



JUNTA DE ANDALUCIA CONSEJERÍA DE EMPLEO - SERVICIO DE ADMÓN. LABORAL DELEGACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para los años 2006 al 2008 de la empresa CLUB DE MAR DE ALMERÍA, expediente 0157, código 0401692, suscrito por la representación de las partes, de conformidad con el art. 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), en relación con el art. 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía; esta Delegación Provincial de Empleo

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir el texto del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo establecido en el art. 90.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Almería, 13 de marzo de 2006.

El delegado provincial de empleo, p.d. la Jefe del servicio de admón. Laboral, M^a Luisa Gálvez Moreno.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CLUB DE MAR ALMERÍA PARA EL AÑO 2006

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.





El presente Convenio, establece las bases para las relaciones entre la empresa Club de Mar y sus trabajadores.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Se regirán por el presente Convenio la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa Club de Mar Almería.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día uno de Enero de 2006 cualquiera que sea la fecha de su publicación y tendrá una duración de tres años, por lo que finalizará el 31 de Diciembre del año 2008. Se prorrogará automáticamente de año en año si no se denuncia por alguna de las partes con un mes de antelación.

Artículo 4. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo profesional, según el art. 39 de Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás legislación laboral vigente de carácter general.

Artículo 6. Garantías -ad personam.

Se respetarán el total de los ingresos líquidos percibidos individualmente a la fecha de vigencia de los efectos económicos del presente convenio sin que las normas de este puedan implicar merma alguna de los mismos. A excepción de aquellos casos en los que a título individual se han pactado otras condiciones laborales y salariales distintas, las situaciones personales que con carácter global excedan del presente convenio se respetarán, manteniéndose las que resulten más favorables para el trabajador.





Artículo 7. Periodo de prueba.

Se estará a lo que establezca en cada momento el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Salario base.

Se establece el Salario Base de convenio cuya cantidad queda especificada en el Anexo I, según las distintas categorías y con expresión de la tabla salarial correspondiente.

Retribuciones

Al tener este convenio una vigencia de tres años se fijan los siguientes incrementos salariales para cada año:

- Año 2007 revisión del IPC real más 0,5%

- Año 2008 revisión del IPC real más 0,5%

Artículo 9. Pagas extraordinarias.

A) Pagas de navidad y verano: Todo el personal en cada uno de los meses de Julio y Diciembre, tendrá derecho a una gratificación extraordinaria. Su cuantía será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por Salario Base más antigüedad y, naturalmente, en la proporción que proceda si su permanencia en la empresa fuera inferior a un año.

B) Paga de Calidad o por Objetivos: Además de las anteriores pagas, con fecha 15 de Marzo de cada año, los trabajadores percibirán una gratificación extraordinaria que se denominará "Paga por objetivos" cuya cuantía será equivalente a la que en la fecha de su percepción corresponda a la mitad de su salario base más antigüedad y sólo se devengará conforme a los criterios objetivos que se especifican en el Anexo II de este convenio.

C) Paga de Octubre: Igualmente, en el mes de octubre de cada año los





trabajadores de puerto, conserjería y varadero percibirán una paga en concepto de “bolsa de vacaciones” cuya cuantía será de 240 Euros. Será requisito imprescindible para causar derecho a ésta paga que durante los doce meses anteriores a la fecha de su abono, el trabajador haya prestado servicios efectivos durante al menos diez meses. No se contabilizará como periodo de trabajo el correspondiente a bajas por incapacidad, maternidad, ni cualquier otra causa de inasistencia, salvo las derivadas de accidente de trabajo.

Artículo 10. Plus de productividad.

Se percibirá un plus por éste concepto de 2,10 Euros por día efectivo de trabajo. Quedan exceptuados, por tanto, de su percepción los días de descanso semanal y las faltas que deriven de I.T. y, en definitiva, cualquier inasistencia al trabajo.

Artículo 11. Plus de peligrosidad.

Los empleados que estén realizando trabajos con productos tóxicos o en la grúa percibirán una retribución de 1,10 Euros por día efectivo trabajado que realicen éstas funciones quedando exceptuados los días de descanso semanal y las faltas derivadas de I.T. y, en definitiva, cualquier inasistencia al trabajo.

