercer día inclusive en la tercera y sucesivas bajas, y con un máximo de un año.

En caso de que la baja sea debida a accidente laboral o no laboral o enfermedad común con hospitalización, el complemento será el mismo pero se cobrará desde el día de la baja y mientras se mantenga el derecho a la prestación de incapacidad temporal.

Artículo 18. Ropa de trabajo

La empresa entregará a todos los trabajadores los equipos de ropa de trabajo adecuados para cada puesto, de verano y de invierno,

Siendo su uso de obligatorio cumplimiento durante la jornada laboral. Dado que el aspecto general de los trabajadores contribuye a mejorar la imagen del Club, estos cuidarán tanto de sus vestuarios como su aspecto físico y muy especialmente los que estén atendiendo directamente a los usuarios del Club y en especial el personal de oficina.

Artículo 19. Cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo

Durante el periodo de gestación la mujer trabajadora tendrá derecho a cambiar el puesto de trabajo cuando el desempeño de su tarea habitual entrañe peligro para la salud de la madre o del feto, a cuyo efecto se tendrán en cuenta todos los factores que puedan influir en la salud de los mismos, tanto los referentes a la materialidad del trabajo como a los agentes químicos o físicos del entorno.

El referido derecho esta condicionado a la existencia de puesto de trabajo adecuado a la trabajadora afectada, y en caso de no existir pasaría a la situación de Incapacidad Temporal en los términos legalmente previstos.

Artículo 20. Prevención en materia de seguridad y salud laboral

Las partes firmantes de este Convenio desarrollarán los acciones y medidas en materia de seguridad y salud laboral, que sean necesarios para lograr unas condiciones de trabajo, donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas, deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, potenciando las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen y la participación sindical en los centros de trabajo.

La empresa deberá dotarse de un plan de prevención y mapa de riesgos, en materia de salud laboral y seguridad, así como de los servicios necesarios para la realización del mismo, de acuerdo con la normativa en vigor. Los representantes legales de los trabajadores velarán por el cumplimiento de lo anteriormente señalado, así como los delegados de prevención.

Los trabajadores, sus representantes legales y/o sus organizaciones firmantes participarán en la mejora de las condiciones de trabajo en los lugares donde se desarrolla su actividad laboral. Esta participación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la vigente Ley de Prevención de Riesgos. Obligándose especialmente a cumplir las medidas de seguridad que se le indiquen.

Capítulo IV

Condiciones económicas

Artículo 21. Salario

Se establece como salario base mensual del convenio por categorías profesionales el que figura para cada categoría en la columna correspondiente del anexo salarial.

Artículo 22. Antigüedad

Los trabajadores devengarán trienios en cuantía del 5% del salario base.

Artículo 23. Plus Nocturnidad

Cuando de forma extraordinaria algún trabajador realice su jornada laboral entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente, percibirá en concepto de plus de nocturnidad la cantidad de 9,62 € cada día que realice esta jornada o la parte proporcional en caso de que no se trabajen las ocho horas en horario nocturno.

El referido plus de nocturnidad no se percibirá en la categoría profesional de guarda nocturno, o cualquier otra en la que el salario se haya determinado teniendo en cuenta la naturaleza nocturna del trabajo a desarrollar.

Artículo 24. Horas Extraordinarias

En el supuesto que se realicen horas extraordinarias y no sean compensadas con descansos de acuerdo con el trabajador, se retribuirán en cuantía de 8,41 €/hora para todas las categorías profesionales.

Artículo 25. Pagas Extraordinarias

En el presente convenio se establecen tres pagas extraordinarias. Que se harán efectivas una en verano (15 de julio) otra en Navidad (20 de diciembre) y la tercera que se denominará paga de marzo. El importe de cada una de estas pagas extras será de 30 días de salario base, plus de antigüedad y mejora absorbible. El devengo de cada una de estas pagas será anual. La paga de marzo se pagará prorrateada mensualmente, salvo pacto individual en contrario.

En caso de ingreso o cese de personal durante el año, se pagará en proporción al tiempo de trabajo.

