



CLUB ATLÉTICO MONTEMAR

C.I.F. G-03097649
Instalaciones ALBUFERETA
C/ Virgilio, 25
03016 – ALICANTE
Tlf. Oficina: 96 515 94 26
Tlf. Conserje: 96 526 29 69
Fax: 96 526 29 71

e-mail: info@camontemar.com
Instalaciones PADRE ESPLA
Av. Padre Espla, 40
03013 – ALICANTE
Tlf.: 96 520 25 70
Fax: 96 52184 30

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DEL CLUB ATLETICO MONTEMAR

CAPITULO 1º **DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1º.- AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente convenio colectivo, regula las condiciones de trabajo, sociales y económicas entre la empresa Club Atlético Montemar, club deportivo, con domicilio social en Alicante, calle Virgilio número 25 y el personal que trabaje para ella ligado por contrato de trabajo, con exclusión de este ámbito el personal directivo, excluido de la esfera laboral.

Artículo 2º.- AMBITO TEMPORAL

El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro años, desde el 1 de julio de 2010 al 30 de junio de 2014, y la revisión salarial de dicho Convenio se efectuará cada año.

Artículo 3º.- DENUNCIAS

Habrà una prórroga automática del convenio colectivo durante un año y así sucesivamente, si no hubiera denuncia expresa del mismo, y con un plazo de preaviso mínimo de un mes respecto de la fecha en que finalice el mismo. En caso de no formalizarse nuevo convenio, la prórroga del mismo por períodos sucesivos de un año, llevará consigo un incremento salarial en el mismo porcentaje del incremento del índice de precios al consumo (I.P.C.), durante el año anterior (meses de julio a junio), a la fecha de vencimiento del convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4º.- NATURALEZA

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 5º.- COMPENSACION Y ABSORCION

Las condiciones económicas y salariales pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencia, convenio o pacto, contrato individual, usos y costumbres locales, o por cualquier otra causa.

Habida cuenta, por tanto de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios interprofesionales, que impliquen variación económica en todo o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los conceptos retributivos vigentes con anterioridad a este convenio, superan el nivel total del mismo.

En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas. La comparación será anual y global.

Artículo 6º.- COMISION PARITARIA

Se crea una Comisión Paritaria, compuesta por cuatro vocales, dos en representación del Club y otros dos en la de los trabajadores, con la condición de que todos hayan sido miembros de la Comisión Deliberante del Convenio. Esta Comisión tendrá su sede en las oficinas del Club, sitas en calle Virgilio nº 25 de Alicante, y se reunirán cada vez que sea solicitado por cualquiera de las partes, convocatoria que se hará por escrito y con diez (10) días de antelación.



CLUB ATLÉTICO MONTEMAR

C.I.F. G-03097649
Instalaciones ALBUFERETA
C/ Virgilio, 25
03016 – ALICANTE
Tlf. Oficina: 96 515 94 26
Tlf. Conserje: 96 526 29 69
Fax: 96 526 29 71

e-mail: info@camontemar.com
Instalaciones PADRE ESPLA
Av. Padre Espla, 40
03013 – ALICANTE
Tlf.: 96 520 25 70
Fax: 96 52184 30

Sus funciones serán:

- 1.- Entender, con carácter general, en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este convenio.
- 2.- Interpretar, en caso de duda, el articulado del mismo.
- 3.- Actuar como mediadora en los conflictos que se produzcan entre las partes y como vía previa a la conciliación oficial.
- 4.- La adopción de acuerdos se hará por mayoría y el plazo de resolución de las cuestiones suscitadas se fija en 20 días.

CAPITULO 2º **ORGANIZACION DEL TRABAJO**

Artículo 7º.- ORGANIZACION

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá a la Junta Directiva del Club, pudiendo ésta hacer las delegaciones que considere oportunas.

Para la implantación de modificaciones que afecten sustancialmente a las condiciones generales de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8º.- DIRECCION Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL

Los trabajadores vendrán obligados a realizar la prestación laboral bajo la dirección de las personas responsables del Club.

Estas podrán adoptar las medidas que estimen oportunas para la vigilancia y control de las obligaciones y los deberes laborales.

Artículo 9º.- OBLIGACIONES Y DERECHOS DEL PERSONAL

Los trabajadores tienen como obligaciones básicas:

- 1.- Cumplir con las obligaciones concretas de sus puestos de trabajo, de conformidad a las reglas de buena fe y diligencia.
- 2.- Cumplir las órdenes e instrucciones de los directivos en el ejercicio regular de sus facultades.
- 3.- Contribuir a la mejora de la productividad.
- 4.- Observar las medidas de Seguridad e Higiene que se adopten.

Como derechos básicos tienen:

- 1.- A no ser discriminados para el empleo, por razones de sexo, estado civil o edad.
- 2.- A su integridad física y a una adecuada política de Seguridad e Higiene, de acuerdo con la legislación vigente.
- 3.- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
- 4.- A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- 5.- Al ejercicio de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.



CLUB ATLÉTICO MONTEMAR

C.I.F. G-03097649
Instalaciones ALBUFERETA
C/ Virgilio, 25
03016 – ALICANTE
Tlf. Oficina: 96 515 94 26
Tlf. Conserje: 96 526 29 69
Fax: 96 526 29 71

e-mail: info@camontemar.com
Instalaciones PADRE ESPLA
Av. Padre Espla, 40
03013 – ALICANTE
Tlf.: 96 520 25 70
Fax: 96 52184 30

CAPITULO 3º **CLASIFICACION DEL PERSONAL**

Artículo 10º.- CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA

El personal del Club se clasifica en fijo y de contratación temporal. Es fijo el que superado el período de prueba correspondiente pasa a ocupar un puesto en plantilla.

Se considera de contratación temporal, el que en determinadas ocasiones se contrata para labores circunstanciales meramente transitorias, a las que no se puede atender con personal fijo. En cuanto al personal de contratación temporal les será de aplicación la legislación vigente, debiendo formalizarse los contratos correspondientes.

Artículo 11º.- CLASIFICACION SEGUN LA FUNCION

Se establecen los grupos y categorías profesionales, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en los siguientes términos:

CLASIFICACION

Gerencia

Administración

Técnicos deportivos

Instaladores y mantenimiento

Conserjes

Limpieza

CAPITULO 4º **MOVILIDAD**

Artículo 12º.- MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá más limitaciones que las exigidas en el artículos 39 del Estatuto de los Trabajadores, referente a las titulaciones necesarias para desempeñar el puesto de trabajo y de la pertenencia al grupo profesional de que se trate.

No se considerará movilidad de destino, por cualquier circunstancia, a desempeñar trabajos de uno a otro centro de trabajo que la empresa tiene en Alicante capital, con la conservación por parte del trasladado, de sus percepciones económicas íntegras y pudiéndose efectuar por cualquier causa o circunstancia.



CLUB ATLÉTICO MONTEMAR

C.I.F. G-03097649
Instalaciones ALBUFERETA
C/ Virgilio, 25
03016 – ALICANTE
Tlf. Oficina: 96 515 94 26
Tlf. Conserje: 96 526 29 69
Fax: 96 526 29 71

e-mail: info@camontemar.com
Instalaciones PADRE ESPLA
Av. Padre Espla, 40
03013 – ALICANTE
Tlf.: 96 520 25 70
Fax: 96 52184 30

CAPITULO 5º

ASISTENCIA AL TRABAJO, JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 13º.- ASISTENCIA AL TRABAJO

La asistencia puntual al trabajo, cumpliendo los horarios establecidos, es obligación de todos los trabajadores.

Para el control de asistencia, todos los trabajadores están obligados a fichar tanto al comienzo de la jornada como en el descanso para el bocadillo y la comida, así como a la salida del trabajo. Esta obligación es personal, estando totalmente prohibido fichar por otro compañero, el incumplimiento de esta norma será objeto de sanción.

Ningún trabajador podrá ausentarse de su puesto de trabajo sin contar con la autorización debida.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 14º.- INASISTENCIA AL TRABAJO

Justificada:

Se considerarán faltas al trabajo justificadas, las siguientes:

1.- Las causadas por situación de incapacidad laboral transitoria, debidamente declarada.

Será obligatorio en estos casos que el trabajador haga llegar al Club, el parte de baja, extendido por un médico, en el plazo de 72 horas. Asimismo deberá enviar los partes de confirmación de baja, y en su día el de alta.

2.- Las motivadas por la concesión de permisos autorizados.

Injustificadas:

En todos aquellos casos no contemplados en los apartados anteriores, se considerarán faltas injustificadas

Artículo 15º.- JORNADA DE TRABAJO

La Jornada de Trabajo será de 40 horas semanales.

Dentro de la jornada de trabajo no se admitirán más interrupciones que las marcadas por la Ley, computándose en consecuencia el descanso del bocadillo como tiempo de trabajo. Dicho descanso está autorizado en 20 minutos diarios dentro de dicha partida.

Los horarios de apertura del Club son los siguientes:

De 08:00 horas a 23:00 horas en las instalaciones sitas en la Albufereta, Calle Virgilio nº 25.

En las instalaciones sitas en la Calle Padre Esplá, nº 40, de lunes a viernes de 16:30 horas a 23:30 horas; sábados de 08:00 horas a 15:00 horas y de 15:00 horas a 22:00 horas; los domingos y festivos de 09:00 horas a 14:00 horas y de 16:30 horas a 21:30 horas.



CLUB ATLÉTICO MONTEMAR

C.I.F. G-03097649
Instalaciones ALBUFERETA
C/ Virgilio, 25
03016 – ALICANTE
Tlf. Oficina: 96 515 94 26
Tlf. Conserje: 96 526 29 69
Fax: 96 526 29 71

e-mail: info@camontemar.com
Instalaciones PADRE ESPLA
Av. Padre Espla, 40
03013 – ALICANTE
Tlf.: 96 520 25 70
Fax: 96 52184 30

Se establecen los turnos que a continuación se desarrollan, los cuales prevalecen ante cualquier modificación. Si por necesidades puntuales del servicio se tuvieran que modificar los mismos, ésta modificación se notificará con una antelación mínima de 72 horas al trabajador o trabajadores afectados y a los delegados de personal. Cualquier modificación que se derive de algún evento que afecte a cualquier servicio será consensuada con los delegados de personal.

El horario de trabajo será el siguiente durante la vigencia del convenio:

HORARIOS DEL PERSONAL

ADMINISTRACION

Lunes a viernes	De 09,00 a 14,00	De 17,00 a 20,00
Sábados	De 09,00 a 13,00	

El sábado lo trabajará un solo trabajador - por turnos
Descontando 4 horas de 13 a 14 h. de martes a viernes

LIMPIEZA

Lunes a viernes	De 08,00 a 15,00	De 15,00 a 20,00
Sábados	De 08,00 a 13,00	De 15,00 a 20,00
Domingos y festivos	De 08,00 a 13,00	De 15,00 a 20,00

MANTENIMIENTO

Lunes a jueves	De 08,00 a 15,00	De 15,00 a 22,00	De noviembre a mayo
Viernes	De 08,00 a 14,00	De 15,00 a 22,00	De noviembre a mayo
Lunes a viernes		De 15,30 a 22,30	De junio a octubre
Sábados	De 07,30 a 13,30	De 15,00 a 20,00	
Domingos y festivos	De 07,30 a 12,30	De 15,00 a 20,00	

CONSERJES

De lunes a viernes	De 08,00 a 15,00	de 15,00 a 23,00
Sábados; Domingos y festivos	De 08,00 a 15,00	de 15,00 a 22,00



CLUB ATLÉTICO MONTEMAR

C.I.F. G-03097649
Instalaciones ALBUFERETA
C/ Virgilio, 25
03016 – ALICANTE
Tlf. Oficina: 96 515 94 26
Tlf. Conserje: 96 526 29 69
Fax: 96 526 29 71

e-mail: info@camontemar.com
Instalaciones PADRE ESPLA
Av. Padre Espla, 40
03013 – ALICANTE
Tlf.: 96 520 25 70
Fax: 96 52184 30

Artículo 16º.- JORNADA EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Para respetar en lo posible el descanso dominical de los trabajadores, en domingos y festivo, sólo trabajarán los empleados indispensables para el buen funcionamiento del Club, teniendo derecho a un día de descanso entre semana y a la percepción del complemento correspondiente, para aquellos que realicen el trabajo.

Se establecerán turnos rotatorios de forma que los trabajadores que tuvieran que trabajar en domingo, puedan descansar el domingo siguiente a aquel en que trabajaron.

Todo trabajador que realice su jornada en domingo, bien de forma continuada o alterna y sin perjuicio de los beneficios contemplados en este convenio, tendrá una reducción de dos horas en su jornada laboral del domingo trabajado.

Artículo 17º.- DESCANSO SEMANAL, FIESTAS Y PERMISOS

Los trabajadores tendrán derecho a un mínimo semanal de día y medio, que como regla general, comprenderá la tarde del sábado o mañana del lunes y el domingo.

Las fiestas laborales con carácter retributivo no podrán exceder de catorce al año, de las que dos serán locales.

Los permisos por los que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración serán:

- 1- Por matrimonio, quince (15) días.
- 2- Por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad (cónyuge, hijos y padres), dos (2) días. Cuando por estos motivos tenga que efectuar un desplazamiento fuera de los habituales, el plazo será de cuatro (4) días.
- 3- Por traslado de domicilio, un (1) día.
- 4- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses (9) meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, dividido en dos fracciones o la reducción de la jornada normal en treinta y cinco minutos. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- 5- Cada trabajador dispondrá de un día de asuntos propios sin necesidad de justificarlo.

Artículo 18º.- VACACIONES ANUALES

El período de vacaciones anuales retribuidas, será de treinta (30) días laborables. Su disfrute se fijará de común acuerdo entre el Club y los trabajadores, que también podrán convenir en la división en dos el período anual.

El Club podrá excluir como período de vacaciones, aquel que coincida con la mayor actividad estacional previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Por acuerdo entre el Club y los trabajadores, se fijará el calendario de vacaciones de forma que los trabajadores conozcan la fecha de sus vacaciones al menos con dos meses de antelación a su disfrute.

Los trabajadores con responsabilidades familiares (hijos en edad escolar) tienen preferencias a que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares.



CLUB ATLÉTICO MONTEMAR

C.I.F. G-03097649
Instalaciones ALBUFERETA
C/ Virgilio, 25
03016 – ALICANTE
Tlf. Oficina: 96 515 94 26
Tlf. Conserje: 96 526 29 69
Fax: 96 526 29 71

e-mail: info@camontemar.com
Instalaciones PADRE ESPLA
Av. Padre Espla, 40
03013 – ALICANTE
Tlf.: 96 520 25 70
Fax: 96 52184 30

En caso de hospitalización, por enfermedad o accidente, los días de baja no serán computados como vacaciones.

Artículo 19º.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

La excedencia voluntaria se solicitará al menos con 15 días de antelación. Para solicitarla el trabajador tendrá que tener como mínima una antigüedad de dos años y su duración será de al menos 6 meses y hasta 2 años de duración. El reingreso será automático si el excedente solicita su reincorporación con una antelación mínima de 45 días. La reincorporación será en su mismo puesto de trabajo y condiciones. Si durante el tiempo de excedencia, el excedente desarrolla una actividad remunerada, esta no podrá ser de la misma naturaleza que la actividad propia del Club Atlético Montemar.

Artículo 20º.- JUBILACION ANTICIPADA

De acuerdo con la legislación vigente y a petición del propio trabajador éste podrá solicitar la jubilación anticipada con un preaviso de al menos tres meses.

Artículo 161.2 bis Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Podrán acceder a la jubilación anticipada, los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

- a. Tener cumplidos los sesenta y un años de edad.
- b. Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.
- c. Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, se computará como cotizado a la Seguridad Social, el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.
- d. Que el cese en el trabajo, como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, no se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador. A tales efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma. Se considerará, en todo caso, que el cese en la relación laboral se produjo de forma involuntaria cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el artículo 208.1.1;

Cuando se extinga su relación laboral:

- a. En virtud de expediente de regulación de empleo o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.
- b. Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.



CLUB ATLÉTICO MONTEMAR

C.I.F. G-03097649
Instalaciones ALBUFERETA
C/ Virgilio, 25
03016 – ALICANTE
Tlf. Oficina: 96 515 94 26
Tlf. Conserje: 96 526 29 69
Fax: 96 526 29 71

e-mail: info@camontemar.com
Instalaciones PADRE ESPLA
Av. Padre Espla, 40
03013 – ALICANTE
Tlf.: 96 520 25 70
Fax: 96 52184 30

- c. Por despido.
- d. Por despido basado en causas objetivas.
- e. Por resolución voluntaria por parte del trabajador.
- f. Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador.
- g. Por resolución de la relación laboral, durante el período de prueba, a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado, o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción.

Los requisitos exigidos en los apartados b y d no serán exigibles en aquellos supuestos en los que el empresario, en virtud de obligación adquirida mediante acuerdo colectivo o contrato individual de prejubilación, haya abonado al trabajador tras la extinción del contrato de trabajo, y en los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud de jubilación anticipada, una cantidad que, en cómputo global, represente un importe mensual no inferior al resultado de sumar la cantidad que le hubiera correspondido en concepto de prestación por desempleo y la cuota que hubiera abonado o, en su caso, la cuota de mayor cuantía que hubiera podido abonar en concepto de convenio especial con la Seguridad Social.

En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este apartado, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los sesenta y cinco años, de los siguientes coeficientes:

1. Entre treinta y treinta y cuatro años de cotización acreditados: 7,5 %.
2. Entre treinta y cinco y treinta y siete años de cotización acreditados: 7 %.
3. Entre treinta y ocho y treinta y nueve años de cotización acreditados: 6,5 %.
4. Con cuarenta o más años de cotización acreditados: 6 %.

Para el cómputo de los años de cotización se tomarán años completos, sin que se equipare a un año la fracción del mismo.

Artículo 21º.- MEDIDAS DE PROTECCIÓN MUJER TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En el presente convenio y con motivo de publicitar y mejorar las medidas laborales para proteger a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, nos atenderemos a lo dispuesto en la L.O. 1/2004 **de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**

La forma de acreditar la condición de trabajadora víctima de violencia de género es la siguiente:

Las mujeres víctimas de violencia de género tienen que acreditar tal situación ante el empresario mediante la orden de protección dictada por el Juez a favor de la víctima o con aquellas medidas que disponga el artículo 23 de dicha ley.

La trabajadora que acredite dicha condición, dispondrá de todos los beneficios y derechos que regula dicha ley: Reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, cambio o traslado



CLUB ATLÉTICO MONTEMAR

C.I.F. G-03097649
Instalaciones ALBUFERETA
C/ Virgilio, 25
03016 – ALICANTE
Tlf. Oficina: 96 515 94 26
Tlf. Conserje: 96 526 29 69
Fax: 96 526 29 71

e-mail: info@camontemar.com
Instalaciones PADRE ESPLA
Av. Padre Espla, 40
03013 – ALICANTE
Tlf.: 96 520 25 70
Fax: 96 52184 30

del centro de trabajo en la misma o distinta localidad, suspensión del contrato de trabajo (excedencias, etc...), así como todas las medidas o situaciones recogidas en la misma.

CAPITULO 6º **SALARIOS Y OTRAS RETRIBUCIONES**

Artículo 22º.- SALARIO

Incremento Salarial del 3,2% sobre todos los conceptos salariales vigentes desde el 01/07/2010 al 30/06/2011. Quedando en consecuencia, los salarios bases tal y como figuran en el anexo I

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social que correspondan al trabajador serán a su cargo.

Artículo 23º.- CLAUSULA DE REVISION

Incremento Salarial del 2% sobre todos los conceptos salariales vigentes desde el 01/07/2011 al 30/06/2012, para el supuesto de que el I.P.C., fuera superior se aplicará un incremento salarial en el exceso del mismo sobre el 2% garantizado. El incremento salarial correspondiente al periodo comprendido entre el 01/07/2012 al 30/06/2013, se aplicará un incremento salarial del 1,5 % sobre todos los conceptos salariales, y para el supuesto del que el I.P.C. fuera superior se aplicará el exceso. Del 01/07/2013 al 30/06/2014 se negociará de manera independiente a partir del día 1 de julio de 2013.

Artículo 24º.- ANTIGÜEDAD

Sin perjuicio de los derechos adquiridos por el incremento por antigüedad, será del 5 % del salario base por trienio.

La acumulación del incremento por antigüedad no podrá suponer más del 10 % a los cinco años, del 25 % a los quince años, ni del 60 % a los veinticinco años o más.

A los trabajadores que actualmente rebasan estos límites les serán congeladas las percepciones por este concepto, hasta ajustarse a los topes indicados.

Artículo 25º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias, por un importe de 30 días de salario total cada una, pagaderas en los meses de julio y diciembre.

Asimismo percibirán una gratificación, por un importe de 30 días de salarios total, repartidos en dos partes iguales, pagaderas en los meses de marzo y octubre.

Artículo.-26º.INDEMNIZACION POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA, ACCIDENTE DE TRABAJO, INVALIDEZ PERMANENTE Y MUERTE



CLUB ATLÉTICO MONTEMAR

C.I.F. G-03097649
Instalaciones ALBUFERETA
C/ Virgilio, 25
03016 – ALICANTE
Tlf. Oficina: 96 515 94 26
Tlf. Conserje: 96 526 29 69
Fax: 96 526 29 71

e-mail: info@camontemar.com
Instalaciones PADRE ESPLA
Av. Padre Espla, 40
03013 – ALICANTE
Tlf.: 96 520 25 70
Fax: 96 52184 30

El Club complementará hasta el 90 % de la Base Reguladora durante todo el periodo de I.T.
El Club complementará hasta el 100 % de la Base Reguladora desde el primer día de baja y mientras dure ésta, en caso de accidente de trabajo.

Los riesgos de invalidez permanente absoluta o muerte, derivadas de accidente de trabajo se garantizarán mediante póliza suscrita con una compañía de seguros, por un importe de pesetas:

En caso de fallecimiento (por accidente): 6010,12 euros.

En caso de invalidez permanente absoluta: 12020,24 euros.

Gastos de sepelio (muerte en accidente): 3005,06 euros.

Estas cantidades serán totalmente independientes de las prestaciones que legalmente corresponden a cargo de la Seguridad Social.

Artículo 27º.- PLUS DE TRANSPORTE

Todos los trabajadores percibirán, en concepto de plus de transporte, la cantidad que figura en el anexo I por día trabajado. No se percibirá dicho plus en los días de descanso, vacaciones, permisos, enfermedad o accidente.

Este plus se fijará anualmente en forma independiente de los costes de transporte o de los carburantes.

Artículo 28º.- PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO AL CLUB

Queda establecido en dos tramos, el primero al cumplir los 25 años como empleado del Club, recibiendo un premio de una mensualidad completa del salario, y un segundo al cumplir los 35 años de servicio, recibiendo en este caso una mensualidad y media completa del salario.

Artículo 29º.- BECA DE ESTUDIOS

Todos los hijos de los empleados, con contrato indefinido, menores de 26 años que estén estudiando, tienen acceso a una beca de estudios por un importe de **100 €** anuales durante la vigencia de este convenio.

Dicha beca se percibirá en el mes de Octubre de cada año, previa justificación documental (matrícula en curso, etc.) de los estudios realizados. Para tener derecho a esta beca, el beneficiario de la misma no deberá obtener ningún tipo de renta.

Artículo 30º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias que realice el personal del club, se compensarán con horas de descanso. El disfrute de éste período, se realizará una vez se haya alcanzado un número de horas equivalente a una jornada de trabajo. En cualquier caso, por acuerdo entre empresa y trabajador se podrán compensar con horas independientes.

No obstante lo anterior, y para el supuesto de que las mismas se abonen, se fija el precio en la cantidad de 12,21.-€, si se realizara en festivo, 16,13.-€, y si fuere nocturna 16,60.-€.



CLUB ATLÉTICO MONTEMAR

C.I.F. G-03097649
Instalaciones ALBUFERETA
C/ Virgilio, 25
03016 – ALICANTE
Tlf. Oficina: 96 515 94 26
Tlf. Conserje: 96 526 29 69
Fax: 96 526 29 71

e-mail: info@camontemar.com
Instalaciones PADRE ESPLA
Av. Padre Espla, 40
03013 – ALICANTE
Tlf.: 96 520 25 70
Fax: 96 52184 30

CAPITULO 7º **FALTAS Y SANCIONES**

Artículo 31º.- FALTAS

Las faltas que el personal laboral, sujeto a este convenio cometa, se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia en: leves, graves y muy graves. La enumeración de las faltas que se hace seguidamente es meramente enunciativa.

1. Se clasifican en faltas leves:

- 1.1. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causara perjuicio al Club o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podría considerarse como grave o muy grave.
- 1.2. Los descuidos en la conservación del material o maquinaria bajo su responsabilidad, que no originen daños importantes.
- 1.3. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
- 1.4. No atender al público con la debida diligencia y corrección.
- 1.5. La Falta de corrección en el trato con sus superiores.

