

## Consejería de Trabajo y Política Social

### 8054 Resolución de 23-06-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Real Club de Regatas de Santiago de la Ribera.- Exp. 23/05.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Real Club de Regatas de Santiago de La Ribera (Código de Convenio número 3002842) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 24-05-2005 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Deposito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

#### Resuelvo:

**Primero.-** Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Murcia a 23 de junio de 2005.—El Director General de Trabajo.—Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

### Convenio Colectivo de Empresa Real Club de Regatas de Santiago de La Ribera Años 2005-2006

#### Capítulo 1.º - Ámbito de Aplicación,

##### Artículo 1. Ambito Territorial.

El Presente Convenio será de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de Murcia.

##### Artículo 2. Ambito Funcional.

Este Convenio se aplicará en la Empresa Real Club de Regatas de Santiago de la Ribera, encuadrada dentro del sector de Deportes.

##### Artículo 3. Ámbito Personal.

Quedan comprendidos en este Convenio, todos los trabajadores, que con carácter fijo o temporal, pertenezcan a la plantilla de la Empresa Real Club de Regatas, con las excepciones que señala el Artículo 1.º, párrafo 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 4. Ambito Temporal y Denuncia.

La duración de este Convenio será de dos años, es decir del 1 de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2006. Entrando en vigor a partir de su publicación en el B.O.R.M., si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1.º de enero de 2005.

El presente convenio podrá ser denunciado, al menos con un mes de antelación a su vencimiento, por

cualquiera de las partes. Si no se denunciara, se entenderá prorrogado automáticamente, por periodos idénticos al convenio vencido, en su parte normativa con excepción de la Tabla de Salarios, que será incrementada en I.P.C. regional fijado por el I.N.E. para el año inmediatamente precedente.

#### Artículo 5. Efectos.

a) Las condiciones que se establecen en el presente Convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para las partes comprendidas en su ámbito de aplicación, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

b) Las condiciones establecidas podrán ser compensadas y absorbidas en su totalidad, con cualquier tipo de mejoras que viniera satisfaciendo la Empresa con anterioridad, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general de obligada aplicación, siempre que consideradas en su conjunto y en computo anual, superen a las condiciones aquí acordadas.

c) Con carácter supletorio y en lo no previsto por esta Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, R.D. Legislativo 1/95 de 24 de Marzo, y demás Normas concordantes,

#### Capítulo 2.º - Organización del Trabajo.

##### Artículo 6. Organización del Trabajo.

La organización técnica y practica del trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la Empresa, dando conocimiento a la Representación Legal de los Trabajadores o en su defecto con quien estos designen como tales, que podrá emitir un informe, no vinculante, en el plazo máximo de quince días naturales y siempre que aquellos se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia, y no exijan una capacidad profesional o física superior a la requerida según la clasificación profesional del trabajador.

Asimismo la Dirección de la Empresa, tendrá la facultad de establecer la Plantilla de personal, según sus necesidades, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa legal vigente al respecto; así como la fijación de los turnos de trabajo, a tenor de las necesidades del servicio, respetándose en todo caso las normas vigentes en esta materia.

Al tiempo será facultad de ella, la movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización empresarial, dando información inmediata a la Representación Legal de los Trabajadores.

### Artículo 7. Clasificación del Personal.

#### A) Clasificación Funcional:

Los Trabajadores de esta Empresa, en atención a la «Función» que realizan en la misma serán clasificados en:

Grupo I) Personal Técnico: Este Grupo comprende las siguientes categorías profesionales.

- 1.1.- Titulado grado Superior.
- 1.2.- Titulado grado Medio.
- 1.3.- Monitor de Vela.

Grupo II) Personal Administrativo: Este Grupo comprende las siguientes categorías profesionales.

- 2.1.- Gerente.
- 2.2.- Oficial Administrativo.
- 2.3.- Auxiliar Administrativo.
- 2.4.- Aspirante Administrativo.

Grupo III) Personal Subalterno: Este Grupo comprende las siguientes categorías profesionales:

- 3.1.- Conserje.
- 3.2.- Portero.
- 3.3.- Telefonista.
- 3.4.- Vigilante Nocturno.
- 3.5.- Botones.