Artículo 12. Plus de quebranto de moneda.

Los trabajadores que en su horario laboral efectúen cobros o pagos devengarán un plus por cada día efectivo de trabajo en que realicen dicha función de las siguientes cuantías:

- Al personal de secretaria 1,75 Euros.
- A los empleados en puerto 1,50 Euros.
- A los empleados en conserjería 1,25 Euros

En ningún caso se devengará éste plus durante los días de descanso semanal y ni en los de faltas al trabajo derivadas de I.T. ni, en definitiva, cualquier inasistencia





al trabajo.

Artículo 13. Plus de nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente.

Excepto la hora que se trabaje entre las 10 y las 11 de la noche, cuya retribución específica ya ha sido tenida en cuenta al pactar el salario de cada categoría establecida en este convenio, las horas nocturnas tendrán un incremento salarial del 35 % sobre el valor de la hora ordinaria. Se exceptúan igualmente los trabajos que por su propia naturaleza sean nocturnos a los que se aplicará la normativa legal vigente. En el caso de que un trabajador preste más de tres horas en este horario devengará el plus para toda la jornada.

Artículo 14. Desplazamiento y dietas.

El Club de Mar de Almería correrá con los gastos de alojamiento y manutención del personal que por necesidades de la Empresa tuviera que desplazarse fuera de su centro de trabajo. Así mismo el trabajador percibirá en concepto de dietas las cantidades siguientes:

- Si no tiene que pernoctar: 47 Euros

- Si tiene que pernoctar: 62 Euros

Artículo 15. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de categoría profesional o antigüedad, disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales al año.

El personal que ingrese en el transcurso del año natural tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado.

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, si así le conviniera y a descontar de sus vacaciones anuales, un mínimo de diez días de vacaciones





durante el período comprendido entre el 1 de Junio y 30 de Septiembre de cada año.

En el caso de producirse una IT, antes del período vacacional, el trabajador podrá variar la fecha del disfrute vacacional.

Artículo 16. Jornada laboral y descanso semanal.

Se establece una jornada laboral de 40 horas semanales para todos los trabajadores.

El descanso semanal será de día y medio; disfrutándose, como norma general, entre los lunes y viernes inclusive.

Los festivos trabajados se cobrarán el doble del día laboral.

Los domingos serán remunerados como festivos para el empleado que los trabaje.

Durante los días de la Feria Oficial de Almería, Navidad (especialmente los días 24,25 y 31 de Diciembre y 1 de Enero) y Semana Santa (especialmente desde el Jueves Santo al Domingo) el horario laboral se adaptara según las costumbres locales en esta materia, pudiendo llegar hasta una reducción del cincuenta por ciento del horario habitual a criterio de la Gerencia. Si esto no pudiera ser así, el trabajador que por necesidades de la empresa tuviera que cumplir su horario completo percibirá 7.50 € por cada una de las horas de mas que trabajara sobre el 50% establecido.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo cuando las circunstancias atmosféricas o averías importantes, lo requieran para el normal desarrollo de la actividad. En todo lo demás se estará en lo que determine en cada momento el E.T.

La hora extraordinaria de trabajo se retribuirá a razón de 7,50 Euros / hora. En el caso de que estas horas extraordinarias se realicen entre las 23.00 h y las 6.00 h se retribuirán a razón de 15 €.

Cuando por necesidades de la empresa se desplace el empleado a realizar una





sola hora extraordinaria, el importe de esta hora será de 15 €.

Artículo 18. Promoción /ascensos.

La promoción del personal a superior categoría se producirá según acuerdo entre trabajador, encargado y la Empresa.

A petición del empleado, su situación se revisara cada 2 años.

Exclusivamente a efectos retributivos, cuando un trabajador realice trabajos de superior categoría, quedará equiparado salarialmente a la categoría superior, mediante la percepción de la diferencia de sueldo entre ambas categorías.

Artículo 19. Formación.

Debido a que en el normal desarrollo de la actividad del Club de Mar, es normal la presencia de personas de otras nacionalidades, especialmente de Francia e Inglaterra, el Club de Mar realizará cursos de idiomas, de inglés y francés, para todos los trabajadores.

