

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Economía Social y Autónomos

1439 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo del Club Náutico Los Nietos.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0031/2023; denominado Club Náutico Los Nietos; código de convenio n.º 30003052012008; ámbito Empresa; suscrito con fecha 25/11/2022 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 8 de febrero de 2023.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

CONVENIO COLECTIVO DEL CLUB NÁUTICO LOS NIETOS

ÍNDICE

Capítulo I EXTENSIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Artículo 2. Vigencia y duración.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

Artículo 4. Partes negociadoras.

Capítulo II ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Artículo 5. Absorción y compensación.

Capítulo III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6. Organización y dirección del trabajo.

Capítulo IV JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 7. Jornada y horario.

Artículo 8. Final de jornada. Horas extraordinarias.

Artículo 9. Vacaciones.

Artículo 10. Cambios.

Artículo 11. Permisos retribuidos.

Artículo 12. Permisos no retribuidos

Artículo 13. Fiestas abonables y no recuperables.

Capítulo V INGRESOS, CESES, PERIODOS DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN

Artículo 14. Ingresos al trabajo.

Artículo 15. Ceses.

Artículo 16. Periodo de prueba.

Artículo 17. Contratación.

Artículo 18. SUBROGACIÓN. GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO

Capítulo VI DEL PERSONAL

Artículo 19. Clasificación del personal.

Artículo 20. Categorías y grupos profesionales.

Artículo 21. Definición de categorías profesionales.

Capítulo VII MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 22. MOVILIDAD FUNCIONAL.

Capítulo VIII CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 23. Conceptos retributivos.

Artículo 24. Fecha de pago.

Artículo 25. Salario base.

Artículo 26. Antigüedad

Artículo 27. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Artículo 28. PREMIO DE VINCULACIÓN

Artículo 29. PLUS DE NOCTURNIDAD Y TRANSPORTE.

Artículo 30. Enfermedad y accidente laboral.

Capítulo IX MEJORA VOLUNTARIA POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES

Artículo 31. Póliza de incapacidad permanente y muerte.



Capítulo X ROPA DE TRABAJO

Artículo 32. Ropa de trabajo.

Capítulo XI VIGILANCIA DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Artículo 33. Revisión médica.

Artículo 34. Seguridad e Higiene. Salud laboral y previsión de riesgos.

Capítulo XII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35. Régimen disciplinario – principios de ordenación.

Artículo 36. Faltas y sanciones.

Artículo 37. Procedimiento para solventar discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo.

Capítulo XIII PLAN DE IGUALDAD

Artículo 38. Obligación de implantar un plan de igualdad

Capítulo XIV. DESIGNACIÓN DE COMISIÓN PARITARIA

Artículo 39. Designación de Comisión Paritaria

Capítulo I

Extensión y entrada en vigor

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones entre el Club Náutico Los Nietos y el personal al servicio del mismo, sea este fijo, eventual, interino o temporal. Afectará por consiguiente a todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea su función, con la sola exclusión del personal que limite su actividad a lo prevenido en el Art. 1.3. c) del Real Decreto Legislativo 1/ 95, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de diciembre de 2022, finalizando su periodo de vigencia el 30 de noviembre de 2024. El presente convenio se entenderá denunciado a todos los efectos una vez finalizada su vigencia el 30 de noviembre de 2024, sin necesidad de previa comunicación por las partes. Todos los conceptos salariales serán revisados anualmente con una subida mínima del IPC real durante el periodo de vigencia de este convenio. Si transcurre un año sin llegar a acuerdo de un nuevo convenio, las partes acuerdan acudir a la oficina de mediación y arbitraje laboral, en todo caso, este convenio mantendrá la vigencia de sus contenidos hasta la firma de otro que lo sustituya. Los atrasos que pudieran producirse como consecuencia de las tablas salariales del presente convenio se abonarán junto con la nómina del mes siguiente a su publicación, cotizándose dichos devengos en el mes siguiente a su percepción.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, debiendo ser consideradas globalmente, sin perjuicio de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral común en lo no expresamente pactado.