Capítulo V

Faltas y sanciones

Artículo 26. Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Respecto a prescripción y trámites del procedimiento sancionador se estará a lo dispuesto en el ET.

Artículo 27. Graduación de faltas

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leves, graves o muy graves.

Artículo 28. Faltas

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado.
- b) Las de puntualidad inferior a treinta minutos, siempre que del retraso no se derive, por la función especial del trabajador, perjuicio para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso se considerará falta grave.
- c) Abandonar sin motivo justificado su puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo.
- d) Embriaguez ocasional en el trabajo.
- e) Las discusiones con los compañeros de trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo, podrán ser consideradas como falta grave.
- f) Incurrir en pequeños descuidos en la conservación de los materiales, útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo.
- g) Falta de aseo o limpieza personal que produzca queja de los compañeros de trabajo.
- h) No cuidar la ropa de trabajo adecuadamente y utilizarla fuera del lugar de trabajo.
- i) No llevar, o atender, las emisoras de radio y teléfono, pudiendo ser falta grave, cuando dicha negligencia ocasione o pudiera haber ocasionado peligro o riesgo para personas o cosas.

Se considerarán faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad, inferiores a 30 minutos cada una, en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el periodo de tres meses. Cuando tuviera que relevar a un compañero, bastaría una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.
- b) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La no comunicación de estos datos de forma intencionada, se considerará como falta muy grave.
- c) Entregarse a juegos y distracciones, cualesquiera que sea, estando de servicio.

d) Negligencia o descuido en el trabajo que afecte sensiblemente a la buena marcha del mismo.

e) La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de avería para los instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) La embriaguez habitual.

9) Ausencia del puesto de trabajo hallándose de servicio, sin comunicárselo al jefe correspondiente.

h) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores; si implicase quebranto de disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa o parej los compañeros de trabajo podrá ser considerada como muy grave.

i) La desconsideración a las autoridades y socios, en las relaciones que con aquellos y estos tengo que tener el trabajador.

j) La repetición de faltas leves dentro de un semestre, aunque sean de distinto naturaleza.

k) No llevar ni atender la emisora, si ello ocasiona riesgo para personas o cosas.

Faltas muy graves:

a) El trato con los compañeros de trabajo, o cualquier otro personal de servicio de la empresa o en relación de trabajo con esta.

b) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, instalaciones, mercancías que se transporte, enseres y documentos del Club.

c) La embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo.

d) Violar el secreto de la correspondencia o documentos del Club.

e) Proporcionar o usar de información, declaración o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos para obtener determinados beneficios de otra índole.

f) La ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio a las embarcaciones, y la ocultación al jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causante de destrozos graves.

9) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

h) La simulación de enfermedad o accidente.

i) Solicitar permisos o licencias alegando causas no existentes o excederse del tiempo concedido para los mismos sin ninguna justificación.

j) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

k) El abuso de autoridad por parte de quién la ostente.

1) La repetición de faltas graves, aunque sean de distinto naturaleza, siempre que hayan sido objeto de

sanción y siempre que se cometan dentro del periodo de un año desde la primero.

m) La competencia desleal, realizar trabajos o actividades, dentro del Club, que no sean propias del trabajo habitual de la empresa y que no le hayan sido encomendados por sus superiores, mediante el correspondiente parte de trabajo.

n) El abandono del servicio estando de guardia.

o) El contrabando de mercancías, divisas o productos intervenidos, aún cuando por su naturaleza o circunstancias que concurran no lleguen a constituir delito o falta sancionable por la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 29. Sanciones

1) Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de la faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas leves:

a. Amonestación verbal

b. Amonestación por escrito

Faltas graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 15 días.

Faltas muy graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

b. Despido

2) Para la aplicación y graduación de las sanciones que antecede en el punto 1, se tendrán en cuenta:

a. El mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta.

b. La categoría profesional del mismo.

c. La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3) Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostente la condición de representantes legales o sindicales, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa en que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si lo hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4) En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales, si los hubiera,

Capítulo VI

Clasificación de personal

Artículo 30. Definición de funciones y categorías

Contramaestre.- Es el operario, que bajo las directrices de la Junta Directiva, organiza, planifica,

gestiona y realiza todas las actividades y gestiones de cualquier índole del Club, siendo el máximo responsable de todo ello.

Atenderá directamente las órdenes de la Directiva, velará y responderá ante ésta de su exacta ejecución, siendo el portavoz de la Junta Directiva ante el resto de los trabajadores.

Dado las características de este puesto de trabajo no tendrá un horario fijo, sino que tendrá que adaptarse a las necesidades del servicio.

Marinero.- Operario, que con titulación oficial para patronear embarcaciones, está capacitado para efectuar todos los servicios y maniobrar propios del Club Náutico como: amarre, varado, rescate, y movimiento de embarcaciones.

Ayudará a atracar y desatracar a todas las embarcaciones que entren y salgan del Club, así como a realizar los partes de salidas y entradas de embarcaciones, partes de trabajo, etc.

Realizará todos aquellos trabajos que sean necesarios en el Club como, vigilancia y control, limpieza, pintado, mantenimiento, reparación, restauración, tanto en las instalaciones del Club como en las embarcaciones, sustituirá al guarda de noche cuando sea necesario. Atenderá a los socios y a los usuarios del Club. Llevará la emisora de radio y la atenderá así como al teléfono, y hará las funciones de guarda nocturno cuando éste esté de vacaciones, baja o descanso semanal.

Monitor.- Operario que con titulación oficial necesaria, realizará las funciones de enseñanza para todo manejo de embarcaciones deportivos incluso preparación para la competición, así como el organizar, planificar y realizar, todas las actividades deportivas que organice o realice el Club.

Será el responsable de todo el material deportivo así como de su mantenimiento, al igual del material que puede utilizar en sus actividades. Representará al Club en actividades deportivas cuando se le indique.

Oficial Administrativo.- Es quién realiza las funciones burocráticas, contables y administrativos que exijan iniciativa y responsabilidad, atender el teléfono y la megafonía, así como el atender al público. Deberá tener conocimientos básicos de informática (nivel usuario). Colaborará con la dirección en la realización de todas las actividades tanto deportivos como culturales que se realicen.

Dado la gran diferencia de servicios y actividades que existen entre el verano y el resto del año su horario se podrá adaptar a tales exigencias.

Auxiliar Administrativo.- Es el que, en posesión de conocimientos precisos, se dedica a operaciones administrativas elementales, y en general al de colaboraciones inherentes al trabajo de oficina, atender el teléfono, las emisoras y la megafonía, así como atender al público.

Deberá tener conocimientos básicos de informática (nivel usuario). Colaborará con la Dirección en la realización de todas las actividades tanto deportivas como culturales que se realicen,

Dada la gran diferencia de servicios y actividades que existen entre el verano y el resto del año, su horario se podrá adaptar a tales exigencias.

Conserje.- Es el empleado que efectúa labores de control de acceso de las personas y vehículos a las instalaciones de la empresa, atención a los socios en sus demandas, venta y cobro de los artículos que existan a la venta, estando obligado a llevar el control de las operaciones tanto en el ámbito contable como en el de stock. Atenderá el teléfono, emisoras de radio, correo, prensa ayudará en trabajos administrativos y realizará pequeños trabajos de mantenimiento.

Portero.- Es el que tiene o su cuidado la vigilancia de la puerta, que no podrá abandonar sin permiso de quién dependa, no permitiendo la entrada a persona alguna que no haya sido autorizada o acredite su condición de socio. Igualmente atenderá el teléfono y la emisora.

Vigilante.- Es el que realiza funciones de vigilancia y custodia de las distintos dependencias, así como de los útiles y enseres de la empresa y de los asociados que se encuentren en éstas: atender el teléfono y la emisora.

Guarda.- Es quién, de día o de noche respectivamente, tiene a su cargo la vigilancia de edificios, terrenos acotados, supliendo, en su caso, a los porteros en las funciones de abrir y cerrar las puertas. Tendrá a su cargo el hacer guardar el orden y compostura de los residentes. El guarda recogerá los residuos sólidos y sacará los contenedores cada noche.