Artículo 20. Permisos y licencias.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de permisos y licencias sin pérdida de retribución en los mismos supuestos que establezca en cada momento el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Ropa y uniformidad.

El personal obrero, subalterno y limpiadoras recibirán, anualmente, dos trajes de faena adaptados a las diferentes temporadas de verano e invierno, así como dos pares de calzado adecuado a la estación.

Quienes realicen trabajos con productos que deterioren excesivamente la ropa de trabajo percibirán, anualmente, un tercer traje de faena y el calzado consiguiente.

A los trabajadores que realicen su jornada laboral, o parte de ella, al aire libre se les entregará, además, un chaquetón cada año.





La fecha de entrega de la ropa de trabajo se realizará en cada caso en los meses de Marzo y Octubre.

Artículo 22. Complemento por accidente y enfermedad.

El personal que cause baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá de la Empresa, la diferencia entre lo que perciba de la Seguridad Social, Mutuality Laboral o compañía aseguradora y el salario que debería percibir en el momento de producirse tal situación. Dicho complemento se devengará desde el momento de baja y hasta agotar el período reglamentario de I.T. dispuesto por la legislación vigente.

Artículo 23. Derechos sindicales.

Se reconocen plenamente los Comités de empresa, Delegados de Personal, Secciones Sindicales, así como todos sus derechos dimanantes de las leyes vigentes al respecto.

A todos los trabajadores que voluntariamente lo deseen se les descontará en nomina de salarios su aportación como cuota sindical.

Artículo 24. Seguridad e higiene.

Se considera objetivo prioritario y fundamental de este Convenio la adopción por parte de la empresa de todas aquellas medidas que constituyan una protección eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como en la prevención de accidentes.

Se facilitará una formación e información práctica y adecuada a los trabajadores en dichas materias, no solamente cuando se contraten sino periódicamente, cuando cambien de puesto de trabajo o cuando se tenga que aplicar una nueva tecnología que pueda ocasionar graves riesgos.

El trabajador tiene obligación de seguir dichas enseñanzas y realizar las prácticas correspondientes al efecto.

Los representantes legales de los trabajadores serán quienes ejerzan las medidas de control e inspección sobre seguridad, higiene y prevención de accidentes de



trabajo, así mismo, sobre la formación e información que se imparta sobre cursillos, socorrismo, lucha contra incendios, etc.

Artículo 25. Seguro de accidente.

La empresa suscribirá a favor de cada uno de los trabajadores una póliza de accidentes por un importe de 20.000 Euros. Dicha póliza cubrirá las contingencias de invalidez permanente absoluta y fallecimiento derivadas de accidente de trabajo (póliza 014673067 de Allianz). Cada trabajador designará los beneficiarios del mismo, en su defecto se estará a las normas que al efecto dicta la Seguridad Social.

Con independencia del anterior seguro, la empresa suscribirá otra póliza con la compañía aseguradora que estime conveniente, mediante la cual se cubra a favor de los trabajadores un seguro dental, así como la situación de baja por Incapacidad Laboral, tanto la derivada de accidente laboral o no laboral, como por enfermedad común, excepto cuando esté derivada de un resfriado común inferior a tres días. En virtud de dicha póliza se garantizará al trabajador en aquella situación una indemnización de 15 Euros por día de baja y 15 Euros más en caso de hospitalización.

Este seguro dental y de baja por Incapacidad Transitoria sólo cubrirá al personal que trabaje en la empresa a jornada completa.

Artículo 26. Salud laboral.

Por los servicios médicos de la empresa se tomarán medidas necesarias para el conocimiento, en profundidad, de los distintos riesgos presentes en cada sección y puestos de trabajo, en concreto:

- Efectuar reconocimientos médicos preventivos y periódicos según los riesgos existentes.

- Proporcionar a los representantes de los trabajadores datos del estado de salud existentes en cada sección y puestos de trabajo (patología prevalente, enfermedad profesional, accidentes, etc....) previo consentimiento de los trabajadores.

- Colaboración conjunta con la parte social en cursos de formación y difusión



sobre medicina preventiva.

- Los reconocimientos médicos serán obligatorios con periodicidad anual y en el mes de marzo.

Artículo 27. Comisión paritaria.