2. Se clasifican en faltas graves:

- 2.1. Faltar al trabajo uno o dos días al mes, sin causa justificada.
- 2.2. La simulación de enfermedad o accidente.
- 2.3. Simular la presencia de otro compañero, fichando por él.
- 2.4. La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo si tuviera carácter público, colectivo o implicase quebranto de la disciplina, la falta tendrá la clasificación de muy grave.
- 2.5. La negligencia desidia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 2.6. La percepción de dádivas de los usuarios por utilización de los servicios que tengan encomendados.
- 2.7. Efectuar compras, ventas u obtener lucro con ocasión de su servicio.
- 2.8. Mermar el prestigio de sus superiores o compañeros en materias relacionadas con el trabajo.
- 2.9. El descuido o mala conservación de materiales o útiles de trabajo de su competencia, cuando produzcan daños o averías en los mismos.
- 2.10. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita o verbal.

3. Son faltas muy graves las siguientes:

- 3.1. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante tres o más días en un mes.
- 3.2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo encomendado y el hurto o robo tanto al Club como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias.
- 3.3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos del Club y material deportivo.
- 3.4. La embriaguez durante el trabajo, o si repercutiese negativamente en el mismo.



CLUB ATLÉTICO MONTEMAR

C.I.F. G-03097649
Instalaciones ALBUFERETA
C/ Virgilio, 25
03016 – ALICANTE
Tlf. Oficina: 96 515 94 26
Tlf. Conserje: 96 526 29 69
Fax: 96 526 29 71

e-mail: info@camontemar.com
Instalaciones PADRE ESPLA
Av. Padre Espla, 40
03013 – ALICANTE
Tlf.: 96 520 25 70
Fax: 96 52184 30

- 3.5. Los malos tratos de palabras u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados y a los socios.
- 3.6. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- 3.7. El originar riñas y pendencias con los compañeros.
- 3.8. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 32º.- SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - 1.1. Amonestación verbal.
 - 1.2. Amonestación por escrito.
 - 1.3. Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.
2. Por faltas graves:
 - 2.1. Traslado de puesto de trabajo, por tiempo inferior a seis meses.
 - 2.2. Suspensión de empleo y sueldo de tres a diecinueve días.
3. Por faltas muy graves:
 - 3.1. Traslado definitivo de puesto de trabajo.
 - 3.2. Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
 - 3.3. Despido con pérdida total de sus derechos.

Artículo 33º.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Corresponde a la Junta Directiva del Club, la facultad de valorar las faltas e imponer las sanciones correspondientes, de acuerdo con la graduación fijada.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motive.

Las faltas prescribirán:

1. Las leves a los diez (10) días.
2. Las graves a los veinte (20) días.
3. Las muy graves a los sesenta (60) días.

Todos estos plazos se contarán a partir de la fecha en que la Junta Directiva del Club, tenga conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis (6) meses de haberse cometido.

CAPITULO 8º DISPOSICIONES FINALES

Artículo 34º.- ROPA DE TRABAJO



CLUB ATLÉTICO MONTEMAR

C.I.F. G-03097649
Instalaciones ALBUFERETA
C/ Virgilio, 25
03016 – ALICANTE
Tlf. Oficina: 96 515 94 26
Tlf. Conserje: 96 526 29 69
Fax: 96 526 29 71

e-mail: info@camontemar.com
Instalaciones PADRE ESPLA
Av. Padre Espla, 40
03013 – ALICANTE
Tlf.: 96 520 25 70
Fax: 96 52184 30

El Club facilitará al personal las siguientes prendas de trabajo en las fechas indicadas.

a) Del 1 al 31 de mayo.

Obreros de pistas e instalaciones: 1 pantalón, 2 camisas de cuello polo y un par de zapatillas.

Conserjes: 1 pantalón y 2 camisas.

Limpiadoras: 2 batas, 2 pares de zuecos y un par de botas de agua, no periódicas hasta rotura.

b) del 1 al 30 de noviembre.

Obreros de pistas e instalaciones: 1 mono y 1 chaleco de invierno bianual (cada dos años).

Conserjes: 1 pantalón, 1 par de zapatos, 2 camisas y 1 jersey.

Limpiadoras: 2 rebecas de invierno bianual (cada dos años).

Monitores de Gimnasio: 2 equipaciones deportivas bianual (cada dos años).

c) Del 1 al 31 de enero.

