



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA FEDERACIÓN ANDALUZA DE VELA

Artículo 1. Ámbito funcional y temporal de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la Federación Andaluza de Vela, teniendo una vigencia de tres años, comenzando el día 1 de enero de 2007 y terminando el 31 de diciembre de 2009. Dicho Convenio se prorrogará en todo su contenido si no es denunciado por cualquiera de las partes con al menos dos meses de antelación a su término y se aplicará en todo su contenido a los trabajadores mientras no se negocie uno nuevo, sirviendo como base en su globalidad para la próxima negociación.

Artículo 2. Salarios.

Los salarios bases pactados en el presente Convenio Colectivo, para todos los trabajadores acogidos al mismo, son los que se establecen en la Tabla de Salarios anexa.

A día 1 de enero de cada año se incrementará el salario base de acuerdo con el IPC real que se registre a 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 3. Gratificaciones extraordinarias.

Todo trabajador afectado por este Convenio tiene derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario base establecido en el presente Convenio, más complemento de antigüedad, que se abonará en las siguientes fechas:

- Paga de Julio, antes del 15 de julio.
- Paga de Navidad, antes del 22 de diciembre.
- Paga de Beneficios, antes del 15 de marzo.

Artículo 4. Ayuda a la enseñanza y a disminuidos físicos o psíquicos.

Con el fin de ayudar a sufragar los gastos de enseñanza de los hijos de los productores, la Empresa abonará la cantidad de 20 euros mensuales por hijo (varón o hembra) comprendido en la edad de 3 a 16 años, previa justificación de asistencia al colegio, durante todo el año, excepto los meses de julio y agosto. Asimismo, la Empresa, a todos los trabajadores que tuviesen hijos disminuidos físicos o psíquicos, los ayudará con la cantidad de 80 euros mensuales por cada hijo en esta situación, justificado oficialmente.





En el caso de soltero, cabeza de familia, que tenga hermano disminuido físico o psíquico, en período de estudios, previa justificación correspondiente, tendrá derecho a percibir las cantidades expresadas en el presente artículo por los conceptos indicados.

En el caso de que la pareja trabajase en la misma Empresa este complemento se abonará solamente a uno de los componentes.

Artículo 5. Jornada.

1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se establece en 38 horas semanales. Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En los supuestos de jornada continuada se establecerá un período de descanso no inferior a quince minutos.

2. La duración máxima de la jornada laboral diaria será de 8 horas.

Artículo 6. Póliza de seguros.

La Empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguro para todo su personal, que cubra como mínimo los siguientes riesgos:

- a) Gran invalidez absoluta y permanente, 6.012 euros.
- b) Incapacidad total para la profesión habitual: 12.020 €.
- c) Incapacidad permanente parcial: 6.012 euros.
- d) Muerte: 12.020 euros.

Artículo 7. Complemento en caso de accidente o enfermedad.

Cuando un trabajador acogido al presente Convenio causa baja por Accidente de Trabajo, éste cobrará el 100% del salario base convenio que venía percibiendo más la antigüedad, en su caso, desde el primer día. Cuando la baja sea por enfermedad, éste cobrará el 100% a partir del día 15, del salario base convenio más antigüedad, en su caso. Cuando se dé uno de estos casos y haya hospitalización, estos trabajadores cobrarán el 100% del salario base convenio más antigüedad, en su caso, desde el primer día.

Artículo 8. Horas extraordinarias.

La empresa se compromete a la eliminación progresiva de la realización de horas extraordinarias, tanto estructurales como coyunturales, a fin de favorecer la creación de empleo.



Las horas extraordinarias que se efectúen podrán ser compensadas por tiempo de descanso, que será por el doble al de las horas extraordinarias realizadas.

Artículo 9. Vacantes.

La Empresa se compromete a dar oportunidades a sus productores para cubrir las vacantes en las categorías superiores, mediante correspondiente examen de capacidad.

1. El ascenso es la promoción del trabajador a un grupo o categoría profesional superior y distinta de la antes realizada, con carácter permanente.
2. El sistema básico de ascenso es el de valoración de la formación, experiencia y méritos del trabajador tomando como referencia las siguientes circunstancias:
 - a) Titulación adecuada (en su caso).
 - b) Valoración académica (en su caso).
 - c) Conocimiento del puesto de trabajo.
 - d) Se garantizará que la condición de mujer no sea criterio discriminatorio en el acceso y mantenimiento en el empleo, el ascenso y la promoción profesional.
 - e) Desempeño de funciones de superior grupo profesional.
 - f) Superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se establezcan.
 - g) Antigüedad en la Empresa.

Artículo 10. Realización de funciones.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo no podrá realizar otras funciones distintas a las de la categoría para la cual fue contratado.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, se deja libertad para que los trabajadores y la Empresa puedan pactar la realización de trabajos distintos a la categoría específica para la cual fue contratado el trabajador, quien no podrá ver mermados los devengos que venía percibiendo por su categoría profesional o para la que fue contratada. Dicha movilidad funcional tendrá los límites legalmente establecidos.

En caso de realización de funciones de categoría superior se le abonará circunstancialmente, mientras dure la realización de este cometido, los honorarios que se tengan establecidos para dicha categoría superior. La realización de estas funciones será acordada entre la Empresa y la representación de los trabajadores.



Artículo 11. Categorías.

En cuadro adjunto se indican las categorías de los trabajadores de la Empresa, con la cantidad de salario base que les corresponden.

Artículo 12. Ayuda por jubilación.

En todos los casos en que los trabajadores afectados por este Convenio pasen a la situación de jubilación, la Empresa abonará en concepto de premio de retiro dos mensualidades del salario base convenio.

Artículo 13. Ropa de trabajo.

La Empresa facilitará los uniformes o trajes y zapatos que en cada momento necesiten los productores para el ejercicio de sus funciones, para su uso exclusivamente en el centro de trabajo, de acuerdo con las estaciones del año.

Artículo 14. Antigüedad.

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa se establecen en la forma siguiente:

3 años de servicio	5 %
6 años de servicio	15 %
10 años de servicio	20 %
15 años de servicio	25 %
20 años de servicio	40 %
25 años de servicio	60%

Estos aumentos se calcularán sobre el salario convenio.

Lo dispuesto en la relación anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente, según se establece en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Complemento de nocturnidad.

1. El complemento de nocturnidad será del 25% sobre el salario base de convenio.
2. Tendrán derecho a la percepción del citado complemento aquel trabajador que presten sus servicios más de 3 horas de su jornada laboral en el período comprendido entre las 22 y las 6 horas del día siguiente.



3. Los trabajadores que realicen menos de 3 horas de jornada nocturna percibirán el complemento de nocturnidad en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 16. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

1. La empresa se compromete a tomar las medidas e inversiones necesarias para corregir en los centros de trabajo todos los riesgos tóxicos, penosos y peligrosos, así como de la mejora general de las condiciones de trabajo.

2. Mientras que las circunstancias recogidas en el apartado anterior y de forma transitoria los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, penosos o peligrosos (personal de mantenimiento) percibirán un plus del 10% del salario base mensualmente, y el personal de Marinería, por maniobras de grúa por considerarse peligroso, un plus del 3% del salario base mensual.

3. La calificación de los trabajos considerados tóxicos, penosos o peligrosos será efectuada, en primera instancia, entre la dirección de la empresa y el delegado de Prevención y representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo.

Artículo 17. Plus de transporte.

El personal recibirá un complemento de transporte, que no se devengará ni en las pagas extras ni en el mes de vacaciones, que será de 40 € para los de jornada partida, y 20 € para los de jornada continuada.

El personal que tenga contrato temporal de fines de semana no percibirá este plus.

Artículo 18. Plus de trabajo en domingos y festivos.

1. El personal que preste sus servicios en domingos o festivos percibirá un plus por la cuantía de 40 euros por domingo o festivo trabajado, siendo incompatible este complemento con el de descansos especiales en el caso de los domingos.

Este complemento se abonará en su totalidad independientemente de las horas realizadas en estos días.

2. El personal que preste sus servicios en las noches de Nochebuena y Nochevieja percibirá un plus de 120 euros, siendo incompatible con el del punto anterior.