Las cuestiones derivadas de la interpretación, aclaración o cumplimiento de este convenio se resolverán sometiendo a la jurisdicción u organismo que corresponda, de acuerdo con la normativa legal vigente, el punto litigioso a solucionar.

No obstante y antes de ello, las partes se comprometen a someter previamente la cuestión a la comisión paritaria de este Convenio que estará compuesta por dos representantes de cada una de las partes.

Artículo 28. Medidas de fomento de empleo, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en el pacto por el empleo y desarrollo económico de Andalucía.

Se estará en cada momento a lo que determine la legislación vigente.

Artículo 29. Copia básica de los contratos.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 8.3.a) del estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente Convenio deberán entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, salvo los relativos a una relación especial de alta dirección, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del mismo. Dicha copia básica deberá ser firmada por la representación legal de los trabajadores, para su posterior remisión a la oficina de empleo, junto con el contrato.

Caso de no existir representación legal de los trabajadores, también deberá formalizarse y remitirse a la Oficina de Empleo dicha copia básica.

Artículo 30. Sistema de resolución extrajudicial de resolución de conflictos colectivos laborales de Andalucía.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la comisión





Paritaria, se instalarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Inter. Profesional para su constitución de 3 de Abril de 1.996 y Reglamento de Desarrollo se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Artículo 31. Régimen disciplinario. Graduación de faltas.

La Dirección de la empresa podrá sancionar a los trabajadores que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la graduación de faltas que se establece en el presente convenio, o que resulten equiparables.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

- Son faltas leves:

1. Los retrasos en la entrada y los adelantos en las salidas del trabajo, injustificados, y que no lleguen a cuatro en un mes.
2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior que deba autorizarlo, siempre que no exceda de una hora o que no afecte gravemente al servicio.
3. El trato incorrecto o descortés al público o a otros trabajadores.
4. No comunicar a la empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio o las variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la empresa.
5. No informar a los superiores en las primeras horas de la jornada de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
6. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o se deriven perjuicios a los intereses de la empresa.
7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el periodo de un mes.





8. Descuido en la conservación del material de la empresa del que se sea responsable, que produzca deterioro leve del mismo.

- Son faltas graves:

1. Más de cuatro retrasos en la entrada o adelantos en la salida del trabajo, en un mes.

2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con el permiso del superior que deba autorizarlo, siempre que exceda de una hora o que afecte gravemente al servicio.

3. El trato incorrecto o descortés a los superiores.

4. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando se causen o se deriven perjuicios a los intereses de la empresa. Así como la desobediencia a las órdenes e instrucciones del trabajo, incluidas las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, y la imprudencia o negligencia en el trabajo.

5. Realizar trabajos particulares en el trabajo o utilizar material de la empresa con fines particulares.

6. La embriaguez no habitual en el trabajo.

7. Faltar al trabajo dos días sin causa justificada en el periodo de un mes.

8. Interrumpir o perturbar el servicio sin justificación legal, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la empresa.

9. Descuido en la conservación del material de la empresa de que se sea responsable, que se produzca deterioro grave del mismo; y pérdida o destrucción de material.

10. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

11. No comunicar a la empresa hechos presenciados o conocidos que causen o





puedan causar perjuicio grave a los intereses de la empresa o de los usuarios del servicio; así como no comunicar desperfectos o anomalías en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos u otros bienes de la empresa cuando de ello se pueda causar perjuicio grave a los intereses de la empresa; y el falseamiento de datos o informes.

12. La ocultación maliciosa de errores propios o de otros trabajadores y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la empresa.

13. La utilización indebida, obtención de copias, aplicación a otro destino o retención de documentos, datos o informes.

14. La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un periodo de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito.

- Son faltas muy graves:

1. Retrasos en la entrada o adelantos en la salida del trabajo, injustificados, que excedan de seis en un mes o de ocho en tres meses.

2. La trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. La simulación de enfermedad o de accidente, y la suplantación de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

3. El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas, o la apropiación, hurto, robo de bienes de la empresa, de otros trabajadores o de cualquier otra persona, en las dependencias de la empresa.

4. La realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

6. El abuso de autoridad por parte de los superiores.

7. La inobservancia de los servicios de mantenimiento o de los servicios mínimos





en caso de huelga.