Obreros de pistas e instalaciones: 2 pares de zapatillas.

Artículo 35º.- FUNCIONES Y GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO II.

DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Participación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título.

Derechos de información y consulta y competencias.

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.



CLUB ATLÉTICO MONTEMAR

C.I.F. G-03097649
Instalaciones ALBUFERETA
C/ Virgilio, 25
03016 – ALICANTE
Tlf. Oficina: 96 515 94 26
Tlf. Conserje: 96 526 29 69
Fax: 96 526 29 71

e-mail: info@camontemar.com
Instalaciones PADRE ESPLA
Av. Padre Espla, 40
03013 – ALICANTE
Tlf.: 96 520 25 70
Fax: 96 52184 30

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

Las reducciones de jornada.

El traslado total o parcial de las instalaciones.



CLUB ATLÉTICO MONTEMAR

C.I.F. G-03097649
Instalaciones ALBUFERETA
C/ Virgilio, 25
03016 – ALICANTE
Tlf. Oficina: 96 515 94 26
Tlf. Conserje: 96 526 29 69
Fax: 96 526 29 71

e-mail: info@camontemar.com
Instalaciones PADRE ESPLA
Av. Padre Espla, 40
03013 – ALICANTE
Tlf.: 96 520 25 70
Fax: 96 52184 30

Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

Los planes de formación profesional en la empresa.

La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

Ejercer una labor:

De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del 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.

De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

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.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta Ley o en otras normas legales o reglamentarias.

9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

Capacidad y sigilo profesional.



CLUB ATLÉTICO MONTEMAR

C.I.F. G-03097649
Instalaciones ALBUFERETA
C/ Virgilio, 25
03016 – ALICANTE
Tlf. Oficina: 96 515 94 26
Tlf. Conserje: 96 526 29 69
Fax: 96 526 29 71

e-mail: info@camontemar.com
Instalaciones PADRE ESPLA
Av. Padre Espla, 40
03013 – ALICANTE
Tlf.: 96 520 25 70
Fax: 96 52184 30

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.
2. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.
3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.
El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.
4. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.
Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.
5. La impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos regulado en el Capítulo VIII del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Asimismo, se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

Lo dispuesto en este apartado se entiende sin perjuicio de lo previsto en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para los casos de negativa injustificada de la información a que tienen derecho los representantes de los trabajadores.

Garantías.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el



CLUB ATLÉTICO MONTEMAR

C.I.F. G-03097649
Instalaciones ALBUFERETA
C/ Virgilio, 25
03016 – ALICANTE
Tlf. Oficina: 96 515 94 26
Tlf. Conserje: 96 526 29 69
Fax: 96 526 29 71

e-mail: info@camontemar.com
Instalaciones PADRE ESPLA
Av. Padre Espla, 40
03013 – ALICANTE
Tlf.: 96 520 25 70
Fax: 96 52184 30

normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

Hasta cien trabajadores, quince horas.

De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

DERECHO DE REUNIÓN

Las asambleas de trabajadores.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

De estas asambleas, hasta un máximo de dos al año.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Lugar de reunión.

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

Si no se cumplen las disposiciones de esta Ley.

Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.

Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el párrafo b.

Convocatoria.



CLUB ATLÉTICO MONTEMAR

C.I.F. G-03097649
Instalaciones ALBUFERETA
C/ Virgilio, 25
03016 – ALICANTE
Tlf. Oficina: 96 515 94 26
Tlf. Conserje: 96 526 29 69
Fax: 96 526 29 71

e-mail: info@camontemar.com
Instalaciones PADRE ESPLA
Av. Padre Espla, 40
03013 – ALICANTE
Tlf.: 96 520 25 70
Fax: 96 52184 30

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Artículo 36º.- NORMATIVA APLICABLE

Para todo lo no previsto en el presente convenio, será de aplicación el Estatuto del Trabajador y demás leyes generales y disposiciones reglamentarias en vigor.

Artículo 37º.- PARTES SIGNATARIAS

Los representantes del Club Atlético Montemar y la representación legal de los trabajadores: Delegados de Personal y Asesores. Todos ellos relacionados en el preacuerdo de este convenio.

DISPOSICION FINAL: En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se estará a lo dispuesto en la vigente Ley Orgánica 3/07 de 22 de Marzo, y ello con el objeto de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición.