

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

387 Resolución de 21-12-2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Club de Regatas de Mazarrón.- Exp. 200944110029.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, 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 Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE nº 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Club de Regatas de Mazarrón (Código de Convenio número 3003212) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 14-11-2009 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

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

Murcia a 21 de diciembre de 2009.—El Director General de Trabajo, por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

Convenio Colectivo de Trabajo para Club de Regatas de Mazarrón

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. Ámbito Territorial.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

Artículo 3. Ámbito Personal.

Artículo 4. Ámbito Temporal y Denuncia.

Artículo 5. Efectos.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 6. Organización del Trabajo.

Artículo 7. Clasificación del Personal.

Artículo 8. Ingresos.

Artículo 9. Periodo de Prueba.

Artículo 10. Movilidad Funcional.

Artículo 11. Ceses.

CAPÍTULO III. JORNADA DE TRABAJO. VACACIONES Y LICENCIAS.

Artículo 12. Jornada de Trabajo.

Artículo 13. Horas Extras.

Artículo 14. Vacaciones.

Artículo 15. Licencias.

Artículo 16. Reducción de Jornada.

Artículo 17. Excedencias.

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS.

Artículo 18. Retribuciones.

Artículo 19. Salario Base.

Artículo 20. Complemento de Nocturnidad

Artículo 21. Festivos.

Artículo 22.- Gratificaciones extraordinarias.

CAPITULO V.- CONDICIONES SOCIALES

Artículo 23.- Complemento económico por Incapacidad Temporal.

Artículo 24.- Ayuda por fallecimiento.

CAPITULO VI.- REGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

Artículo 25. Faltas.

Artículo 26. Sanciones.

CAPÍTULO VII. CONDICIONES GENERALES.

Artículo 27. Preaviso.

Artículo 28 Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 29. Derechos Sindicales.

Artículo 32. Comisión Paritaria.

Convenio Colectivo de Trabajo para Club de Regatas de Mazarrón.

Años 2009-2011

Capítulo I.- Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito territorial.

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

Artículo 2. Ámbito funcional.

Este Convenio se aplicará en la Empresa Club de Regatas de Mazarrón, sito en esa ciudad, Cabezo de la Cebada s/n., 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 Club de Regatas, con las excepciones que señala el Artículo 1.^a, párrafo 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.

La duración de este Convenio será de tres años, es decir del 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2011. Entrando en vigor a partir de su publicación en el B.O.R.M., si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2009. 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 II. 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- Encargado/a Dirección
- 2.3.- Oficial Administrativo
- 2.4- Auxiliar 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

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

- 4.1- Encargado de Personal.
- 4.2- Contraamaestre
- 4.3- Marinero 1.^a
- 4.4- Marinero 2.^a
- 4.5- Oficial 1.^a Varios
- 4.6- Oficial 2.^a Varios
- 4.7- Ayudante
- 4.8- Peón
- 4.9 Limpiadora

Nota.- Los Marineros de 2^a ascenderán a la categoría profesional de Marineros de 1^a a los cuatro años de prestación ininterrumpida de servicios en su categoría y sin que durante ese periodo hayan sido sancionados por faltas graves o muy graves. De ser así, comenzará al plazo del cómputo de ascenso a partir de la firmeza de la sanción.

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.

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: 2 meses.
- c. Personal del Grupo III: 2 meses
- d. Personal del Grupo IV: 2 meses.

En todos los puestos de trabajo, que impliquen función de mando, el periodo de prueba antes indicado se incrementara 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 15 días para los de los Grupos II, III, y IV.

El incumplimiento del preaviso escrito, lleva aparejada la pérdida de los salarios de los días no comunicados a la Empresa a tal efecto, y de las partes proporcionales de extras de los días del incumplimiento.

Capítulo III. 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.

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 con 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 sólo 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.

La Empresa llevará un cuadrante de horas extraordinarias para control de las mismas y que en cualquier momento podrán ser comunicados a los trabajadores afectados para su información.

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 las fijará el trabajador, fuera del periodo de máxima necesidad operativa de la Empresa comprendido por los meses de Julio y Agosto, debiéndose hacer dicha programación antes del 1 de Abril de cada año.

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 de 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 público y personal

* Asuntos propios: Los trabajadores de la Empresa podrán disfrutar de dos días anuales de licencia retribuida para asuntos propios, que podrán disfrutar de forma individual o acumulada en cualquier época del año, salvo en la comprendida entre el 1 de Julio al 15 de septiembre de cada año, en que por razones de mayor actividad en la Empresa, los mismos no pueden disfrutarse. En todo caso, para la concesión de asuntos propios y sin que tenga el trabajador que detallar las causas, si viene obligado a solicitarlo con al menos una semana de antelación a su disfrute y no podrán ser disfrutados en los mismos días por más de un trabajador de la plantilla.

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 si mismo y que no desempeñen actividad retribuida.

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

Artículo 17. Excedencias.

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia por el tiempo necesario los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, lo que se deberá acreditar debidamente ante la Empresa.

La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o mas trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4.- Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5.- El trabajador con excedencia voluntaria y salvo los supuestos anteriores, conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Capítulo IV. 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. Así mismo 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 2009, primer año de vigencia del Convenio, el incremento salarial será el del 2,4% a aplicar sobre las Tablas Salariales del año 2008, así como sobre los demás conceptos retributivos, que con carácter fijo, vinieran percibiendo los trabajadores. Para el ejercicio 2010, segundo año de vigencia, el incremento salarial será el del IPC real nacional del año anterior fijado por el INE, sobre las tablas del año 2009, más 1%, así como sobre los demás conceptos retributivos que con carácter fijo vinieran percibiendo los trabajadores. Para el ejercicio 2011, tercer año de vigencia, el incremento salarial será el del IPC real nacional del año anterior fijado por el INE, sobre las tablas del año 2010, más 1%, así como sobre los demás conceptos retributivos que con carácter fijo vinieran percibiendo los trabajadores

Se incorpora como Anexo I la Tabla de retribuciones para el año 2009.

Artículo 20. 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 21. 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 abonará a los mismos el importe de dichos días o compensarlos con días de descanso retribuido equivalente al doble de horas trabajadas en el Festivo, a elección del trabajador.

Artículo 22. 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.

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 V. Condiciones Sociales.

Artículo 23. Complemento económico por incapacidad temporal.

El personal que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivado de Accidente Laboral 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.

El complemento se percibirá desde el día de la baja y por una duración máxima de todo el periodo que dure la I.Temporal derivada de Accidente de Trabajo.

Artículo 24. 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, con independencia de la correspondiente liquidación

Asimismo, la empresa mantendrá un seguro complementario de vida y accidente.

Capítulo VI. Régimen de faltas y sanciones.

Artículo 25. Faltas.

Todo el personal sin excepción será responsable ante la dirección de la empresa, no sólo 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, en cuyo caso sería falta grave.
- 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. Falsar 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 26. 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 VII. Condiciones generales.**Artículo 27. 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 11. 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 trabajadora 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 28. 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 29. 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 30. 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.

Anexo I

Tabla de Salarios para 2009

Categorías Profesionales	Salario Base/Mes
Grupo I: Personal Técnico:	
Titulado grado Superior	1.938.-- Euros
Titulado grado Medio	1.836.-- Euros
Monitor de Vela	1.082,73Euros
Grupo II: Personal Administrativo:	
Gerente	1.938.-- Euros
Encargado/a Dirección	1.525.-Euros
Oficial Administrativo	1.224.- Euros
Auxiliar Administrativo	1.020- Euros
Grupo III: Personal Subalterno:	
Conserje	1091,50Euros
Portero	1.020.- Euros
Vigilante Nocturno	1.082,73 Euros
Telefonista	1.020.-Euros
Grupo IV: Personal de Servicios Generales:	
Encargado de Personal	1.683.-- Euros
Contramaestre	1.661,40Euros
Marinero 1. ^a	1.082,73 Euros
Marinero 2. ^a	1.020.- Euros
Oficial 1. ^a Oficios Varios	1.082,73 Euros
Oficial 2. ^a Oficios Varios	1.040,50.- Euros
Ayudante	1.030.- Euros
Peón	1.020.- Euros
Limpiadora	1.020.-- Euros