Personal de limpieza.- Se entiende por tal el que se ocupa del aseo y limpieza de oficinas y dependencias.

Capítulo VII

Cláusulas especiales

Artículo 31. Formación profesional continua

Las partes firmantes valoran la importancia del II Acuerdo Nacional de Formación Continua firmado el 19 de diciembre de 1996, entre las Organizaciones Patronales y Sindicatos más representativos CC.OO. y U.G.T. y Gobierno, siendo conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores, se adhieren a dicho acuerdo nacional.

Disposición Adicional primera

De acuerdo con el artículo 85.3.e del ET, se designa una comisión paritaria para la interpretación de las cuestiones derivadas del presente Convenio Colectivo.

Dicha comisión estará compuesta por el presidente del Club Náutico y el Delegado de Personal, pudiendo participar en sus reuniones, con voz y sin voto, los asesores que designen ambas partes.

Los acuerdos de la comisión deberán adoptarse por unanimidad y ante la falta de acuerdo, decidirá la jurisdicción competente.

Disposición Adicional segunda

Las retribuciones fijadas en la tabla salarial de 2003 se han calculado con un incremento del 4% sobre las retribuciones del año 2002, debiendo revisarse al I.P.C. real del año 2003 en el mes de enero de 2004, abonándose o descontándose las diferencias en el mes siguiente.

Disposición Adicional tercera

Respecto a las retribuciones del año 2002, en el que se realizó un incremento a cuenta del 2,7% sobre los conceptos salariales, la empresa realizará una liquidación del 1,3% de salario base, antigüedad y mejora absorbible mensuales y en los conceptos de las pagas extraordinarias, anteriores al incremento a cuenta, desde el 1 de enero al 31 de diciembre 2002.

Además, se abonará de una sola vez una cantidad equivalente a 150% de la mejora absorbible de dicho año cuyo pago se efectuará como máximo al 30 de junio de 2004, salvo cese en la empresa por cualquier causa.

ANEXO**Tabla Salarial Convenio año 2003**

Categoría	Salario Base
Contramaestre	801,71 euros
Oficial Administrativo	475,24 euros
Auxiliar Administrativo	468,82 euros
Monitor	468,82 euros
Marinero	644,83 euros
Portero	475,24 euros
Conserje	579,52 euros
Vigilante Nocturno	572,27 euros
Personal de Limpieza	465,75 euros

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social**10171 Convenio Colectivo de Trabajo para «La Verja, S.A.». Exp. 32/03.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa «La Verja, S.A.» (Código de Convenio número 3000902), de ámbito Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 7-8-2003 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 14-8-2003, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo

Resuelve

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 28 de agosto de 2003.—El Director General de Trabajo por delegación de firma (Resol. 20-9-99).—El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LA VERJA, S.A. Y SUS TRABAJADORES**Capítulo I****Disposiciones generales.****Art.º 1.º- Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones Laborales entre la Empresa «La Verja, S.A.» y el personal que en ella presta sus servicios.

Asimismo quedan comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo las actividades auxiliares, complementarias y derivadas de la fabricación de conservas vegetales.

Art.º 2.º- Ámbito personal y territorial.

El presente Convenio obliga a todo el personal que presta sus servicios en la Empresa «La Verja, S.A.», cualquiera que sea su función o el centro de trabajo donde la desempeñe, con la sola excepción de aquellos cuya relación laboral especial viene regulada en el Art. 2.º del E.T.

Art.º 3.º- Vigencia y duración.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, y entrará en vigor el día 1 de enero de 2003, prolongándose hasta el 31 de diciembre del 2006.

El plazo de los cuatro años se entenderá tácitamente prorrogado por períodos de un año si no mediase denuncia formal de alguna de las partes, que deberá formularse con un mes de antelación, como mínimo, a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas.

Art.º 4.º- Renuncia a normas y Convenios.

Se pacta expresamente la renuncia al Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de Conservas Vegetales y cualquier otro que pueda homologarse sea cual sea su ámbito territorial, funcional y personal.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido del resto, sino que a todos los efectos, ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Art.º 5.º- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre