



CONVENIO COLECTIVO REAL CLUB MEDITERRÁNEO 2006-2009

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente convenio es de aplicación en cualquier centro de trabajo del Real Club Mediterráneo en Málaga y su provincia.

Artículo 2. Ámbito Funcional

El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores/as del Real Club Mediterráneo.

Artículo 3. Ámbito Personal

Comprende a todos los trabajadores/as del Real Club Mediterráneo.

Artículo 4. Vigencia Y Duración

El presente convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, y su duración será desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2009.

Artículo 5. Retroactividad

La aplicación del convenio se retrotraerá al 1 de enero de 2006.

Artículo 6. Resolución O Revisión

La denuncia proponiendo la resolución o revisión del convenio deberá comunicarse a la otra parte con la antelación mínima de dos meses, respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento, y una copia del mismo será remitida al organismo competente.

Iniciada la negociación para la revisión del convenio, si la misma se prolongase por plazo que excediera al de la vigencia del convenio, este se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo pacto.

En el supuesto de resolución del convenio, este se seguirá aplicando en sus propios términos, en tanto no fuere sustituido por nuevo Convenio.

Artículo 7. Vinculación A La Totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su

aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Artículo 8. Compensación Y Absorción Compensación.

Las condiciones que se establecen en este convenio, valoradas en su conjunto, son compensables conforme a las disposiciones legales vigentes.

ABSORCIÓN. Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos pactados solo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas, incluida la fijación de salarios interprofesionales, efectuándose la comparación en forma global y anual.

Artículo 9. Garantías

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan del pacto, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Artículo 10. Principio De No Discriminación

Se respetará el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas y afiliación o no a un sindicato. Dicho principio será de aplicación para todo el personal tanto con contrato indefinido como para el personal con independencia de la duración de su contrato.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo que se trate (2% establecido).

Capítulo II Organización Del Trabajo

Artículo 11. Facultades De La Dirección De La Empresa

La organización del trabajo, con sujeción a las presentes normas, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa cualquier modificación sustancial de la organización racional del trabajo, se informará previamente a los delegados/as de personal con al menos siete días de antelación.

Artículo 12. Normas

1. La exigencia de la actividad y, consecuentemente, del rendimiento.
2. La adjudicación de la tarea necesaria para la plena actividad del trabajador.

3. La movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción dentro de lo establecido en el artículo 39 del E.T.

4. La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribución del personal y cambio de funciones, informando previamente a los delegados/as de personal.

En el caso de que la empresa no haya hecho uso de lo previsto en alguno o algunos de los epígrafes de este artículo, ello no se entenderá como renuncia.

Artículo 13. Revisión De Incentivos

Cuando las percepciones medias de los trabajadores excedan del 40% del salario.

Artículo 14. Definición De La Actividad

Actividad normal en su trabajo es aquella que desarrolla un empleado consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin el estímulo de una remuneración con incentivo.

Artículo 15. Ascensos

Los ascensos de categoría profesional son facultad privativa de la empresa y se producirán teniendo en cuenta la formación, capacidad, méritos y antigüedad del trabajador.

Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, sin que por ello exista discriminación alguna.

Artículo 16. Movilidad Geográfica

Cuando la empresa se proponga el traslado a otra localidad de un centro de trabajo o de alguna sección del mismo, lo pondrá en conocimiento de los trabajadores interesados, informando a los delegados/as de personal, con cuatro meses de antelación a la fecha en que proyecte llevarlo a efecto, indicando las condiciones de dicho traslado. Los trabajadores, en el plazo de un mes, desde la fecha en que fuesen avisados, comunicarán a la empresa si aceptan o no el traslado. De no llegarse a un acuerdo respecto a las condiciones del traslado o a la indemnización en caso de cese, directamente entre la empresa y los trabajadores afectados o sus representantes legales, se estará a lo dispuesto legalmente. El incumplimiento de los plazos determinados hará que dicho cambio no surta efecto. En dicho traslado se tendrán lo siguientes criterios: en primer lugar la voluntariedad y si no existiere dicha voluntariedad se seguirá con el criterio de antigüedad.