Artículo 19. Quebranto de moneda.

1. El personal que sea responsable del manejo de dinero en efectivo por la actividad propia de la Empresa, recibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad mensual de 50 euros.

Artículo 20. Complemento por descansos especiales.





1. Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos, cuando así se establezca. Este complemento salarial ascenderá a la cantidad de 70 euros mensuales, mientras esté sujeto a tres turnos.

Artículo 21. Complemento especial dedicación.

El personal de mantenimiento recibirá un plus mensual de 80 euros en concepto de complemento por especial dedicación o por realización de horas de más de su jornada laboral, siendo asimismo de aplicación este plus en menor o mayor cuantía para el personal que desempeñe una especial responsabilidad, de acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Asimismo para el personal de Monitores de Iniciación se le abonará este complemento a aquellos que a partir de la vigencia del presente Convenio ostenten una antigüedad casi ininterrumpida de cuatro años, y cuyos contratos de trabajo a lo largo del año hayan superado las 30 horas de trabajo semanales, y siempre y cuando no perciban el complemento de antigüedad que refleja el artículo 14.º del presente Convenio.

Artículo 22. Desplazamientos del personal por actividades fuera de la localidad de residencia.

El personal de Entrenadores y Preparadores que tenga que pernoctar fuera de su residencia habitual por desplazamiento a competiciones o concentraciones recibirá un plus de especial dedicación de 50 euros por noche que pernocte, siempre que sea fuera de su jornada laboral, en los casos de sábados y domingo.

Aquel personal que tenga en su jornada laboral semanal incluidos los sábados y domingos recibirá en lugar del complemento anteriormente citado una compensación de medio día por noche pernoctada fuera de su residencia habitual.

Artículo. 23. Reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares dependientes.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un discapacitado 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 aquélla.

2. Tendrá el mismo derecho quien precise de 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.

3. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un



derecho individual de los trabajadores, hombres y 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.

Artículo 24. Excedencia forzosa.

1. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente en materia de suspensión de contrato de trabajo, los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a la suspensión temporal de su contrato de trabajo, en los siguientes casos:

a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por cuidado de familiares.

c) Por asistencia a programas de preparación para deportistas de elite o alto nivel con vistas a campeonatos del mundo u olimpiadas, dentro de las respectivas selecciones nacionales.

d) Por ejercicio de cargo público representativo o cargo sindical, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato en el ámbito federal profesional de sección sindical sectorial, provincial-autonómico o superior.

e) Cualquier otra que legalmente se establezca.

f) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Esta situación se considerará como excedencia forzosa, por lo que el trabajador deberá incorporarse al trabajo en el plazo máximo de 30 días a partir de la cesación en el cargo o causa que justificó la excedencia, debiendo solicitar el reingreso en su puesto de trabajo por escrito.

Si el trabajador no solicitase el reingreso en dicho plazo se considera extinguido su contrato de trabajo por dimisión.

En cuanto a las incompatibilidades y regulación se estará a lo dispuesto en el artículo 46 de los Estatutos de los Trabajadores.

Artículo 25. Excedencia especial por cuidado de hijos y por cuidado de familiares.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los





sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

2. En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto para los supuestos de excedencia forzosa.

3. Excedencia por cuidado de familiar:

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años 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.

En cuanto a las incompatibilidades y regulación se estará a lo dispuesto en el artículo 46 de los Estatutos de los Trabajadores

Artículo 26. Excedencia voluntaria.

1. El personal que haya cumplido 12 meses efectivos de trabajo en la empresa, y que haya transcurrido, en su caso, más de 4 años desde el final de una excedencia voluntaria anterior, tendrá derecho a excedencia voluntaria, por una duración no inferior a 2 años ni superior a 5.

2. La excedencia podrá ser utilizada por el trabajador para cuestiones familiares, particulares y laborales, siempre que esta última no sea de competencia o la actividad concesionaria de la excedencia.

3. La excedencia deberá ser concedida como muy tarde, por la dirección de la empresa, dentro del mes siguiente a la presentación de la solicitud por parte del trabajador.