Grupo IV) Personal de Servicios Generales: Este Grupo comprende las siguientes categorías profesionales:

- 4.1.- Encargado de Personal.
- 4.2.- Contramaestre.
- 4.3.- Marinero 1.<sup>a</sup>.
- 4.4.- Marinero 2.<sup>a</sup>.
- 4.5.- Oficial 1.<sup>a</sup> Varios.
- 4.6.- Oficial 2.<sup>a</sup> Varios.
- 4.7.- Ayudante.
- 4.8.- Peón.
- 4.9.- Limpiadora.

Los «Grupos y Categorías Profesionales», especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no implica la obligación de tener provistas todas las categorías, si las necesidades de la Empresa no lo requieren.

Las definiciones correspondientes a las diferentes categorías profesionales son las siguientes:

#### Grupo I) Personal Técnico:

1.- Titulado Superior: Aquel que en posesión de un título universitario o de enseñanza técnica superior, ejerce y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su profesión.

2.- Titulado Grado Medio: Aquel que con título facultativo reconocido oficialmente como de grado medio, desempeña las funciones propias de su titulación.

3.- Monitor de Vela: Aquel que ostentando el título o autorización necesaria del Organismo competente, realiza las funciones de enseñanza práctica y teórica sobre

náutica que se imparte en el Club. Estará sujeto a las directrices e instrucciones del Gerente o de la Junta Directiva.

#### Grupo II) Personal Administrativo:

Gerente: Aquel que, con responsabilidad inherente a su función, y siguiendo las directrices de la Junta Directiva, dirige en sus más amplios términos la actividad ordinaria de Real Club de Regatas, rindiendo cuenta de su actuación a la mencionada Junta de la que depende.

Oficial Administrativo: Aquel que siguiendo las instrucciones del Gerente realiza trabajos administrativos, con total dominio de su oficio, de tal modo que solo o con ayuda de auxiliares lo practica y aplica a plena satisfacción.

Auxiliar Administrativo: Aquel que con conocimientos generales de índole administrativa y con iniciativa propia en asuntos de trámite, auxilia a los oficiales en la ejecución de trabajos de administrativos y contables.

Aspirante Administrativo: Aquel menor de 18 años que se inicia en los trabajos de tipo administrativo o contables, para alcanzar la necesaria capacitación profesional.

#### Grupo III) Personal subalterno:

Conserje: Aquel que tiene a su cuidado la vigilancia y control del local social del club, así como de los útiles y enseres del mismo y de los socios que se encuentren en ella. Estará al frente del resto del personal subalterno así como del de limpieza, cuidando de la distribución del trabajo y de la conservación de las distintas dependencias.

Portero: Aquel que de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores tiene a su cuidado la vigilancia de la puerta, que no podrá abandonar sin permiso especial, no permitiendo la entrada a persona alguna que no haya sido autorizada o acredite su condición de socio.

Botones: Aquel que realiza funciones consistente en hacer recados dentro y fuera de las dependencias del Club, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus Jefes.

Telefonista: Aquel que atiende a la centralita telefónica, estableciendo las comunicaciones con el interior y exterior y anotando transmitiendo cuantos avisos reciba.

Vigilante nocturno: Aquel que realiza las funciones de vigilancia y custodia, de las dependencias del Club. durante el periodo nocturno, comunicando diariamente las incidencias que hubiesen podido producirse durante su guardia.

#### Grupo IV. Personal de servicios generales.

Encargado de Personal: Aquel que, nombrado por la Junta Directiva y bajo las ordenes directas del Gerente, esta al frente de todo el personal de la Empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y

distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

**Contra maestre:** Aquel que con conocimientos y experiencia marinera, tiene a su cargo todo el personal de marinería, dependiendo directamente de las directrices y ordenes concretas del Gerente y del Jefe de Personal. Dirigirá y controlará todo el trabajo de maniobras de amarre, varado y movimiento de barcos, además de limpieza y conservación de los mismos, así como todo tipo de faenas análogas que se originen. Distribuirá el trabajo del personal a su cargo y vigilará su más exacta ejecución.

**Marinero 1.ª :** Aquel que con los conocimientos prácticos y teóricos, está capacitado para efectuar todas las maniobras de amarre, varada y movimiento de barcos además de todas aquellas faenas de limpieza y mantenimiento de las embarcaciones e instalaciones del muelle del club.

**Marinero 2.ª:** Aquel que con los conocimientos prácticos y teóricos, sin haber llegado a adquirir conocimientos y pericias del oficial de 1.ª, está capacitado para efectuar todas las maniobras de amarre, varada y movimiento de barcos además de todas aquellas faenas de limpieza y mantenimiento de las embarcaciones e instalaciones del muelle del club.

**Oficial 1.ª Varios:** Aquel que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad u oficio clásico. Realizará las funciones propias de su especialidad con habilidad, espíritu de iniciativa y completa responsabilidad.

**Oficial 2.ª Varios:** Aquel que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad u oficio clásico que exijan una habilidad particular y conocimiento profesional sin haber llegado a adquirir los conocimientos y pericia del oficial de 1ª.

**Ayudante:** Aquel que sin preparación específica ni conocimientos teórico práctico de una especialidad u oficio clásico, ayuda en las funciones a los oficiales de rango superior de su especialidad.

**Peón:** Aquel a quien se le confían trabajos elementales, para los que no se requiere preparación alguna, ni conocimiento teórico práctico de ninguna clase, requiriéndose predominantemente una aportación de esfuerzo físico.

**Limpiadora:** Aquella que se ocupa del aseo y limpieza del local social del club, tanto de las oficinas como del resto de las dependencias.

#### B) Clasificación por la Permanencia:

Según su «Permanencia» al servicio de la Empresa, el personal se clasificará de la forma siguiente:

I) **Personal Fijo:** Es aquel que, de un modo permanente, se precisa para la realización de los trabajos propios de la actividad operativa de la Empresa.

II) **Personal Interino:** Es aquel que, temporalmente, se contrata para sustituir a trabajadores fijos con

contrato en suspenso y con derecho a reserva del puesto de trabajo.

III) **Personal Temporal o de Duración Determinada:** Es el que se precisa para la realización de trabajos de carácter «temporal o eventual», considerándose de tal condición los trabajos que con carácter extraordinarios se produzcan en la Empresa por circunstancias especiales o razones de tipo estacional.

A tenor de lo previsto en el apartado 1-b, del Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se amplía la duración máxima del «Contrato de Duración Determinada», por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, a doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

#### **Artículo 8. Ingresos.**

La admisión de Trabajadores en la Empresa, se ajustará en cada momento a las disposiciones vigentes en materia de Colocación. Pudiendo la Empresa someter a los candidatos a las pruebas de ingreso que considere oportunas.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter temporal, interino o con contratos formativos.

#### **Artículo 9. Periodo de Prueba.**

Todo el personal que ingrese en la Empresa, quedará sometido a un periodo de prueba, siempre que se haya hecho constar en el contrato de trabajo, cuya duración será de:

- a) Personal del Grupo I: 6 meses.
- b) Personal del Grupo II: 3 mes.
- c) Personal de los Grupos III: y IV: 2 mes.

En todos los puestos de trabajo, que impliquen función de mando, el periodo de prueba antes indicado se incrementará un mes.

Durante el periodo de prueba, ambas partes podrán rescindir el contrato, sin previo aviso y sin que tengan ninguna de ellas derecho a reclamación o indemnización alguna. Terminado dicho periodo, sin que se haya producido desistimiento, el trabajador pasara a formar parte de la plantilla de la Empresa, computándose el tiempo de servicio prestado a efectos de antigüedad en la Empresa.

#### **Artículo 10. Movilidad Funcional.**

La Empresa podrá a tenor de sus necesidades, por razones técnicas u organizativas, debidamente justificadas, aplicar la «Movilidad Funcional» a sus trabajadores, dentro del mismo grupo profesional, entendiéndose por movilidad funcional, el cambio de funciones de los trabajadores, respecto a las propias de su categoría profesional para las que fue contratado.

La movilidad funcional, cuando se trate de realización de funciones no correspondientes al mismo grupo profesional, se ajustará a lo previsto para esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando, como consecuencia de la movilidad funcional y siempre por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, se realizasen funciones superiores a las de su grupo o categoría profesional, tendrá derecho a la retribución correspondiente a su nueva categoría. Si dicha situación se mantuviese por periodo superior a seis meses al año u ocho meses en dos años, ello dará derecho a la consolidación de la categoría, salvo para los casos de sustitución por bajas de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en cuyo caso la sustitución podrá prolongarse mientras dure la causa que motivo el cambio. Y para el caso de que las funciones encomendadas fuesen de inferior categoría, mantendrá el derecho a la retribución correspondiente a su categoría inicial

#### **Artículo 11. Ceses.**

Los Trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y con una antelación de 2 meses para los trabajadores de los Grupos I, de 1 mes para los del grupo II y III, y de 15 días para grupo IV.

### **Capítulo 3.º - Jornada de Trabajo. Vacaciones y Licencias.**

#### **Artículo 12. Jornada de Trabajo.**

Durante la vigencia del presente Convenio, se establece la jornada anual de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo, y semanal de 40 horas, también de trabajo efectivo.

No obstante la Empresa, en función de sus necesidades, y de acuerdo con lo previsto en el apartado. 2 del Art. 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda establecer la distribución irregular de la Jornada a lo largo del año; de tal manera que durante los meses de Junio a Septiembre, ambos incluidos, se realice una Jornada de 10 horas diarias de trabajo equivalente a 50 horas semanales, y durante los restantes meses del año, se realice una jornada de 7 horas diarias equivalente a 35 horas semanales, respetando siempre los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos por la Ley.

El horario de trabajo, dada las especiales características de la Empresa, será establecido por la Dirección de la misma, reservándose la posibilidad, en función de sus necesidades operativas sobre todo en época estival, de realizar modificaciones sobre el mismo, previa comunicación, con un mes de antelación a la Representación Legal de los Trabajadores.

#### **Artículo 13. Horas Extras.**

Se entenderá por horas extraordinarias, las que excedan de la jornada pactada o de la distribución semanal que en cada momento tenga establecida la Empresa.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a realizar horas extras solo en casos

imprescindibles. En todo caso podrá realizarse un máximo de 80 horas extras al año.

La Horas Extras que podrán ser compensadas, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, por horas de descanso retribuido equivalente a las horas extras trabajadas, o bien abonarse en metálico, a elección de la Empresa, con el recargo del 30% sobre el valor de la hora ordinaria.

#### **Artículo 14. Vacaciones.**

El personal sujeto al presente Convenio, tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones de 30 días naturales, de las que al menos 15 días se disfrutaran ininterrumpidamente, retribuidas a razón de salario real que cada trabajador venga disfrutando.

Los turnos de vacaciones se fijaran, teniendo en cuenta las necesidades de la Empresa en función de los periodos estacionales de mayor actividad operativa de la misma, entre los Representantes de Personal y la Dirección de la Empresa, debiéndose hacer dicha programación antes del 1 de Abril de cada año.

El personal que ingrese durante el año, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones en la parte proporcional al tiempo trabajado; y el personal que cese durante el año por cualquier motivo, tendrá derecho a una compensación en metálico, correspondiente a la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas, en proporción igualmente al tiempo trabajado.

#### **Artículo 15. Licencias.**

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, y por el tiempo que a continuación se expone:

a) 15 días en caso de matrimonio.

b) Durante 3 días en caso de muerte o enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos. Si se trata de hermanos, o padres políticos que convivan con el trabajador, la licencia será de 2 días. En caso de desplazamiento fuera de la Región, la licencia se ampliara en 2 días.

c) Durante 3 días en caso de alumbramiento de la esposa.

d) Para el caso de muerte o enfermedad grave de abuelos, nietos y padres, hijos y hermanos políticos, 2 días y en caso desplazamiento fuera de la Región, la licencia se ampliara en 2 días.

e) Por traslado de domicilio: 1 día.

f) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter publico y personal

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

#### **Artículo 16. Reducción de Jornada.**

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 su en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Aquellos trabajadores, que por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido psíquico o físico, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán 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 la misma.

Tendrán el mismo derecho, quienes precisen encargarse del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo y que no desempeñen actividad retribuida.

El ejercicio de estos derechos se realizara de acuerdo con lo previsto en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 17. Excedencias.**

La Excedencia podrá ser Forzosa o voluntaria.

1.- Forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo así como al computo de la antigüedad durante su vigencia, podrá ser ejercitada por aquellos trabajadores, que hayan sido designados o elegidos para un cargo público o elegidos para un cargo sindical de ámbito provincial o superior. El reingreso deberá ser solicitado, dentro de los tres meses siguientes al cese en el cargo que desempeñaba, y su reinsertión será automática y en las mismas condiciones, profesionales y económicas que venía disfrutando en el momento de la excedencia.

2.- Voluntaria, que no dará derecho a la reserva del puesto de trabajo ni al computo de la antigüedad, y solo podrá ser ejercitada por trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, y por un periodo no menor de dos años ni mayor de cinco. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, hasta que hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. La solicitud de reingreso deberá de ser presentada con un mes, como mínimo, de antelación a la terminación de la excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos, darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando la madre y el padre

trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. En estos casos de excedencia, solo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, durante el primer año de la misma

#### **Capítulo 4.º - Retribuciones Económicas.**

##### **Artículo 18. Retribuciones.**

Las retribuciones de todo el personal comprendido en este convenio, estarán compuestas por el conjunto de percepciones salariales: salario base y complementos salariales, así como las percepciones de carácter extra salarial, debidas a indemnizaciones o suplidos compensatorios de los gastos producidos como consecuencia de su actividad laboral. Asimismo formarán parte de las retribuciones del trabajador el importe de las prestaciones de la Seguridad Social, satisfechas por la empresa, bien a su cargo o aquellas que satisface en concepto de pago delegado, como igualmente los complementos económicos, concedidos por la empresa en caso de Incapacidad Temporal, por cualquier contingencia.

La liquidación y pago de las retribuciones, se realizarán dentro de la jornada laboral, documentadas en recibos oficiales de salario y por periodos no superiores al mes. Su pago se realizará dentro de los cinco primeros días del mes, en dinero efectivo, o mediante talón o cualquier otra modalidad de pago a través de entidades de crédito.

Los trabajadores, tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90% del salario devengado.

##### **Artículo 19. Salario Base.**

Comprende la retribución que en jornada normal de trabajo, y para cada Categoría Profesional, figura en la Tabla de Salarios anexa.

Para el Ejercicio 2006, segundo año de vigencia del Convenio, el incremento salarial será el del I.P.C. regional del año anterior fijado por el I.N.E., a aplicar sobre las Tablas Salariales del año 2005, así como sobre los demás conceptos retributivos, que con carácter fijo, viniera percibiendo los trabajadores.

##### **Artículo 20. Complemento de Antigüedad.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán en concepto de complemento salarial por antigüedad, cuatrienios al 5 % sobre los salarios bases vigentes en cada momento.

Dichos cuatrienios se harán efectivos a partir del día 1º del mes siguiente a la fecha en que se cumpla el devengo, y hasta un máximo de 6 cuatrienios.

##### **Artículo 21. Complemento de Nocturnidad.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, que realicen su trabajo en periodo nocturno, entendiéndose por tal el comprendido entre las 10 de la noche y 6 de la mañana, percibirán un complemento por tal concepto, consistente en 30% sobre el salario base diario, durante el tiempo que estén realizando su trabajo en dichas circunstancias.

Si el tiempo trabajado dentro del periodo nocturno fuese inferior a 3 horas, el citado complemento de nocturnidad se abonará exclusivamente por las horas trabajadas.

Este Complemento no afectará al personal que haya sido contratado para el desempeño de un puesto de trabajo a desarrollar en horario nocturno fijo.

#### **Artículo 22 Festivos.**

Cuando por necesidades del servicio los trabajadores presten su trabajo, en cualquiera de los días Festivos del año especificados en el Calendario Laboral, la Empresa podrá abonar a los mismos el importe de dichos días o compensarlos con días de descanso retribuido equivalente.

#### **Artículo 23. Gastos de Locomoción.**

Se establece por este concepto, al objeto de suplir los gastos de desplazamiento al centro de trabajo y que comprende cualquier tipo de Plus de Distancia, de Transporte, o análogos a que pudieran tener derecho los trabajadores, un complemento extrasalarial de los comprendidos en el apartado 2, a) del Artículo 109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad social, con el nombre de «Gastos de Locomoción», en la cuantía de 163,- Euros anuales para cada trabajador. Este importe se distribuirá por meses, exceptuando el mes de vacaciones, en la cantidad de 14,82 Euros.

La Empresa, podrá si lo desea prorratear el importe anual antes referido, al objeto de igualar la remuneración mensual, entre los doce meses naturales del año, a razón de 13,58 Euros.

#### **Artículo 24. Gratificaciones Extraordinarias.**

La Empresa abonará a todo su personal, en concepto de gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad, una paga equivalente a treinta días del salario real mensual que con carácter fijo viniese percibiendo, y su abono se realizará el 15 de Julio y 20 de Diciembre, respectivamente.

Además, el día 1.º de Mayo, Festividad del Trabajo, los trabajadores percibirán una gratificación especial, consistente en un día de salario base más antigüedad.

La Empresa podrá de acuerdo con los trabajadores, prorratear el importe de estas gratificaciones mensualmente.

El personal que ingrese o cese en la Empresa durante el transcurso del año, percibirá las citadas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado durante el año.

### **Capítulo 5.º - Condiciones Sociales.**

#### **Artículo 25. Complemento Económico por Incapacidad Temporal.**

El personal que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, bien sea debida a Enfermedad o Accidente no laboral, o a causa de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional, percibirá, mientras dure dicha situación, y con cargo a la Empresa un complemento

económico, que unido al importe de las prestaciones de la Seguridad Social por tales contingencias, bien a cargo de la Empresa o de las entidades Gestoras o Colaboradoras, alcance el importe total de la retribución mensual, que con carácter fijo, viniese percibiendo el trabajador.

#### **Artículo 26. Ayuda por Fallecimiento.**

En caso de fallecimiento de un Trabajador que pertenezca, con carácter fijo, a la plantilla de la Empresa, sus herederos tendrán derecho a percibir de la misma, el importe de una mensualidad completa de sus haberes, en concepto de «Ayuda por fallecimiento», con independencia de la correspondiente liquidación.

### **Capítulo 6.º - Régimen de faltas y sanciones.**

#### **Artículo 27. Faltas.**

Todo el personal sin excepción será responsable ante la dirección de la empresa, no solo de las funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este Convenio Colectivo y demás legislación aplicable sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso, hubiera lugar.

Se considerara pues como falta, todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en este Convenio, o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto. Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasificaran en:

1) Faltas leves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta tres, en un periodo de un mes.

b) Faltar un día al trabajo, sin justificación, en un periodo de un mes.

c) No cursar en tiempo oportuno, la baja por enfermedad o accidente, salvo que demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia, así como las variaciones que puedan producirse en su situación familiar, a efectos fiscales, en el plazo máximo de un mes.

e) Ausentarse del trabajo durante la jornada sin permiso, si ello no implica perjuicios irreparables.

f) La desobediencia a sus superiores, en materia de servicios. Si la negativa fuese manifestada de palabra, se considerara falta grave.

g) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa.

h) La embriaguez o toxicomanía, no habitual en el trabajo.

2) Faltas graves. Se consideraran como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas leves, consistentes en cuatro o más faltas leves, dentro de un periodo de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta seis, en un periodo de tiempo de dos meses.

c) Faltas injustificadas de asistencia al trabajo, hasta dos, en un periodo de un mes.

d) Sostener discusiones violentas o injustificadas que originen riñas o pendencias durante el trabajo, aunque sea por motivos del servicio.

e) La desatención o falta de corrección en el trato a los Socios del Club o público en general.

f) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo, o simular la presencia de otro compañero.

g) Falta de aseo y limpieza personal, cuando afecte a la prestación del servicio,

h) Falsear los datos aportados, en las declaraciones formuladas, que les sean solicitadas, a cualquiera de los efectos legales, interesadas a instancias de organismos públicos u oficiales.

i) La embriaguez habitual o toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

3) Faltas muy graves. Se consideraran como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas graves, consistentes en tres o más faltas graves, dentro de un periodo de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, en más de nueve veces, en un periodo de tres meses.

c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en número de tres o más en un periodo de un mes.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, evidenciadas en forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.

e) Originar riñas o pendencias con los compañeros

f) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los socios del Club, Así como las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, con los superiores, compañero, subordinados o cualquier otra persona con la que por razón profesional deba relacionarse.

g) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza y la concurrencia desleal a la empresa.

h) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo pactado u ordinario establecido.

i) La apropiación indebida, hurto, robo o malversación que afecte a la empresa o sus intereses, o a los compañeros de trabajo.

j) Las ausencias o abandono del puesto de trabajo, injustificadamente, siempre que ocasionare graves perjuicios a la actividad operativa de la empresa, deterioro a las cosas o riesgo para las personas.

k) La embriaguez o toxicomanía, durante su trabajo.

#### **Artículo 28. Sanciones.**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción salvo la de amonestación

verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá firmar el enterado del mismo. En caso de faltas graves y muy graves se informara de ello a los Representantes Legales de los Trabajadores.

Las sanciones que procederán imponerse, en cada caso, a tenor de las faltas cometidas y una vez comprobadas, serán las siguientes:

1) Faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de Empleo y sueldo de uno a tres días.

2) Faltas graves: Suspensión de Empleo y Sueldo de cuatro a veinte días.

3) Faltas muy graves: Suspensión de Empleo de veintiuno a sesenta días. Despido.

Las sanciones, que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si ello procede.

### **Capítulo 7.º - Condiciones Generales.**

#### **Artículo 29. Preaviso.**

En caso de cese voluntario por parte del trabajador, deberá comunicarlo por escrito a la Empresa, que vendrá obligada a acusar recibo a la misma. El incumplimiento por parte del trabajador de la notificación del preaviso, supondrá la pérdida de un día de retribución, por cada día que se ha dejado de preavisar a tenor de lo indicado en el artículo 13º de este Convenio.

La Empresa vendrá obligada asimismo a abonar, al término de la relación laboral, la liquidación correspondiente dentro de los quince días siguientes a la finalización de la misma. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevara aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de retribución, por cada día de retraso en el pago con el limite del periodo de prueba que cada categoría tenga establecido y siempre que acredite la reclamación de dicho pago dentro de la fecha de su devengo.

#### **Artículo 30. Seguridad y Salud Laboral.**

La Empresa, cumplirá las disposiciones genéricas en materia de Seguridad y Salud Laboral, y las específicas propias de este sector laboral, así como las que se deriven de la Ley de Prevención de Riesgos Laboral.

#### **Artículo 31. Derechos Sindicales.**

En materia de derechos sindicales y de representación del personal, se estará a lo dispuesto en cada momento, por la legislación vigente que regula esta materia.

#### **Artículo 32. Comisión Paritaria.**

Para atender todo aquello que se derive de la aplicación e interpretación de este Convenio, se constituye en este mismo momento, la Comisión Paritaria, integrada por la Comisión Negociadora del mismo, teniendo

por misión la de, entre otras, vigilar el exacto cumplimiento de las normas de este Convenio, las de Seguridad y Salud Laboral, así como las de Prevención de Riesgos Laborales vigentes sobre la materia. Esta Comisión podrá reunirse a petición de alguna de las partes, notificándolo con al menos tres días de antelación, y sus reuniones, se celebrarán en alguno de los locales de la Empresa, previo acuerdo de sus miembros.

#### TABLA DE SALARIOS PARA 2005.

Categorías Profesionales	Salario Base/Mes
<u>Grupo I: Personal Técnico:</u>	
Titulado grado Superior	1200,—Euros
Titulado grado Medio	1000,—Euros
Monitor de Vela	900,—Euros
<u>Grupo II: Personal Administrativo:</u>	
Gerente	1200,—Euros
Oficial Administrativo	900,—Euros
Auxiliar Administrativo	800,—Euros
Aspirante Administrativo	513,—Euros
<u>Grupo III: Personal Subalterno:</u>	
Conserje	900,—Euros
Portero	700,—Euros
Vigilante Nocturno	900,—Euros
Telefonista	700,—Euros
Botones	700,—Euros
<u>Grupo IV: Personal de Servicios Generales:</u>	
Encargado de Personal	1000,— Euros
Contramaestre	900,—Euros
Marinero 1. <sup>a</sup>	800,—Euros
Marinero 2. <sup>a</sup>	700,—Euros
Oficial 1. <sup>a</sup> Oficios Varios	800,—Euros
Oficial 2. <sup>a</sup> Oficios Varios	700,—Euros
Ayudante	600,—Euros
Peón	600,—Euros
Limpiadora	600,—Euros

## Consejería de Industria y Medio Ambiente

### **7958 Declaración de impacto ambiental de la Dirección General de Calidad Ambiental relativa a un proyecto de vertedero de residuos para la construcción y demolición y planta de transferencia de residuos plásticos agrícolas, en el término municipal de Águilas, a solicitud de Abonos Orgánicos Nacionales, S.A.**

Visto el expediente número 764/04, seguido a ABONOS ORGÁNICOS NACIONALES, S.A., con domicilio en C/ Boyero, 12, bajo B, 03.007-Alicante, con C.I.F: A-03033057, al objeto de que por este órgano de medio ambiente se dicte Declaración de Impacto Ambiental, según establece la Ley 1/1995, de 8 de marzo, en su Anexo I, punto 2.9.a), correspondiente a un proyecto de vertedero de residuos para la construcción y demolición y planta de transferencia de residuos plásticos agrícolas, en el término municipal de Águilas, resulta:

**Primero.** Mediante escrito de fecha 16 de julio de 2004 el promotor referenciado presentó documentación descriptiva de las características más significativas del objeto de esta Declaración de Impacto Ambiental.

**Segundo.** Una vez presentado el Estudio de Impacto Ambiental elaborado por el promotor interesado, fue sometido a información pública durante 30 días (B.O.R.M. nº 270, del sábado 20 de noviembre de 2.004) al objeto de determinar los extremos en que dicho Estudio debiera ser completado. En esta fase de información pública no se han presentado alegaciones.

**Tercero.** Mediante acuerdo de la Comisión Técnica de Evaluación de Impacto Ambiental, de fecha 16 de mayo de 2.005, se ha realizado la valoración de los impactos ambientales que ocasionaría la realización de este proyecto de vertedero de residuos para la construcción y demolición y planta de transferencia de residuos plásticos agrícolas, en el término municipal de Águilas, en los términos planteados por el promotor referenciado y examinada toda la documentación obrante en el expediente, se ha informado favorablemente la ejecución del proyecto presentado.

**Cuarto.** La Dirección General de Calidad Ambiental es el órgano administrativo competente para dictar esta Declaración de Impacto Ambiental, de conformidad con lo establecido en el Decreto nº 52/2005, de 13 de mayo, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Industria y Medio Ambiente (B.O.R.M. nº 109, de 14 de mayo de 2005), que modifica el Decreto nº 21/2001, de 9 de marzo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente (B.O.R.M. nº 75, de 31 de marzo de 2.001).

**Quinto.** El procedimiento administrativo para elaborar esta Declaración ha seguido todos los trámites legales y reglamentarios establecidos en el R. D. 1131/1988, de 30 de septiembre por el que se aprueba el

Reglamento para la ejecución del R.D. Legislativo 1302/1986, de 28 de junio de Evaluación de Impacto Ambiental, y de conformidad con lo establecido en la Ley 6/2001, de 8 de mayo, por la que se modifica el R.D. Legislativo 1302/1986, así como la Ley 1/1995, de 8 de marzo, de Protección del Medio Ambiente de la Región de Murcia.

Vistos los antecedentes mencionados, las disposiciones citadas y las demás normas de general y pertinente aplicación, he tenido a bien:

#### **Dictar**

**Primero.** A los solos efectos ambientales se informa favorablemente este proyecto de vertedero de residuos para la construcción y demolición y planta de transferencia de residuos plásticos agrícolas, en el término municipal de Águilas, a solicitud de Abonos Orgánicos Nacionales, S.A.

El proyecto deberá realizarse de conformidad con las medidas protectoras y correctoras y el Programa de Vigilancia contenido en el Estudio de Impacto Ambiental presentado, debiendo observarse, además, las prescripciones técnicas incluidas en esta Declaración.

Esta Declaración de Impacto Ambiental favorable, se realiza sin perjuicio de tercero y no exime de los demás informes vinculantes, permisos, licencias o aprobaciones que sean preceptivos, para el válido ejercicio de la actividad proyectada de conformidad con la legislación vigente.

**Segundo.** Todas las medidas de control y vigilancia recogidas en el Estudio de Impacto Ambiental y las impuestas en las prescripciones técnicas de esta Declaración se incluirán en una Declaración Anual de Medio Ambiente que deberá ser entregada en la Dirección General de Calidad Ambiental para su evaluación, antes del 1 de marzo de cada año.

De acuerdo con el artículo 56 de la Ley 1/1995, el titular de la actividad deberá nombrar un operador ambiental responsable del seguimiento y adecuado funcionamiento de las instalaciones destinadas a evitar o corregir daños ambientales, así como de elaborar la información que periódicamente se demande desde la Administración. Esta designación se comunicará a la Dirección General de Calidad Ambiental con carácter previo al Acta de puesta en marcha.

**Tercero.** Con carácter previo al inicio de la actividad deberá obtener el Acta de puesta en marcha y funcionamiento que será elaborada por técnicos del Servicio de Calidad Ambiental de acuerdo con el artículo 36 de la Ley 1/1995, de 8 de marzo, de Protección del Medio Ambiente de la Región de Murcia.

**Cuarto.** Cada tres años se realizará por entidad colaboradora una Auditoría Ambiental, equivalente a la certificación señalada en el artículo 52.2 de la Ley 1/1995, de 8 de marzo, de Protección del Medio Ambiente de la Región de Murcia, que verifique el cumplimiento de la normativa ambiental vigente, el programa de