Artículo 4. Partes negociadoras.

Por la Empresa: PRESIDENTE DEL CLUB

Por los Trabajadores: REPRESENTANTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Ambas partes, reconociéndose legitimación, capacidad y representación suficiente, según lo dispuesto en el Art. 87 y 88.2 del Estatuto de los trabajadores, MANIFIESTAN su inequívoca voluntad de constituir en este acto la Comisión negociadora del Convenio Colectivo del Club Náutico los Nietos.

Las partes acuerdan que la COMISIÓN NEGOCIADORA estará formada por un miembro por la parte del Club y un miembro de la representación de los trabajadores.

Capítulo II

Absorción y compensación

Artículo 5. Absorción y compensación.

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. No obstante lo anterior operará la absorción y compensación en los términos y condiciones establecidos en el Artículo 26.5 del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 6. Organización y dirección del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo está atribuida exclusivamente a la dirección de la empresa, que respetará, desde luego, las normas y orientaciones de la legislación vigente en materia laboral, y que encauzará dicha organización a través del gerente responsable. Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., con carácter previo a la toma de decisiones por parte de la empresa en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio. Los sistemas de racionalización, mecanización y división del trabajo, así como cualesquiera métodos que se adopten para la organización y progreso de la empresa, no podrán perjudicar la formación de los trabajadores ni ir en detrimento de la situación económica de éstos.

Capítulo IV

Jornada, horario, vacaciones y permisos

Artículo 7. Jornada y horario.

La jornada semanal de trabajo será de 40 horas de trabajo efectivo. A tal efecto, las partes se comprometen a confeccionar el oportuno calendario laboral antes del final del año anterior a su aplicación, no obstante se fija como mínimo un fin de semana libre al mes. El personal de administración tendrá este horario de lunes a sábados, salvo en los meses de julio y agosto, en que, dada la mayor afluencia de socios a las instalaciones del Club Náutico también se trabajarán los domingos en jornada de mañanas, procurando la rotación del trabajo en domingos y compensándose el exceso de jornada del domingo con descansos incrementados en un 50% durante el resto de los meses, respetándose en todo caso los descansos mínimos entre jornadas y semanales. Se establece un descanso de veinte minutos diarios dentro del cómputo de la jornada sin perjuicio del servicio, considerándose dicho descanso como efectivamente trabajado para toda la plantilla. La empresa podrá establecer los turnos diarios que considere oportunos para la mejor prestación y realización del servicio, fijando la hora de comienzo y fin de cada uno y representando la jornada laboral establecida y los límites legales.

Artículo 8. Final de jornada.

1. El trabajador, una vez iniciado el servicio dentro de la jornada laboral normal (y muy especialmente el personal de puerto), deberá terminar el mismo aun cuando la finalización de este servicio exceda de la jornada normal de trabajo-respetando los límites legales- abonándose el exceso sobre estas horas como horas extraordinarias. La hora extraordinaria será incrementada en un 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la

jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en situación de desempleo.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Artículo 9. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de un periodo anual de vacaciones de treinta días naturales. Las vacaciones se disfrutarán, de Enero a Mayo y de Septiembre a Diciembre. Cubriendo de esta manera las necesidades de trabajo en temporada alta del Club. El periodo vacacional será determinado en diciembre del año anterior, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, procurando conceder, una vez atendido el mismo, las preferencias del personal a la época de petición de su disfrute

Artículo 10. Cambios.

Los trabajadores, de mutuo acuerdo con la empresa, notificándolo anticipadamente con un mínimo de dos días, podrán cambiar sus vacaciones, así como el descanso semanal.

Artículo 11. Permisos retribuidos.

Además de los contemplados en el estatuto de los trabajadores y legislación vigente, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. 15 días naturales en caso de matrimonio.

2. Tres días laborales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

3. Dos días por traslado del domicilio habitual.

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

compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

5. Un día natural en caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado tanto por consanguinidad como por afinidad con justificación.

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

7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

8. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

9. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

10. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una

actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

11. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

12. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Artículo 12. Permisos no retribuidos.

Se concederán 5 días de permiso no retribuidos a cada trabajador supeditado a las necesidades del servicio.

Artículo 13. Fiestas abonables y no recuperables.

Se establece única y exclusivamente como compensación de las posibles fiestas no recuperables que se trabajen, su retribución económica. Su número concreto se ajustará al calendario de fiestas laborales que se publica anualmente en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. El día abonable se retribuirá como se refleja en el anexo II.

Capítulo V**Ingresos, ceses, periodos de prueba y contratación****Artículo 14. Ingreso al trabajo.**

El ingreso de los trabajadores al servicio de la empresa se ajustará siempre a las normas legales de carácter general y a las especiales, pudiendo la empresa someter a los interesados a las pruebas de ingreso que considere oportunas, estableciéndose de mutuo acuerdo la categoría profesional con la que el trabajador prestará sus servicios. Cada trabajador de nuevo ingreso precisará someterse previamente a los reconocimientos médicos oportunos.

Artículo 15. Ceses.

El personal que se proponga cesar al servicio de la empresa habrá de comunicarlo por escrito a ésta con una antelación mínima de quince días. La empresa acusará recibo de igual forma. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la indicada antelación por el trabajador, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación correspondiente el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 16. Periodo de prueba.

La admisión del personal se considerará provisional durante un periodo de prueba, que variará según la índole de la labor a que sea destinado y que en ningún caso, podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

GRUPO A: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

- 1) Oficial administrativo 3 meses

GRUPO B: PERSONAL DE PUERTO

- 1) Contraмаestre 3 meses
- 2) Marinero 3 meses

GRUPO C: PERSONAL DEL LOCAL SOCIAL

- 1) Limpiador 3 meses
- 2) Marinero de Club 3 meses
- 3) Monitor deportivo 3 meses

Artículo 17. Contratación.

Los contratos de trabajo a realizar por el Club Náutico Los Nietos, serán de conformidad con las modalidades contractuales estatutariamente previstas y vigentes en el momento de la contratación. La duración de los contratos celebrados para sustituir a trabajadores con reserva del puesto de trabajo,

finalizará en el momento en que cese el derecho y la subsiguiente obligación de reserva al puesto de trabajo, cualquiera que sea la causa.

Artículo 18. Subrogación. Garantías por cambio de empresario

Si el Club Náutico los Nietos cambiase de titularidad, los trabajadores que estuviesen prestando servicio en dicho centro, pasarán a estar adscritos a la nueva concesión del servicio, y se les respetará obligatoriamente el contrato existente entre el trabajador y la anterior empresa concesionaria, así como todos los derechos derivados del mismo, tales como categoría, salarios, etc., todo ello en virtud del artículo 44 del Vigente Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, se mantendrá la plena vigencia del convenio colectivo firmado entre la representación legal de los trabajadores y la anterior entidad concesionaria del servicio. La entidad concesionaria saliente deberá acreditar la antigüedad de los trabajadores en el referido centro de trabajo.

Capítulo VI

Del personal

Artículo 19. Clasificación del personal.

Las clasificaciones del personal a que se refiere el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, y son también enunciativos los distintos cometidos asignados cada categoría y especialidad, pues todo trabajador de la empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores en relación con su capacidad y categoría. El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos:

GRUPO A: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

GRUPO B: PERSONAL DE PUERTO.

GRUPO C: PERSONAL DEL LOCAL SOCIAL.

Artículo 20. Categorías y grupos profesionales.

GRUPO A: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

1. GERENTE

2. OFICIAL ADMINISTRATIVO A

3. OFICIAL ADMINISTRATIVO B

3. AYUDANTE ADMINISTRATIVO

GRUPO B: PERSONAL DE PUERTO.

1. CONTRAMAESTRE.

2. MARINERO.

3. AYUDANTE DE MARINERO

GRUPO C: PERSONAL DEL LOCAL SOCIAL.

1. LIMPIADORES.

2. MONITOR DEPORTIVO.

3. PORTERO DE NOCHE

Artículo 21. Definición de categorías profesionales.

GRUPO A: ADMINISTRACIÓN.

1. GERENTE: Es el empleado que, con responsabilidad inherente a su función, y siguiendo las directrices de la junta directiva, dirige en sus más amplios términos la actividad ordinaria del Club Náutico los Nietos, rindiendo cuenta de su actuación a la mencionada junta, de la que depende.

2. OFICIAL ADMINISTRATIVO A: Es el empleado que, siguiendo las directrices del Gerente, tiene a su cargo la actividad administrativa del centro de trabajo, dirigiendo, realizando y distribuyendo el trabajo entre los oficiales y auxiliares administrativos, de existir estos. Tendrá un total dominio de su oficio, de tal modo que lo practica y aplica con total grado de perfección y rendimiento, que no solo le permiten llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que suponen especial empeño y delicadeza. Desempeña su trabajo en oficina y realizará fundamentalmente el control de socios y la administración, entre otros trabajos administrativos.

3. OFICIAL ADMINISTRATIVO B: Es el empleado que, siguiendo las directrices del Gerente, tiene a su cargo la actividad administrativa del centro de trabajo, dirigiendo, realizando y distribuyendo el trabajo entre los oficiales y auxiliares administrativos, de existir estos. Tendrá un total dominio de su oficio, de tal modo que lo practica y aplica con total grado de perfección y rendimiento, que no solo le permiten llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que suponen especial empeño y delicadeza.

4. AYUDANTE ADMINISTRATIVO, es el empleado que se contrata en los meses de verano para ayuda en tareas administrativas. Desempeña su trabajo en Secretaría y realizará el control de socios y del puerto deportivo fundamentalmente entre otros.

GRUPO B: PERSONAL DE PUERTO.

1. CONTRAMAESTRE: Es el trabajador que tiene a su cargo la jefatura directa del personal de puerto. Deberá tener experiencia y práctica marinera, estando en posesión de titulación oficial suficiente para patronear las embarcaciones del Club. Dirigirá bajo las ordenes del gerente los trabajos de limpieza de embarcaciones y todo tipo de faenas análogas que se originen. Distribuirá equitativamente el trabajo y vigilará su mas exacta ejecución. Por su misión y confianza, esta categoría se cubrirá con la persona que discrecionalmente designe la Junta directiva.

2. MARINERO: Es el empleado que con titulación oficial suficiente para patronear las embarcaciones del Club, 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 propiedad del Club. En el caso de desempeñar su trabajo en el Club es el trabajador dedicado a labores de mantenimiento tanto del local social como del resto de instalaciones del Club, así como a labores de apoyo a las actividades deportivas y del puerto.

3. AYUDANTE DE MARINERO, es el empleado que se contrata en los meses de verano para ayuda en tareas de Puerto como de sede social. · Nota común al personal de puerto: El personal de puerto estará encargado del cobro de las tarifas del puerto deportivo a transeúntes durante el turno de tarde.

GRUPO C: PERSONAL DEL LOCAL SOCIAL.

1. LIMPIADOR/ A: Se entiende por tal, el trabajador que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias.

2. MONITOR DEPORTIVO: Es aquel que realiza las funciones de enseñanza para los deportes que se practiquen en el Club, a cuyo efecto ostenta el título o autorización necesaria del organismo competente. Estará sujeto de un modo directo a las directrices e instrucciones que reciba del gerente y de los vocales deportivos.

3- PORTERO DE NOCHE, es el encargado de vigilar la sede social y el puerto.

Capítulo VII

Movilidad funcional

Artículo 22. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevinida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. La movilidad funcional en el seno de la empresa se podrá llevar a cabo, única y exclusivamente por necesidades excepcionales y perentorias debidamente justificadas.

Capítulo VIII

Condiciones económicas

Artículo 23. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal estarán constituidas por el salario base, las pagas extraordinarias y los complementos del mismo y estará referida a la jornada completa y normal de 40 horas semanales, por lo que, el personal que

trabaje a tiempo parcial, percibirá la retribución proporcional a la jornada que realice.

Artículo 24. Fecha de pago.

El pago de la retribución mensual se hará el último día laborable del mes al que corresponda. No obstante lo anterior, si por circunstancias anormales, la empresa se viera en la necesidad de retrasar el pago, éste podrá hacerse hasta el día cinco del mes siguiente.

Artículo 25. Salario base.

El salario base, entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el establecido en cada momento para cada categoría profesional, en virtud del presente convenio, siendo para el presente el que se recoge en el anexo I.

Artículo 26. Antigüedad.

El personal sujeto a este convenio tendrá derecho a percibir un complemento por antigüedad en función de los trienios de servicios prestados a la empresa, y según la siguiente escala:

- 5% a los 3 años.
- 10% a los 6 años.
- 15% a los 9 años.
- 20% a los 12 años.
- 25% a los 15 años.
- 32% a los 18 años.
- 39% a los 21 años.
- 46% a los 24 años.
- 53% a los 27 años.
- 60% a los 30 o más años.

Los trienios se devengarán en el día primero del mes en que se cumplan, y se calcularán sobre el salario base. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo trabajado en la empresa con cualquier tipo de contratación. Dado que el presente artículo modifica la escala conforme a la cual venía percibiendo el complemento de antigüedad el personal de la empresa, se respetará el porcentaje que se perciba en el momento de entrada en vigor de este convenio hasta que conforme a la tabla expuesta, el complemento a cobrar sea mayor para el trabajador.

Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario base + antigüedad cada una de ellas. Estas pagas extraordinarias se abonarán antes del 30 de Junio y 15 de Diciembre respectivamente.

Artículo 28. Premio de vinculación.

La empresa abonará a los trabajadores que lleven a su servicio más de un año, una paga de vinculación consistente en 20 días de salario base más antigüedad. Dicha paga se abonará antes del 31 de marzo del año siguiente en el que se devengue. El salario base y la antigüedad a tener en cuenta serán los referidos al año de devengo y no a los del año de su abono. Los trabajadores con menos de un año de servicios, cobrarán la parte proporcional de la presente paga generada entre la fecha de su ingreso y el 31 de diciembre del año anterior a su cobro.

Artículo 29. Plus de nocturnidad y transporte.

Para el personal que efectúe trabajos en el periodo comprendido entre las 23: 00 horas y las 7: 00 horas, se establece un plus de nocturnidad de 25 € por noche trabajada. Quedan exceptuados de la percepción de este plus, el personal contratado específicamente para este turno. No obstante lo anterior, se pacta expresamente que los marineros, están obligados a realizar por baja, vacaciones o día libre su horario durante la noche. Se abonará un plus de transporte a todos los trabajadores a razón de 60 € mensuales.

Artículo 30. Enfermedad y accidente laboral.

En caso de enfermedad de los trabajadores éstos percibirán de la empresa la diferencia existente entre la cantidad que perciban de la Seguridad Social y la retribución que por el presente convenio quede establecida, excluidos el complemento de nocturnidad. En cuanto se refiere a accidente laboral, la empresa garantizará que las percepciones económicas del trabajador accidentado sean iguales a la media de lo percibido durante los tres meses anteriores al accidente. En ningún caso procederá el mencionado complemento cuando tras haber agotado el plazo máximo de I.T. de 18 meses, el trabajador cause baja médica por un proceso patológico de la misma etiología.

Capítulo IX**Mejora voluntaria por contingencias profesionales****Artículo 31. Póliza de incapacidad permanente y muerte.**

Independientemente del seguro obligatorio de accidente de trabajo, la empresa, dentro de su política de acción social en beneficio de sus trabajadores, suscribirá una póliza que garantice a éstos, en los supuestos de accidente laboral o enfermedad profesional con resultado de Incapacidad permanente total para la profesión habitual, Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, gran invalidez o Muerte, la cantidad de treinta mil euros (30.000,00 €), que en todo caso será compatible con cualquier otra a la que el trabajador o sus derecho habientes tuvieran derecho a percibir, según la legislación vigente.

Capítulo X**Ropa de trabajo****Artículo 32. Ropa de trabajo.**

A todo el personal se entregará la ropa adecuada para su trabajo habitual en el mes de abril de verano y octubre de invierno, así como un equipo de agua para cada trabajador que lo necesite por las inclemencias del tiempo.

Capítulo XI**Vigilancia de la salud y prevención de riesgos****Artículo 33. Revisión médica.**

Con motivo de su ingreso en la empresa, se realizará una revisión médica a los trabajadores durante el periodo de prueba. Asimismo, anualmente se efectuará dicha revisión a todos los trabajadores. Dicha revisión, por cuenta de la empresa, se efectuará preferentemente en horas de trabajo y sus resultados

se comunicarán al interesado. Cuando por necesidades del servicio la revisión no pudiera hacerse en horas de trabajo, el trabajador estará igualmente obligado a acudir a ellas, abonándosele el tiempo invertido como si de horas ordinarias de trabajo se tratara. A estos efectos, la empresa podrá exigir justificación documental del tiempo empleado en la revisión médica. A la empresa se le dará la oportuna información referida exclusivamente a la aptitud del trabajador en relación con el puesto de trabajo que viene desempeñando.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 34. Seguridad e higiene. Salud laboral y prevención de riesgos.

Ambas partes expresan su voluntad de observar la aplicación de la actual normativa que sobre Seguridad e Higiene en el trabajo se establecen en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, así como la derivada de la Ley 31/ 95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/ 97, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, y en general, cualesquiera disposiciones específicas que a este respecto se han promulgado o en lo sucesivo se promulguen tanto a nivel estatal como de Comunidad Autónoma.

Capítulo XII

Régimen disciplinario

Artículo 35. Régimen disciplinario. Principios de ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y la empresa. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo. Toda falta cometida por los trabajadores se clasifican en leve, grave o muy grave. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

Artículo 36. Faltas y sanciones.

1.- Faltas leves.

Son faltas leves:

a) Las de error, demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que produzca perturbación en el servicio encomendado.

b) Las de puntualidad superior a quince 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 tendrá la consideración de falta grave.

c) La falta de la diligencia debida en la custodia o conservación de la ropa de trabajo que obligue a su reposición antes de tiempo siempre que no sea por realizar las labores propias de sus funciones. La falta de diligencia será apreciada libremente por la Junta directiva atendidas las circunstancias del caso.

d) Abandonar, sin motivo justificado, el trabajo, aunque sea por breve tiempo.

f) Embriaguez ocasional.

g) Las peleas con los compañeros de trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo, podrán ser consideradas como falta grave.

Faltas graves.

2.- Son faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el período de tres meses. Cuando tuviera

que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad sin justificar 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 falta maliciosa de estos datos se considera como falta muy grave.

c) Negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

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

e) La embriaguez habitual.

g) Ausentarse, hallándose de servicio, sin comunicarlo al jefe inmediato

h) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicarse quebranto de disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para los compañeros de trabajo, podrá ser considerada como muy grave.

i) La falta de respeto a las autoridades y socios, en las relaciones que con aquéllas y éstos tenga que tener el trabajador.

j) La repetición de 3 faltas leves dentro de un semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

3.- Faltas muy graves:

a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo, o cualquier otra persona al servicio de la empresa o en relación de trabajo con ésta.

b) La embriaguez en acto de servicio.

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

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

e) Dedicarse a actividades declaradas incompatibles en el Reglamento de régimen interior.

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

g) La falta de aseo cuando sobre ello se hubiese llamado la atención al trabajador o sea de tal índole que resulte nocivo para los compañeros de trabajo y alojamiento.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

i) La simulación de enfermedad o accidente.

j) Solicitar permisos o licencias alegando causas no existentes o excederse del tiempo concedido para los mismos.

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

l) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

ll La repetición de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del período de un año desde la primera.

Son faltas muy graves, sancionables únicamente con el despido:

a) Malos tratos de palabra u obra y la falta grave de respeto y consideración a los socios, así como a los compañeros y subordinados o cualquier otra persona con la que, por razón profesional, debe relacionarse.

b) La reincidencia en faltas de subordinación, disciplina o incumplimiento del servicio considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, dentro de su cometido.

c) El abuso de autoridad por parte de los jefes.

d) El abandono del servicio de guardia sin justificación.

e) La estafa, robo o hurto cometidos dentro o fuera del Club o la comisión de cualesquiera otros delitos que puedan ser motivo de desconfianza respecto a su autor.

f) El contrabando de mercancías, divisas o productos intervenidos.

g) Observar conducta deshonestas con personas del Club.

Sanciones.

Las sanciones que puedan imponerse por faltas leves serán las siguientes:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 2 días.

Por faltas graves: Por faltas graves podrá imponerse alguna de las siguientes sanciones:

- Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascenso de categoría.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 30 días.

Por faltas muy graves:

Las sanciones correspondientes a las faltas muy graves son:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes a 3 meses.
- Despido.

Artículo 37. Procedimiento para solventar discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Capítulo XIII

Plan de igualdad

Artículo 38. Obligación de implantar un plan de Igualdad

La empresa está obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

El Plan de igualdad contendrá un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo XIV

Comisión Paritaria

Artículo 39. Designación de Comisión Paritaria

En virtud del artículo 85.3 e) ET se establece una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas

cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como el establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómicos previstos en el artículo 83. La comisión estará formada por dos personas, una por parte del Club y otra por el representante de los trabajadores. Se atenderán cualquier asunto que atañe a esta comisión paritaria como máximo en el plazo de 7 días.

Para el caso de un proceso de descuelgue, como contempla el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores, será competente de la comisión paritaria para el proceso correspondiente.

Así mismo, e estará a lo previsto en el "III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR III; BORM Nº 21; 27/01/2021)", que obliga a las partes a someter a dicho Organismo las discrepancias que en ámbito colectivo surgen entre las partes.

TABLA SALARIAL CLUB NÁUTICO LOS NIETOS

PUESTO	SALARIO BASE €	PLUS €	FESTIVOS €
GERENTE	1803.53	106.09	63.65
OFICIAL ADMINIST. (A)	1326.13	106.09	63.65
OFICIAL ADMINIST. (B)	1250.00	106.09	63.65
AYUDANTE OFICIAL ADMINIST.	950.00	59.41	53.05
LIMPIADORES	954.81	59.41	63.65
CONTRAMAESTRE	1432.22	106.09	63.65
MARINERO	1273.08	106.09	63.65
AYUDANTE MARINERO	950.00	56.00	50.00
DIRECTOR DEPORTIVO	1339.00	106.09	63.65
MONITOR DEPORTIVO	1166.99	106.09	63.65
GUARDIA DE NOCHE	954.81	59.41	63.65

Nota: Se mantendrá el aumento salarial según haya subido el I.P.C. de cada año.

Representante legal de los Trabajadores, Delegado de Personal, Sergio Rizo Serrano.

Presidente del C.N. Los Nietos, Presidente, Antonio Maestre Márquez.