8. El acoso sexual

9. La no utilización, de forma retirada, de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado.

11. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a terceras personas.

12. La reiteración o reincidencia en falta grave en un periodo de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

13. Faltar al trabajo más de tres días sin causa justificada en el periodo de un mes.

Régimen de las sanciones:

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos previstos en el presente convenio.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

La empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cometidas por los trabajadores sanciones previstas para tipos de inferior gravedad sin que ello implique variación en la calificación de las faltas.

Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.





b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo hasta veinte días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo hasta seis meses y despido.

Medidas cautelares:

La empresa, cuando ello sea necesario para conocer o evaluar el verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador afectado hasta un plazo máximo de dos meses, quedando el trabajador a disposición de la empresa durante el tiempo que dure la suspensión.

Artículo 32. Conciliación de la vida familiar y laboral.

1. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas que disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período e suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicios de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el





neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

b) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En ambos casos, cuando la madre y el padre trabajen, el período de suspensión de distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso múltiple.

Los períodos a que se refieren las letras a) y b) de este apartado 1, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el





artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con sus estado.

2. Reducción de la jornada por motivos familiares.

a) 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 jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. 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. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado c) de este artículo.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye 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 causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

c) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la

fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

3. Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, 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.

La excedencia a que se refiere el presente apartado constituye 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.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efecto 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.

Anexo I: Tablas de salariales año 2006

Salario base

Gerente	1.003,02 €
Jefe de negociado	780,46 €
Negociado	720,95 €
Oficial administrativo	705,89 €
Administrativo	691,03 €
Auxiliar administrativo	657,16 €
Vigilante nocturno	810,99 €
Gobernanta	691,78 €
Limpiadora	622,26 €
Auxiliar de limpieza	602,31 €
Conserje	691,03 €
Auxiliar de conserje	646,04 €
Socorrista	622,26 €
Contramaestre	720,95 €
Auxiliar de contramaestre	701,78 €
MARINERO DE 1ª	691,78 €
MARINERO DE 2ª	673,91 €
Marinero	646,04 €
Monitor de sala	636,47 €
Monitor	626,40 €

Anexo II

El presente anexo trata de concretar los aspectos que determinaran la consecución de la media paga llamada de Calidad por los empleados sujetos al Convenio Colectivo del CLUB de Mar de Almería.

El grado de consecución de los objetivos que se marquen serán valorados por la Junta Directiva del CLUB atendiendo al grado de satisfacción de los Socios (medido mediante la existencia o no de quejas y reclamaciones) y a los datos objetivos relacionados con los servicios que se prestan en el Club (estadísticas de usos, incrementos de facturación en servicios, etc.).

Objetivos de carácter general

1º. Puntualidad.



- 2º. Buena presencia y aseo personal (Imagen)
- 3º. Trato educado tanto con los socios-clientes como con los compañeros.
- 4º. Constante comunicación.
- 5º. Eficacia y eficiencia.
- 6º. Adaptación a las diferentes tareas necesarias ante eventos de carácter extraordinario realizados en el Club.

Objetivos de varadero

- 1º. Orden, control y limpieza del almacén.
- 2º. Mantenimiento y limpieza de carros, maquinaria, escaleras, grúa, etc.
- 3º. Orden y limpieza diaria de la zona.
- 4º. Revisión periódica de los tanques de combustible.
- 5º. Comunicación inmediata de incidencias.
- 6º. Cumplimentación diaria de partes de trabajo.
- 7º. Los servicios se realizaran por riguroso orden de fecha de albarán, siendo imprescindible la existencia del mismo para llevar a cabo el servicio.
- 8º. Uso obligatorio de los medios de prevención de riesgos adecuados.

Objetivos de puerto

- 1º. Orden, control y limpieza de almacén.





- 2º. Comunicación inmediata de incidencias.
- 3º. Atención a emisora portátil (antes de la tercera llamada.)
- 4º. Orden y limpieza diaria de la zona portuaria.
- 5º. Atención a entradas y salidas de embarcaciones y pertrechos en coordinación con Conserjería.
- 6º. Mantenimiento de amarras, pantalanes, farolas, vallas, mástiles, tomas de agua, electricidad, etc.
- 7º. Engalanamiento del Club los sábados, domingos, festivos y fechas señaladas.
- 8º. Atención a la estación de combustible. Liquidación diaria y medición de niveles de tanques.
- 9º. Organizar la ocupación de puntos de amarre, buscando la eficacia y rentabilidad.
- 10º. Información y atención permanente a usuarios y transeúntes.
- 11º. Vigilancia y control de barcos y vehículos.
- 12º. Preparación de la infraestructura necesaria para la organización de regatas y acontecimientos náuticos.

Mantenimiento zona social e instalaciones

- 1º. Control, orden y limpieza de almacén.
- 2º. Notificación inmediata de cualquier incidencia.
- 3º. Reparación inmediata de pequeñas averías. Gestión y seguimiento de aquellas que sean contratadas a terceros.





4º. Mantenimiento planificado de piscina, climatizadora, depuradora, sistema de agua caliente para vestuarios, aljibe, barandillas, etc.

5º. Mantenimiento planificado de instalaciones deportivas, pistas, gimnasios (incluyendo el material propio del mismo), saunas, etc.

6º. Adaptación de las instalaciones a las temporadas de invierno y verano.

7º. Limpieza semanal a fondo de suelos.

8º. Vigilancia y Control de uso de instalaciones.

Conserjería

1º. Atención telefónica.

2º. Control de accesos al Club de vehículos y personas.

3º. Atención a megafonía.

4º. Atención a la radio (después de la 3ª llamada no atendida por puerto).

5º. Organización y Control de las llaves.

6º. Atención al sistema de videocámaras.

7º. Control, entrega y recepción de toallas y llaves de consigna.

8º. Realización de reservas, estadísticas, seguimiento y control de usos de instalaciones.

9º. Recepción y comunicación inmediata de quejas y reclamaciones de usuarios tanto a Mantenimiento como a la Gerencia.

10º. Control y seguimiento documental de entradas y salidas de barcos.





11º. Vigilancia y Control de uso de instalaciones.

12º. La estancia en las dependencias específicas de Conserjería solo está permitida al personal asignado a la zona y a nadie más. Cualquier necesidad que tenga el personal del Club con respecto al uso de la zona se realizara desde la ventanilla.

Todos estos objetivos se pueden ampliar o modificar o modificar cada año en el caso de que el devenir de la actividad en el Club así lo aconseje y de mutuo acuerdo entre la Junta Directiva y los trabajadores. Se establece un plazo de tres meses desde el 1 de Enero de 2.006, para fijar los objetivos que faltan para Gerencia, Gimnasio, Limpieza y Secretaría en relación con el cobro de ésta paga de calidad.

El objeto final de estos objetivos es trabajar para la consecución de unos niveles generales de Calidad acorde con la idiosincrasia de la entidad y con lo demandado por los socios y clientes permitiendo la consecución de los mismos una mejora económica para los empleados.

El seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos marcados se llevara a cabo mediante los partes de quejas, reclamaciones y los de carácter interno de Gerencia.

El baremo que se seguirá exclusivamente para el devengo de ésta paga de calidad por objetivos se realizará de la siguiente forma:

a) Se considerará falta cualquier incumplimiento de los puntos antes señalados o cualquier observación que al respecto pudiera hacer la Gerencia, o la Junta Directiva del C.M.A.

b) También se consideran faltas a éstos efectos las quejas que pudieran realizar los socios y usuarios del Club, siempre que sean tomadas en consideración por la Junta Directiva y den lugar a correcciones en el servicio.

c) Por parte de la Gerencia y con conocimiento del legal representante de los trabajadores, se llevará un control por escrito de cada una de éstas faltas.

d) La acumulación por parte de un trabajador de 12 faltas durante el año anterior a su pago dará lugar a la pérdida del derecho a percibir dicha paga.





e) También se perderá el derecho a ésta paga si no se trabaja de manera efectiva un mínimo de diez meses en un periodo de los doce meses anteriores a la fecha de su cobro.

Y ello aunque el motivo de la inasistencia al trabajo estuviera justificada u obedezca a situación de incapacidad, excepto si la baja es por accidente de trabajo.