Artículo 17. Movilidad Y Trabajos De Superior O Inferior Categoría

1. El marco normativo de referencia, para esta materia, lo constituyen los artículos 22 y 39 del E.T.
2. Dentro de un mismo grupo profesional podrán existir diferentes categorías con la retribución fijada para cada una de ellas.
3. La movilidad entre diferentes categorías del grupo profesional, así como la encomienda de funciones no correspondientes al grupo profesional, se regularán por lo dispuesto en el artículo 39 del E. T. con las siguientes especificaciones: la atribución de funciones superior a las del grupo o categoría profesional de pertenencia para cubrir la ausencia (o en su caso la reducción de jornada) de otro trabajador en situación de I. T., excedencia (voluntaria o forzosa), maternidad y cuidado de un menor, no dará lugar a la consolidación de la superior categoría o grupo, aún cuando se superen los plazos legales o convencionales previstos para ello.
4. El trabajador que desempeñe trabajo distinto al suyo habitual para cubrir la ausencia de otro en situación de excedencia, incapacidad laboral por enfermedad o accidente, u otra análoga, seguirá desempeñándolo mientras dure tal situación, sin que se le reconozca por ello el derecho previsto en el punto anterior.

Artículo 18. Cambio De Turno

En el caso que las ausencias al trabajo alcancen el 4% de la plantilla de personal, la empresa, podrá decidir con criterios objetivos y aplicando las fórmulas de rotación que estime oportunas, el cambio de turno de los trabajadores cuando lo necesite, por el tiempo que subsista tal índice de ausencias, previa comunicación al interesado y a los representantes de los trabajadores con una antelación de ocho horas, respetando el descanso mínimo legal entre jornada y jornada, y sin que ello suponga disminución de la retribución para el trabajador.

A efectos de determinación del índice de ausencia al trabajo, no se computará el crédito de horas de los representantes legales de los trabajadores ni las bajas causadas por accidente de trabajo, riesgo durante el embarazo o licencia por maternidad.

Mensualmente, se facilitará a los representantes legales de los trabajadores información sobre la evolución del absentismo.

Dichos cambios de turno no tendrán la consideración legal de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Artículo 19. Puesto De Trabajo De La Mujer Embarazada

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente tendrán derecho a un cambio de puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia, tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativa de la empresa.

El cambio de puesto de trabajo o función, se realizará siempre que así lo certifique el médico de cabecera o de la mutua que asiste a la trabajadora.

Capítulo III Inicio Y Desarrollo De La Relación Laboral

Artículo 20. Contratación

En materia de contratación laboral se estará, en todo caso, a las disposiciones legales o normas convencionales de mayor rango sobre la materia tanto de carácter general como especial.

En ausencia de tales disposiciones o normas, el personal contratado a plazo fijo, obra determinada, por temporada o con carácter eventual cesará como consecuencia directa e inmediata del cumplimiento del plazo, de la finalización de la obra o de las restantes causas resolutorias del respectivo contrato.

Las necesidades de carácter permanente serán atendidas con personal fijo.

Artículo 21. Ingreso

Para acceder a la empresa es preciso tener cumplida la edad de dieciséis años y, excepto en los casos de contrato de formación, estar en posesión del certificado de graduado escolar, formación profesional II o equivalente.

La admisión de personal se ajustará a las disposiciones legales generales en materia de colocación y a las especiales si las hubiere, así como los criterios que fije la empresa.

La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas prácticas, psicotécnicas y objetivas adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado.

Artículo 22. Adscripción De Personal

El cambio de junta directiva supondrá para ésta la subrogación en los derechos y obligaciones laborales que tengan los trabajadores con la anterior junta directiva.

Artículo 23. Modalidades Del Contrato

No obstante lo dispuesto en el artículo 20 en materia de contratación:

1. Los contratos que se concierten para sustituir a trabajadores fijos durante



ausencias obligadas, harán constar el nombre del trabajador al que se sustituye y las causas que motivan su sustitución. Su duración vendrá determinada por la fecha de reincorporación del titular al puesto de trabajo.

2. Cuando el contrato concertado sea de obra o servicio podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciadas por el volumen adicional de trabajo que representen, que -limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse- estén directas o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa.

3. El contrato de formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veintiún años.

4. Los trabajadores que estuvieran empleados en la empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, podrán convertirse su contrato en indefinido en las condiciones y con los beneficios que para el fomento de la contratación indefinida prevea la normativa vigente.

5. Los puestos de estructurales será cubiertos con personal fijo.

Artículo 24. Forma Del Contrato

La contratación del personal tendrá que hacerse conforme a la legislación vigente.

Artículo 25. Periodo De Prueba

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el periodo de prueba que se detalla a continuación:

1. Seis meses para los directivos, técnicos deportistas y entrenadores.
2. Un mes para los demás trabajadores/as.

La empresa manifestará al trabajador de nuevo ingreso el alcance y contenido del periodo de prueba.

El periodo de prueba es íntegramente exigible, salvo que la empresa decida renunciar a todo o a parte de él, cuya decisión la comunicará por escrito al interesado.

Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como el trabajador, podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo, sin preaviso ni indemnización.

El periodo de prueba será computable a efectos de antigüedad y, durante el mismo, el trabajador tendrá idénticos derechos y obligaciones que el resto del personal.



Artículo 26. Preaviso De Cese

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá notificarlo por escrito con la siguiente anticipación:

1. Un mes para directivos, técnicos deportistas y entrenadores.
2. Quince días para los demás trabajadores.

Artículo 27. Liquidación Por Cese

Cuando el trabajador/a cause baja en la empresa, le será abonado el importe de las gratificaciones extraordinarias si corresponde y el de vacaciones en proporción al tiempo trabajado desde que se devengó la correspondiente gratificación o se disfrutaron las oportunas vacaciones.

Artículo 28. Jornada Laboral

1. LA JORNADA

La jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales, salvo que una norma superior al ámbito del convenio fije una jornada menor o mejor derecho adquirido a título personal.

2. DESCANSO EN JORNADA CONTINUADA

Se establece media hora para el bocadillo que computará como de trabajo efectivo para los trabajadores de jornada continuada y de 15 minutos en jornada partida. Si las condiciones de trabajo así lo aconsejan, podrán organizarse los periodos de descanso mediante relevos de trabajadores de forma que no quede abandonado el servicio, supliéndose los trabajadores unos a otros, sin que ello implique aumento de jornada, mayor percepción económica, ni mayor responsabilidad que la máxima legalmente exigible de acuerdo con las normas que rigen la organización científica del trabajo.

Artículo 29. Calendario

Entre la empresa y la representación de los trabajadores, al pactar el calendario podrá establecerse una distribución irregular de la jornada durante el año, sin superar el máximo de las anuales fijadas en este convenio, aunque se superen las nueve diarias hasta un máximo de 10 diarias, respetando en todo caso los descansos mínimos legales entre jornadas y semanales.

Artículo 30. Horario

Es facultad privativa de la empresa establecer el horario de su personal, coordinándolo en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento, pudiendo

organizar los turnos y relevos de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. Horas Extraordinarias

Para atender a la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, se aplicarán los siguientes criterios:

- a) Se suprimen las horas extraordinarias habituales.
- b) Se realizarán las horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros y daños extraordinarios o urgentes.
- c) Se mantendrá, salvo la posibilidad de contratación temporal o parcial de personal, las horas extraordinarias necesarias para cubrir periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y ochenta al año.

Artículo 32. Fiestas

Se observarán las fiestas establecidas en los calendarios aprobados anualmente para la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 33. Vacaciones

El periodo anual de vacaciones será de 30 días naturales. Se podrá distribuir como máximo en dos periodos uno de ellos como mínimo de 14 días. La fijación de los periodos de vacaciones, se hará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, dentro de los dos últimos meses del año anterior, conjuntamente con el calendario laboral. El periodo de vacaciones comenzará después del descanso semanal.

Debido a las características de la empresa, como norma general no se podrá disfrutar vacaciones en el mes de Julio, excepto el personal de las secciones deportivas y los de alguna otra sección que por sus circunstancias lo requieran.

Para el cómputo de los días de vacaciones del personal contratado durante el año se tomará como fecha inicial la de su ingreso

Artículo 34. Excedencia Voluntaria

La excedencia voluntaria del trabajador se podrá solicitar en los términos señalados en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Excedencia Por Maternidad

Las/os trabajadoras/es tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogida, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, mientras tanto dura esta situación, los/as trabajadores/as para atender al cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Por tanto podrá ser solicitada por el padre o la madre cuando ambos trabajen.

Dicha excedencia, será computable a efectos de antigüedad, dando el derecho a la reserva del puesto de trabajo. El trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la empresa, especialmente con motivo de su reincorporación. Mientras se permanezca en esta situación de excedencia, podrán participar en convocatorias de traslados y ascensos, como si estuviese en activo.

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

Artículo 36. Permisos

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

- a) Por matrimonio, quince días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo, dos días.
- c) Por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, padres políticos y hermanos, tres días.
- d) Por fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos políticos, dos días.
- e) Por fallecimiento de tíos o sobrinos, un día.
- f) Por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días.



g) Por intervención quirúrgica, hospitalización o lesiones con fracturas, del cónyuge, padres, hijos, hermanos y padres políticos, un día.

h) Por traslado de domicilio habitual, un día.

i) Por boda o comunión de un hijo, un día.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal con las condiciones establecidas en la letra d) del número 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

k) Los trabajadores disfrutarán de tres días anuales para asuntos propios. Previa solicitud la concesión se hará en cada centro de trabajo ocupacional y máximo de un trabajador por día.

En los supuestos recogidos en los apartados b, c, d, e, f, y g, si el trabajador inicio su jornada laboral el permiso comenzará el día siguiente al del hecho causante. Igualmente si existiera en estos supuestos desplazamientos fuera de la provincia, el permiso se extendería dos días más.

1. Los permisos retribuidos a que se refiere el presente artículo, serán pagados a salario real, es decir, en la misma forma y cuantía que se percibe un día de trabajo.

2. En cuanto al permiso para lactancia a que se refiere el núm. 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa no hará distinción entre padre o madre trabajadores, siempre que se justifique que el otro cónyuge no disfruta del mismo.

Artículo 37. Licencias

El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

c) En los casos de cursos de formación continua y formación profesional instado por la empresa, ésta aportará el 100% de los gastos que supongan dichos cursos y cuando sean de titulación oficial.

d) Desde la fecha de incorporación del trabajador/a a la empresa, esta incentivará

la formación que requiera titulación oficial con la aportación del 50% del valor de la matrícula, mediante presentación del título o certificación oficial correspondiente al término del periodo formativo.

e) Se facilitará licencias retribuidas en los casos de enfermedad de hijos/as menores de 8 años para acompañarlos a la asistencia sanitaria, mediante presentación del justificante correspondiente.

f) Los/as trabajadores / as con un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia para atender la lactancia del menor. Cuando el padre o la madre trabajen solo uno de los dos podrá hacer uso de este derecho. Si el cónyuge él/ella presta sus servicios en otra empresa, certificará que no está haciendo uso de este permiso.

Capítulo IV Condiciones Económicas

Artículo 38. Sistema De Retribución

Los sistemas de retribución son:

- a) A tiempo
- b) Con incentivos.

Se entiende por sistema “a tiempo” aquel en que el trabajador percibe un salario en función de la actividad normal en la forma que se establece en el artículo siguiente.

Se entiende por sistema “con incentivo” aquel en que el trabajador percibe una contraprestación económica según su rendimiento o actividad y objetivos alcanzados.

Artículo 39. Salario Actividad Normal

El salario por la actividad normal es la retribución correspondiente al rendimiento normal en cada caso y puesto de trabajo y es el que figura en la tabla anexa del convenio colectivo.

Artículo 40. Tablas Salariales

Las retribuciones son las que constan en los anexos I y II.

La tabla salarial del anexo II contiene los salarios al 31/12/2005, los cuales se incrementarán con un 3% para el año 2006. Cuando se conozca el IPC real del año 2006 y si este es superior al 3% se regularizarán los salarios con efecto 01/01/2006. Esta formula se aplicará para los años 2007, 2008 y 2009.



Artículo 41. Salario Mínimo

Se establece que el salario mínimo será el que fije el Gobierno anualmente.

Artículo 42. Salario Anual

La remuneración correspondiente a la jornada pactada estará constituida por la suma de los salarios contenidos en las tablas salariales y los complementos salariales en antigüedad, gratificaciones extraordinarias, plus festivos, nocturnidad, plus personal, vacaciones y cualquier otro plus o gratificaciones que se establezcan en el futuro.

Artículo 43. Igualdad De Remuneración Por Razón De Sexo

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales sin discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo 44. Premio De Antigüedad.

El premio a la antigüedad se regula de la siguiente forma:

1. Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa consistirán en ocho trienios del 4 por ciento salario, para todos los grupos de personal.
2. Para el personal que con anterioridad al 21 mayo 2001, estuviera cobrando los trienios al 8 por ciento, se le respetará dicho porcentaje hasta alcanzar el 60%.

Artículo 45. Gratificaciones Extraordinarias

Las pagas extras -que tendrán como base de cálculo el salario base, antigüedad, nocturnidad y plus personal- son cuatro:

- Julio: Devengo 1-7 al 30-6 días: 30 Pago: 1 al 15 julio
- Navidad: Devengo 1-1 al 31-12 días: 30 Pago: 1 al 15 diciembre
- Marzo: Devengo 1-3 al 28-2 días: 15 Pago: 1 al 15 marzo
- Octubre: Devengo 1-11 al 31-10 días: 15 Pago: 1 al 15 octubre

Artículo 46. Plus Festivo

Los días festivos trabajados se cobrarán en las doce mensualidades resultantes del siguiente cálculo: Salario base diario más antigüedad, multiplicada por 1,40, multiplicado por los días festivos oficiales trabajados en el año y dividido entre





doce.