4. En el plazo de 30 días, anteriores a la finalización de la excedencia, el trabajador notificará por escrito, a la dirección de la empresa, su intención de incorporarse a su puesto de trabajo.

5. A todo lo no recogido en este capítulo, se estará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 27. Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por algunos motivos y por el tiempo siguiente:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.



b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia el plazo será de cuatro días.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuando conste en una norma legal o convencional un período 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 en la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1.º 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 le descontará el importe de la misma al salario a que tuviera derecho en la Empresa.

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

f) Podrán suprimirse estas Licencias en casos de manifiesta reiteración de los motivos de la misma.

Artículo 28. Vacaciones.

Las vacaciones anuales para todos los trabajadores del ámbito del presente Convenio serán de 30 días naturales, los cuales serán distribuidos por la empresa previa solicitud del trabajador. Salvo expresa autorización específica de la Empresa no será período hábil vacacional los meses de junio a septiembre, dada la índole del trabajo que se desarrolla en la Empresa, el cual los meses estivales son los de mayor actividad, así como en las fechas de cese y comienzo de campaña. Se podría consensuar con determinados puestos de trabajo la posibilidad de disfrutar las vacaciones en estos meses estivales.

Artículo 29. Jubilación.

El cese ordinario en el trabajo por jubilación se producirá al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad. Se establece el sistema de jubilación especial a los sesenta y cuatro años en aquellos casos en los que el puesto de trabajo ocupado por el trabajador que se jubile no esté catalogado por el centro como a extinguir o a amortizar. Esta jubilación especial se tramitará conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o disposición legal que lo regule o desarrolle en el futuro.





La Empresa y los representantes de los trabajadores informarán de los sistemas legales de jubilación parcial y anticipada, fomentando su utilización.

Artículo 30. Contrato eventual por circunstancias de la producción o acumulación de tareas.

Los contratos eventuales, celebrados bajo esta modalidad contractual, y al amparo de lo establecido en el art. 15.1.b) del TRET, y sus posteriores desarrollos, tendrán una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho.

Caso de celebrarse por un plazo inferior al máximo, podrán prorrogarse por una sola vez, hasta su duración máxima.

Artículo 31. Comisión de seguimiento e interpretación.

La Comisión de seguimiento está compuesto por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Empresa. Esta Comisión vigilará cuantas cuestiones se deriven de interpretación o cumplimiento de los artículos aprobados en el presente Convenio.

Artículo 32. Garantías del Delegado de Personal.

1. Recibir información de la Empresa que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.
3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuraciones de plantilla, y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
 - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de Formación Profesional de la Empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.





4. Emitir informe cuando la función, absorción o modificación del «Status Jurídico» de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del modelo de ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
8. Ejercer una labor:
 - a) De vigilancia, en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos o tribunales competentes.
 - b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
9. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Derechos de los mismos:

- 20 horas mensuales retribuidas para ejercer su función.
- Los trabajadores podrán reunirse en el Centro de Trabajo, siendo retribuidas por la Empresa un máximo de 12 horas anuales dentro de la jornada laboral.
- La Empresa se compromete a descontar directamente del salario de sus trabajadores, si así lo solicitaran por escrito, el importe de la Cuota Sindical, cuya cuantía se entregará al Sindicato que indique el trabajador.

Artículo 33. Régimen disciplinario.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la Empresa se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.





Artículo 34. Faltas leves.

- a) De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (a partir de 30 minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el período de 1 mes.
- b) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- c) El descuido o negligencia leve en el ejercicio de las funciones.
- d) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta grave o muy grave.
- e) No cursar la baja médica de los 2 días siguientes a la fecha de la baja.

Artículo 35. Faltas graves.

- a) Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad (superior a 30 minutos) en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 1 mes. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastarán dos faltas de puntualidad para que ésta sea considerada como grave.
- b) Faltar 1 día al trabajo durante un período de 1 mes sin causa que lo justifique.
- c) La falta de obediencia debida a los superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.
- d) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- e) La imprudencia en actos del servicio. Si además implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- f) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios material o herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
- g) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- h) El causar daños en los locales, materiales o documentos de la empresa.
- i) La tolerancia de los superiores de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.
- j) La falta de rendimiento que, injustificadamente, afecte al normal funcionamiento de los servicios de la Empresa y no constituyan falta muy grave.



- k) El no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Empresa o se utilicen en provecho propio.
- l) El haber sido amonestado por escrito o sancionado con 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de un año.

Artículo 36. Faltas muy graves.

- a) El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de la organización y de dirección de una empresa, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe, o debe saber, que ofensiva o no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.
- b) Puede considerarse acoso sexual el comportamiento realizado por la persona jerárquicamente superior y que condiciona directa o indirectamente alguna decisión laboral a la aceptación de la propuesta sexual por parte de la persona acosada. Igualmente también podrá considerarse como acoso sexual el comportamiento de carácter sexual desarrollado por personas de superior o igual categoría profesional basado en bromas persistentes, piropos, observaciones o gestos sugerentes, alusiones a la intimidad, etc., y que tiene como consecuencia producir un ambiente de trabajo hostil, desagradable o intimidatorio.
- c) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo.
- d) La empresa garantizará que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad y la orientación sexual de las personas trabajadoras.

Accesorias de igualdad.

Por parte de la dirección y del comité de empresa se designará a una persona, en la cual radique la confianza de las trabajadoras, trabajadores y de la Empresa, con objeto de proporcionar información y asesoramiento a las víctimas de acoso sexual. Su función será poner en conocimiento los hechos a la dirección de la Empresa y abrir el correspondiente expediente de investigación de los hechos. Esta figura será denominada «Asesor o asesora de igualdad de oportunidades».

Se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación (CIOND), integrada por dos componentes de la representación de la empresa y dos de la parte sindical. Dicha comisión se reunirá bimestralmente con carácter ordinario, o cuando lo solicite, con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o





trabajadora, con carácter extraordinario. Será función de esta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre la empresa y el personal.

e) Acoso moral -perseguir al trabajador mediante instrucciones claramente encaminadas a influir negativamente en su actitud psicológica hacia el trabajo al objeto de que abandone definitivamente el mismo- y laboral -igual actuación pero encaminada a influir no sobre la actitud psicológica sino sobre la tolerancia física y familiar al ritmo de trabajo-.

h) Más de 20 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de 6 meses, o 30 durante 1 año.

i) El abandono del servicio.

j) Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada o confidencial de la Empresa que puedan perturbar el adecuado funcionamiento de la misma.

k) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

l) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

m) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, o de cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

n) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa. Así como fotocopiar documentos de la Empresa para utilizarlos indebidamente.

ñ) Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados.

o) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

q) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

r) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

s) El haber sido sancionado con 3 faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza en el período de un año.



Artículo 37. Sanciones.

Las sanciones que la Empresa puede imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A. Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días.

B. Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 30 días.

C. Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de 30 días hasta 6 meses.
- Despido disciplinario.

Artículo 38. Notificación.

Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado, expresando las causas que las motivaron.

Obligación de contestar por escrito a la Empresa en el plazo de 30 días a cualquier tipo de reclamación.

Artículo 39. Procedimiento.

No podrán imponerse sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente instruido al efecto, según el procedimiento regulado en este Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores, y previa información al Comité de Empresa.

Artículo 40. Prescripción de las faltas y sanciones.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento del expediente instruido al efecto.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 6 meses, las





impuestas por faltas graves a los 3 meses y las impuestas por faltas leves al mes.

Una vez prescritas las faltas, no figurarán en el expediente del trabajador.

Artículo 41. Medidas cautelares.

Podrá suspenderse provisionalmente de empleo y sueldo, con anterioridad al término del expediente, sólo en aquellos supuestos en que un trabajador sea sorprendido en una falta calificada como muy grave, previa comprobación fehaciente de los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo.

En todo caso, esta suspensión tendrá el carácter de provisional a la espera del resultado del preceptivo expediente y en ningún caso podrá superar tal suspensión un período máximo de sesenta días.

De no confirmarse la comisión de la falta, se reintegrarán al trabajador todas las retribuciones correspondientes al tiempo de suspensión provisional, y, de comprobarse la comisión de la misma pero que le correspondiera una sanción inferior a la suspensión, o por un tiempo inferior, se producirá el reajuste a que hubiera lugar.

Artículo 42. Expediente disciplinario a trabajadores.

1. El expediente disciplinario tiene como objetivo dar garantía y una adecuada defensa al trabajador, cuando se enjuicien posibles faltas.

Además de clarificar los hechos y sus consecuencias concurrentes y conseguir la mayor objetividad en el conocimiento de los mismos y en la resolución final.

2. El Comité de Empresa del Centro de Trabajo, a petición del inculpado o por iniciativa propia nombrará a uno de sus miembros, para que asesore al trabajador y asista a todas las actuaciones y trámites del expediente.

3. El Juez Instructor recabará todas las pruebas que considere oportunas para la clarificación de los hechos, pudiendo el inculpado proponer las pruebas y testigos que crea conveniente.

El Juez Instructor realizará todas aquellas que crea conveniente, dejando constancia por escrito y firmada de cuantas actuaciones, pruebas y trámites realice, así como de las pruebas solicitadas desechadas.

4. Durante toda la instrucción del expediente sancionador, si la falta que se investiga fuese considerada grave o muy grave, todos los participantes en dicha instrucción tendrán la obligación de mantener una especial cautela y discreción en sus actuaciones, respetando siempre los principios del respeto a la intimidad y



al principio de presunción de inocencia, con el objetivo de evitar posibles perjuicios.

Artículo 43. Expediente disciplinario a los representantes de los trabajadores.

1. En caso de que el expediente disciplinario se imputase a cualquier representante legal de los trabajadores que pudiera ser constitutivo de sanción de acuerdo con lo establecido en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores y de los artículos 108 y 114 de la Ley Procesal Laboral, se procederá a la apertura de un expediente laboral contradictorio, en el que se dará trámite de audiencia previa, además de al interesado, a los restantes representantes legales de los trabajadores. Si el trabajador estuviese afiliado a algún sindicato, se le dará audiencia al responsable de la Sección Sindical del sindicato al que perteneciera como afiliado, y en su defecto al sindicato.

Artículo 44. Abuso de autoridad.

1. El trabajador que considere haber sufrido abusos de autoridad por sus jefes, mandos o encargados, dará cuenta de los mismos a la Dirección de la Empresa por medio de sus representantes legales, obligándose la Empresa a que, en el plazo máximo de 3 días, se inicie la apertura del correspondiente expediente.

2. Paralelamente, el trabajador o sus representantes podrán formular la correspondiente denuncia ante la Inspección de Trabajo o, si ello fuese necesario, ante los Órganos Jurisdiccionales.

Disposición adicional.

En todo aquello que no se recoge en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Tabla de salarios.

Categorías	Salario
Técnico Coordinador de zona	2.402,04 €
Entrenador	1.302,97 €
Preparador	1.274,80 €
Monitor de Iniciación	958,50 €
Monitor	852,00 €
Responsable de Centro	1.302,97 €
Jefe de Equipo de infraestructuras	1.171,50 €
Coordinador de Escuela de Vela	1.011,75 €
Oficial de 1.ª Administrativo	969,98 €
Oficial de 2.ª Administrativo	873,90 €
Auxiliar Administrativo	839,82 €
Marinero	839,82 €
Patrón de Cabotaje	839,82 €



Oficial de 1.ª Mantenimiento	905,25 €
Oficial de 2.ª Mantenimiento	839,82 €
Peón	649,65 €

En Cádiz, a veintiocho de mayo de dos mil siete, reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Federación Andaluza de Vela, se procede, previa su lectura, a la firma del texto de dicho Convenio. Dicho texto se acompaña para su registro.

Lo que se comunica a los efectos oportunos.

Por la empresa:

Silvestre González Pacheco.

Carlos Jiménez Ocaña.

Por los trabajadores:

Rafael Jiménez Calbo.

Antonio Zuazo Otero.

Por Uso:

Alberto Pablos de la Marta.