Artículo 47. Plus De Nocturnidad

Se abonará por las horas trabajadas entre las veintitrés horas y las siete horas, y el cálculo de su valor será el siguiente: Salario base diario multiplicado por 1,25, dividido entre ocho y multiplicado por el número de horas trabajadas en el periodo referido.

Artículo 48. Plus Personal

Se ajustará el importe que cada uno individualmente venga percibiendo sin que ello afecte al salario bruto anual, no será compensable ni absorbible.

Artículo 49. Plus Toxicidad

Se establece un plus de toxicidad para aquellos que utilicen sustancias tóxicas (cloro y ácido), cuando los mismos se lleven a cabo dentro de locales con escasa ventilación natural y que conlleven la utilización obligatoria, según la normativa vigente, de guantes y mascarilla para su manipulación. Dicho plus se abonará mensualmente por importe del 8% sobre el salario base que perciban.

Artículo 50. Horas Extraordinarias (Retribución)

Las horas extraordinarias serán abonadas con un recargo del 75% sobre el salario base más la antigüedad, que corresponda a cada hora ordinaria.

Artículo 51. Vacaciones (Retribución)

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones será la que realmente perciba el trabajador en jornada normal de trabajo, sin incluir incentivo alguno.

Artículo 52. Dietas Y Desplazamiento

Cuando un trabajador se desplace transitoriamente de la localidad por orden de la empresa, esta le abonará, además de su retribución normal, los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención, percibiendo en concepto de dietas, si tiene que pernoctar 30,00 euros y si no pernocta 18,00 euros.

Si el descanso coincide con el desplazamiento, el trabajador tendrá la opción de cambiar un día de dietas por un día de descanso, siendo este el día siguiente al de la llegada.

Artículo 53. Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad temporal (IT), la empresa abonará a sus trabajadores un complemento salarial hasta cubrir el 100% de sus salarios a partir del primer día





de dicha situación hasta su situación de alta laboral o baja administrativa en la empresa. Este complemento no se establecerá cuando la baja sea por maternidad.

Capítulo V Prestaciones No Salariales

Artículo 54. Premio A La Jubilación

La empresa abonará a los trabajadores con más de 15 años de antigüedad, que causan baja por jubilación, un premio con arreglo a la siguiente escala:

A los sesenta años	12.000,00 euros
A los sesenta y un años	10.000,00 euros
A los sesenta y dos años	8.000,00 euros
A los sesenta y tres años	7.000,00 euros
A los sesenta y cuatro años	6.000,00 euros

El premio será del 50 % según edad en caso de jubilación a tiempo parcial, abonándose en su caso otro premio del 50% según edad en la jubilación total.

Artículo 55. Jubilación Anticipada

Siempre que exista acuerdo entre la empresa y el trabajador, y en aplicación de la normativa vigente se podrá acceder a:

- JUBILACIÓN PARCIAL A LOS 64 AÑOS: El trabajador jubilado no sufre reducción en su pensión. La empresa contrata mínimo un año a un desempleado.
- JUBILACIÓN PARCIAL: Trabajador mínimo 60 años, reducción de su jornada y salario entre el 25% y 85%. La empresa celebrará contrato de relevo como mínimo igual a la reducción del jubilado parcialmente.
- JUBILACIÓN FLEXIBLE: Jubilado total que compatibilice su pensión con un contrato a tiempo parcial (jornada entre 25% y 85%) con la consecuente minoración de su pensión.

Artículo 56. Poliza De Seguros

La empresa deberá concertar con la entidad aseguradora de su elección, una póliza a favor de todos los trabajadores de su plantilla de personal, en virtud de la cual se les garantice, caso de fallecimiento e invalidez permanente en grado de absoluta para todo trabajo o gran invalidez derivados de accidente laboral, la cantidad de treinta mil euros.

Artículo 57. Ropa De Trabajo



La empresa facilitará al personal de mantenimiento, limpieza, vigilancia, portería, marinería, entrenadores, monitores y socorristas en concepto de vestuario las siguientes prendas anuales:

MANTENIMIENTO

2 camisas

2 camisetas

1 jersey

1 chaleco

2 pantalones

2 calzados

LIMPIEZA

2 pijamas

1 rebeca

2 calzados

VIGILANCIA/PORTERÍA

2 camisas

2 jersey

1 pantalones

1 calzado

MARINERÍA

2 polos m/c

2 polos m/l

2 jersey

2 zapatos

2 pantalones





MONITORES/NATACIÓN

2 polos verano

2 polos invierno

2 bermudas

2 chanclas

MONITORES/VELA-REMO

1 pantalón tipo peto

1 chaqueta impermeable

1 botas

Las prendas de abrigo y ropa de agua según sus necesidades.

La empresa fijará las normas concretas sobre su uso, así como a modelos, distintivos, anagramas etc.

Capítulo VI Derechos Sindicales

Artículo 58. Horas Sindicales

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de conformidad con la siguiente escala:

Hasta 30 trabajadores 20 horas

De 31 a 50 trabajadores 25 horas

De 51 a 100 trabajadores 35 horas

Artículo 59. Asamblea De Trabajadores

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas, de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 60. Derechos De Los Delegados A La Información

Se le reconoce a los delegados sindicales el derecho a estar informado plenamente sobre la marcha de la empresa en aquellos aspectos que especialmente puedan relacionarse con la problemática de los trabajadores.





En este orden de cosas se le informará:

1. MENSUALMENTE

1. Evolución de la plantilla.
2. Tasa de absentismo y sus causas.
3. Computo de horas extraordinarias y trabajadores que la han realizado.

2. ANUALMENTE

1. Balance de situación.
2. Memoria.
3. Cuenta de explotación.

Artículo 61. Sigilo Profesional

Los delegados sindicales o los miembros del comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los puntos 1, 2 y 3 del apartado 2 del artículo anterior, aún después de dejar el cargo de delegado sindical o de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los delegados sindicales o comité, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Capítulo VII Régimen Disciplinario

Artículo 62. Faltas Leves

SON FALTAS LEVES

1. Faltar un día al trabajo.
2. Hasta tres faltas de puntualidad al mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio durante la jornada de trabajo, o exceder el tiempo previsto para el bocadillo (artículo 29.2).
4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y la conservación de máquinas, herramientas y materiales.
5. La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos todo ello en materia leve.





6. Falta de respeto, en materia leve, a los subordinados, compañeros, mandos y socios, así como la discusión con ellos.
7. La falta de limpieza e higiene personal, así como la de las dependencias, servicio y útiles de la empresa.
8. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y medicina de empresa.
9. Consumir bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo.

Artículo 63. Faltas Graves

SON FALTAS GRAVES

1. La doble comisión de falta leve, dentro del periodo de un mes, excepto las de puntualidad.
2. La falta de dos días al trabajo durante el periodo de un mes.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social y Medicina de la Empresa.
4. El incumplimiento de las normas legales generales, las de este convenio o del Reglamento de Empresa, en materia de seguridad en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
5. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual o los defectos en la calidad fijada, por negligencia del trabajador.
7. El empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
8. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.
9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
10. La embriaguez no habitual durante el trabajo.
11. Reincidencia en el consumo de bebidas alcohólicas en la jornada laboral.

Artículo 64. Faltas Muy Graves





SON FALTAS MUY GRAVES

1. La reiteración de falta grave dentro del periodo de un mes, siempre que aquella haya sido sancionada.
2. La falta de seis días al trabajo, durante un periodo de cuatro meses.
3. Más de doce faltas de puntualidad en un periodo de seis meses o de veinticinco en un periodo de un año.
4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño del trabajo o servicios por cuenta de la empresa.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en productos, útiles, herramientas, máquinas, embarcaciones, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o material informático de la empresa.
6. La indisciplina o desobediencia al Reglamento de Régimen Interior de la Empresa o a las órdenes de los mandos, así como también a la inducción a la mismas, cuando revista especial gravedad.
7. La participación directa o indirecta en la comisión de delitos calificada como tal en el Código Penal.
8. La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
9. La embriaguez habitual durante el trabajo.
10. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
11. El abuso de autoridad.
12. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
13. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la Empresa, dentro y fuera de la jornada de trabajo.
14. Todas las comprendidas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.

Artículo 65. Sanciones

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

POR FALTA LEVE: 1.ª Amonestación verbal, 2.ª amonestación por escrito, y 3.ª suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

POR FALTA GRAVE: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; inhabilitación para el ascenso durante el periodo de un año.

POR FALTA MUY GRAVE: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; inhabilitación para el ascenso por un periodo de cinco años; despido.

ARTÍCULO 66. PRESCRIPCIÓN

Las faltas prescribirán por el transcurso del plazo que, en cada momento establezca la legislación aplicable.

Capítulo VIII Seguridad Y Salud Laboral

Artículo 67. Marco De Desarrollo

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 68. Reconocimiento Médico

La empresa a través de su propio servicio médico, de la mutua de accidente o con aquellos otros con quién libremente contrate dicho servicio, siempre que este legalmente homologado para ello, realizará reconocimiento medico inicial cuando se incorpore el trabajador a la empresa, y periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año.

Los reconocimientos periódicos posteriores al inicial serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

Artículo 69. Protección A La Maternidad

1. La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de 31/1995, de 8 de noviembre, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado, y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o



parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de los trabajadores o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrán efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Las trabajadoras embarazadas, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 70. Manipulación De Productos Químicos Y Combustible

Los proveedores de los productos químicos suministrarán los productos que puedan manipularse en determinados puestos de trabajo debidamente etiquetados de acuerdo con la legislación vigente sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores el material necesario de protección de riesgos para la manipulación de productos químicos y combustibles, así como cuidará en todo momento de que el local reúna las condiciones necesarias para la seguridad de los trabajadores en la manipulación de los productos.

En ningún caso se realizarán mezclas de productos químicos que no estén debidamente estudiados y autorizados por la dirección de la empresa.





Disposición Adicional

Primera Comisión Paritaria

Se constituye a efectos de aplicación e interpretación del presente convenio, una comisión paritaria integrada por dos miembros de la Empresa y dos miembros de los trabajadores/as de dicha empresa, a las reuniones podrán ir acompañados por dos asesores como máximo, los cuales tendrán voz pero no voto.

Sus funciones son las que a continuación se indican:

- a) Interpretación de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Proponer a instancia de parte, el estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido.

Cualquiera de las partes podrá solicitar con una semana de antelación la celebración de una Comisión Paritaria, debiendo obligatoriamente reunirse en un plazo no superior a quince días.

Los acuerdos de la Comisión deberán adoptarse por decisión favorable y conjunta de ambas partes. Ambas convienen que cualquier duda o divergencia laboral que pueda surgir durante la vigencia del convenio se someterá previamente al arbitraje del SERCLA.

Disposición Adicional Segunda

Mediación en conflictos colectivos

Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio requerirá, para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión Paritaria, a la que se reconoce, por las partes, como instancia en cuyo seno podrá intentarse la solución de dicho conflicto.

La Comisión Paritaria deberá reunirse a tal efecto dentro de los treinta días siguientes a que tenga entrada la comunicación del conflicto colectivo. En caso contrario, quedará expedita la vía jurisdiccional correspondiente.

Reunida la Comisión Paritaria para tratar el conflicto colectivo, ésta podrá acordar la solución al mismo o las condiciones y personas a quienes se someta en arbitraje la cuestión controvertida. De no alcanzarse un acuerdo, los promotores del conflicto acudirán al SERCLA.



ANEXO I

GRUPOS PROFESIONALES Y COEFICIENTES

MANTENIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES	COEFICIENTE
GRUPO A	
<i>AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES</i>	1,25
<i>AUXILIAR DE MANTENIMIENTO</i>	
GRUPO B	
<i>AUXILIAR ESPECIALISTA DE SERVICIOS GENERALES</i>	1,35
<i>LIMPIADORA Y VIGILANCIA VESTUARIOS</i>	



MANTENIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES	COEFICIENTE
GRUPO C	
<i>VIGILANTE-PORTERO</i>	1,35
VIGILANTE PORTERO	
GRUPO D	
<i>OFICIAL DE 2.º SERVICIOS GENERALES</i>	1,35
MANTENIMIENTO DE PISCINAS DE 2.º	
CALDERERO DE 2.º	
PINTOR DE 2.º	
FONTANERO DE 2.º	
ALBAÑIL DE 2.º	
CARPINTERO DE 2.º	
JARDINERO DE 2.º	
ELECTRICISTA DE 2.º	
CAMARERO DE 2.º	
GRUPO E	
<i>CONSERJE-PORTERO</i>	1,45
CONSERJE PORTERO	
GRUPO F	
<i>OFICIAL DE 1.º SERVICIOS GENERALES</i>	1,75
MANTENIMIENTO DE PISCINAS DE 1.º	
CALDERERO DE 1.º	
PINTOR DE 1.º	
FONTANERO DE 1.º	
ALBAÑIL DE 1.º	
CARPINTERO DE 1.º	
JARDINERO DE 1.º	
ELECTRICISTA DE 1.º	
CAMARERO 1.º	
GRUPO G	
<i>ENCARGADOS</i>	1,80
ENCARGADOS DE SERVICIOS GENERALES	
ENCARGADOS DE LIMPIEZA	
ENCARGADOS DE CONSERJERÍA	
ENCARGADOS DE MANTENIMIENTO	
GRUPO H	
<i>JEFE DE SERVICIOS GENERALES</i>	2,00
MARINERÍA	COEFICIENTE
GRUPO A	
<i>MARINERIA Y AUXILIARES</i>	1,35
MARINERO	
GRUPO B	
<i>AUXILIAR DE CONTRAMAESTRE</i>	1,45
AUXILIAR DE CONTRAMAESTRE	
GRUPO C	
<i>CONTRAMAESTRE</i>	2,00
CONTRAMAESTRE	
DEPORTES	COEFICIENTE
GRUPO A	
<i>AYUDANTE DE MONITOR</i>	1,35
AYUDANTE DE MONITOR DE VELA	
AYUDANTE DE MONITOR DE REMO	
AYUDANTE DE MONITOR DE MOTONÁUTICA	
AYUDANTE DE MONITOR DE NATACIÓN	
AYUDANTE DE MONITOR DE WATERPOLO	
AYUDANTE DE MONITOR DE TENIS	
AYUDANTE DE MONITOR DE PADEL	
AYUDANTE DE MONITOR DE ATLETISMO	
SOCORRISTAS	
AYUDANTE DE MONITOR DE GUARDERÍA	
AYUDANTE DE MONITOR ACTIVIDADES DEPORTIVAS DIVERSAS	
GRUPO B	
<i>MONITOR</i>	1,45
MONITOR DE VELA	
MONITOR DE REMO	
MONITOR DE MOTONÁUTICA	
MONITOR DE NATACIÓN	
MONITOR DE WATERPOLO	
MONITOR DE TENIS	





DEPORTES	COEFICIENTE
MONITOR DE PADEL MONITOR DE ATLETISMO MONITOR DE GUARDERÍA MONITOR DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS DIVERSAS	
GRUPO C	
2.º <i>ENTRENADOR</i>	1,75
2.º ENTRENADOR DE VELA 2.º ENTRENADOR DE REMO 2.º ENTRENADOR DE MOTONÁUTICA 2.º ENTRENADOR DE NATACIÓN 2.º ENTRENADOR DE WATERPOLO 2.º ENTRENADOR DE TENIS 2.º ENTRENADOR DE PADEL 2.º ENTRENADOR DE ATLETISMO	
GRUPO C	
1.º <i>ENTRENADOR</i>	2,00
1.º ENTRENADOR DE VELA 1.º ENTRENADOR DE REMO 1.º ENTRENADOR DE MOTONÁUTICA 1.º ENTRENADOR DE NATACIÓN 1.º ENTRENADOR DE WATERPOLO 1.º ENTRENADOR DE TENIS 1.º ENTRENADOR DE PADEL 1.º ENTRENADOR DE ATLETISMO	
GRUPO D	
<i>ENTRENADOR JEFE</i>	2,25
ENTRENADOR JEFE DE VELA ENTRENADOR JEFE DE REMO ENTRENADOR JEFE DE MOTONÁUTICA ENTRENADOR JEFE DE NATACIÓN ENTRENADOR JEFE DE WATERPOLO ENTRENADOR JEFE DE TENIS ENTRENADOR JEFE DE PADEL ENTRENADOR JEFE DE ATLETISMO	
ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA	COEFICIENTE
GRUPO A	
<i>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</i>	1,45
AUXILIAR ADMINISTRATIVO TELEFONISTA	
GRUPO B	
<i>OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO</i>	1,75
OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO OPERADOR DE ORDENADORES	
GRUPO C	
<i>OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO</i>	2,00
OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO PROGRAMADOR DE ORDENADORES	
GRUPO D	
<i>JEFES DE SECCION ADMINISTRATIVA</i>	2,25
JEFE DE ADMINISTRACIÓN PROGRAMADOR DE ORDENADORES	

ANEXO II

TABLA DE RETRIBUCIÓN POR COEFICIENTES 2005

CALIFICACIÓN	SALARIO BASE
1,25	612,64
1,35	694,33
1,40	713,75
1,45	735,17
1,50	765,79
1,60	816,86
1,75	898,54
1,80	924,20
2,00	1.061,92
2,25	1.141,86
2,50	1.292,41
2,75	1.398,31
3,00	1.525,44

(Firmas ilegibles).

