

TITULAR	DOMICILIO	MUNICIPIO	AUT.SANITARIA	NºEXPEDIENTE
TAYLOR MICHELLE	C/TOSSAL DE GRAU,3 L.8	LA NUCIA	EM-26.05892/A	BD-1022/2011
MENACHES BENIMELL,MONTSERRAT	C/AUSIAS MARCH,5	CALLOSA ENSARRIA	20989	BD-1006/2011
ANNA Y ANTONIO,C.B.	AVDA.MARINA BAIXA,15 L.1 EDIF.HANNIBAL	FINESTRAT	23982	BD-88/2012
RAPIER,KRISTINA EWA	PDA.BUENA VISTA,1	CONFRIDES	5950	BD-863/2011
PASTOR MENDIZABAL,Mª BELEN	C/JUAN DE JUANES,7	ALICANTE	EM-26.06219/A	AL-98/2012
ROSINOS ALVAREZ,FELIPE	AVDA.NIZA KM.7	ALICANTE	EM-26.00725/A	AL-279/2011

1303689

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y TRABAJO

ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa CLUB NAUTICO MORAIRA – código convenio 03003882012004 —

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 12/2/2013, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 19/2012 de 7 de diciembre, del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 188/2012, de 21 de diciembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia

Alicante a veinte de febrero de dos mil trece.

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA,
INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

Rafael Muñoz Gomez

CONVENIO DE EMPRESA CLUB NÁUTICO MORAIRA
CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación.-

El presente convenio ha sido concertado entre la Dirección del Club Náutico Moraira y el delegado de los trabajadores, y se circunscribe en su vigencia a los siguientes ámbitos:

A.-Funcional: determina las condiciones mínimas de trabajo en la empresa Club Náutico Moraira(C.N.M.).

B.-Personal: afecta e incluye a la totalidad del personal trabajador contratado por la empresa C.N.M., sea cual fuere su modalidad de contratación.

C.-Temporal: entrará en vigor, con carácter retroactivo a fecha uno de Enero de 2012, y finalizará su vigencia, salvo prórroga legal o convencional el día 31 de Diciembre de 2015.

D.- Territorial: el convenio se aplica a la empresa Club Náutico Moraira sita en el municipio de Teulada-Moraira.

Artículo 2º.- Compensación y absorción.-

Las mejoras pactadas constituyen un todo orgánico y deberán ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan en su conjunto las mejoras conseguidas, por el personal a través de anteriores convenios, disposiciones legales, decisión arbitral o resoluciones administrativas o contenciosas. Asimismo, se

declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas, superan el nivel alcanzado por el convenio y sólo en lo que excedan al referido nivel.

Artículo 3º.- Garantía «ad personam».-

Con carácter individual, se respetarán como condiciones más beneficiosas las que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores.

Artículo 4º.- Rescisión, revisión o prórroga.-

La denuncia a efectos de rescisión o revisión se comunicará por escrito. La denuncia del presente convenio deberá hacerse al menos con tres meses de antelación a su vencimiento.

Durante la vigencia del presente convenio, en enero de cada año, se aplicará a los salarios una actualización conforme al Índice de Precios al Consumo general interanual del año anterior, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) a mediados de dicho mes de enero, comenzando a aplicarse dicha actualización en la nómina de enero del próximo año 2013.

Cláusula de revisión automática: En caso de no denuncia del presente convenio, éste se prorrogará automáticamente por periodos anuales en las mismas condiciones.

En caso de denuncia, ambas partes se comprometen a que el inicio de las deliberaciones, se realice como mínimo, con una antelación de dos meses antes de la caducidad del convenio.

Artículo 5º. - Derecho supletorio.-

En todo lo no previsto en el articulado del presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación laboral vigente aplicable al supuesto, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPITULO II

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 6º.- Creación y composición de la Comisión Paritaria.-

Se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por cuatro vocales, dos en representación de los trabajadores, y otros dos en representación de la empresa.

Las partes firmantes del presente convenio, procederán a la constitución de la citada Comisión Paritaria, en el plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha de firma del presente convenio.

Artículo 7º.- Funciones.-

A la Comisión Paritaria, se le atribuyen las funciones siguientes:

A.- Entender, con carácter general, de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente convenio.

B.- Interpretar el articulado del convenio, conforme al espíritu de lo pactado, determinando en caso de concurrencia el convenio que resulte aplicable.

C.- Cuantas funciones le resulten expresamente atribuidas en éste convenio, excepto la de modificar el texto articulado del mismo, cuya competencia es exclusiva de la Comisión Negociadora.

Artículo 8º.- Procedimiento.-

La comisión Paritaria, que deberá emitir informe en el plazo máximo de diez días, actuará a instancias de cualquiera de las partes legitimadas por el Art. 6º de este convenio.

Para que la Comisión Paritaria pueda tomar acuerdos válidos, se requerirá el voto favorable de la mitad más uno de todos sus componentes, pudiendo celebrar sesiones en el lugar que las partes acuerden. Para que se considere válida-

mente constituida la Comisión Paritaria será necesaria la presencia de todos sus miembros.

CAPITULO III

RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN INDIVIDUAL, PERMANENCIAS Y CESES

Artículo 9º.- Régimen de contratación individual.-

En cuanto al régimen y modalidades de contratación individual, se estará a lo que disponga la Legislación Laboral vigente en cada momento.

Artículo 10º.- Finiquito.-

Se estará a lo que disponga la legislación vigente.

Artículo 11º.- Periodo de prueba.-

El ingreso de los trabajadores, se considerará hecho a título de prueba, siempre que así conste por escrito.

Este período no podrá exceder en ningún caso del tiempo que disponga la legislación en vigor (art. 14 Estatuto de los Trabajadores).

Durante el período de prueba, el trabajador y la empresa, podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Artículo 12º.-Escala del personal.-

La empresa expondrá en el tablón el organigrama organizativo del CNM.

Artículo 13º.- Inviolabilidad de la persona del trabajador.-

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro de las horas de trabajo. En su realización, se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador, y se contará con la asistencia del representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa que esté presente, a elección del afectado.

Artículo 14º.- Trabajos de categoría superior o inferior.-

Se estará a lo que disponga la legislación vigente.

Artículo 15º.- Ley de Prevención de Riesgos Laborales.-

En defecto de los órganos internos de la empresa competentes en la materia de seguridad e higiene en el trabajo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19 del vigente Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el representante legal de los trabajadores que aprecie una probabilidad grave de accidente por la inobservancia de las normas aplicables sobre seguridad e higiene en el trabajo, requerirá por escrito al C.N.M. para que adopte las medidas correctoras oportunas del riesgo. Si la petición no fuera atendida en el plazo de tres días, podrán dirigirse a la autoridad competente.

Cuando el riesgo de accidente fuera inminente el representante de los trabajadores podrá disponer la paralización de las actividades laborales, debiendo comunicarlo de inmediato a la Autoridad Laboral y al C.N.M.

Se acuerda que las horas del delegado de prevención serán acumulables mensualmente, y para el caso de que excepcionalmente se necesiten en un mes más de 15 horas mensuales, se solicitará con la debida antelación y la empresa decidirá si se le asigna más horas para ese mes concreto.

Artículo 16º.- 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 otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de prestación.

Artículo 17º.- Excedencias.-

Se estará a lo dispuesto en la ley.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1.-Voluntaria. Se reconoce el derecho a excedencia voluntaria para el personal fijo afectado por el presente convenio, siempre que lleve al servicio de la empresa un mínimo de tres años de trabajo efectivo. La permanencia en la situación de excedencia no podrá ser inferior a dos años ni superior a cinco años, causando baja definitiva en la

empresa el excedente que no solicite el reingreso por escrito y con una antelación mínima de treinta días anteriores a la fecha de vencimiento del período de excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos, darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso pondrá fin al que viniere disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer éste derecho.

Así mismo, podrán solicitar al C.N.M. su pase a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dura el ejercicio de su cargo representativo.

La excedencia deberá solicitarse con un mínimo de treinta días de antelación a la fecha de cese, siempre por escrito, en el que se expondrán los motivos de la petición y circunstancias de la excedencia solicitada. La empresa resolverá en el término de quince días y, en caso negativo razonará su acuerdo denegatorio por escrito notificado al trabajador interesado.

La excedencia quedará sujeta a las siguientes condiciones:

A.- Se entenderá concedida siempre sin derecho a retribución alguna, causando baja durante su vigencia el trabajador, y sin que compute a ningún efecto el tiempo de duración de la misma.

B.— El excedente no podrá trabajar en otra empresa ajena, de la misma actividad y ámbito provincial durante ésta situación. Si infringiera ésta prohibición se entenderá rescindida su situación laboral voluntariamente.

2.-Forzosa. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 18º.-Plazos de preaviso.-

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

A.— Jefe de grupo profesional: un mes

B.- Resto de personal: quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación debida, dará derecho al C.N.M. a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de preaviso incumplido.

El incumplimiento de ésta obligación, imputable al C.N.M. llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso del preaviso en la liquidación con el límite del número de días de preaviso. No «existirá tal obligación y por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisara con la antelación debida».

Artículo 19º.- Días festivos abonables y no recuperables.-

Serán doce del calendario laboral de la comunidad valenciana, más dos de las fiestas locales.

Cuando se trabaje esos días festivos se compensará bien como horas extraordinarias o bien como dos días de descanso, debiéndose la elección tomar de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El descanso por haber trabajado en un día festivo será equivalente a dos días de descanso.

En el caso de que el día festivo coincida con el día libre del trabajador y por cualquier motivo tuviese que trabajar se le compensará de igual forma, es decir, con la jornada laboral computada como horas extra o días de descanso y disfrutará del día de descanso, que a ser posible se le sumará a los que le correspondan en la semana siguiente o en las vacaciones.

CAPITULO IV

RÉGIMEN DE JORNADA DE TRABAJO

Artículo 20º.- Jornada de trabajo.-

La jornada efectiva de los trabajadores afectados por el presente convenio será de cuarenta horas semanales con un cómputo total anual de 1792 horas.

Artículo 21º.- Control de jornada.-

Teniendo establecido el control de entradas y salidas laborales mediante un reloj ticador, con independencia de otros métodos de control que se estimen convenientes, todos los trabajadores del C.N.M. vendrán obligados a ticar en dicho reloj a los efectos de poder medir correctamente el tiempo total de duración de su jornada laboral.

Artículo 22º.- Trabajo a turnos.-

Los turnos podrán ser:

a) Jornada continuada, es decir de siete horas seguidas como mínimo en cuyo caso, el trabajador tendrá derecho a un descanso en la jornada de treinta minutos, computables como trabajo efectivo, ello durante cinco días a la semana, salvo pacto en contrario.

b) De jornada partida: que no podrá exceder de cinco horas seguidas como máximo una de las partes en que se fraccione la jornada, teniendo obligatoriamente un descanso intermedio entre las etapas de una hora ininterrumpida o de dos en el caso en que se soliciten, quedando la empresa obligada a conceder ambas.

c) En materia de rotación de turnos, se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

d) La empresa podrá aplicar cada una de las jornadas mencionadas, en función de las necesidades organizativas y de producción, con un preaviso al delegado de los trabajadores según la legislación vigente y al trabajador afectado de quince días, salvo caso de urgente necesidad.

Artículo 23º.- Descanso semanal.-

Para el personal afectado por el presente convenio el descanso semanal continuado será de dos días consecutivos, siempre que se cubran las necesidades de los distintos departamentos salvo pacto en contrario a nivel de empresa.

a) Todos los trabajadores que tuvieren un descanso semanal superior, consolidado y tipificado como tal, les será respetado.

b) Los trabajadores tendrán derecho, al menos, a un descanso dominical al mes, organizándose el mismo de forma rotatoria y renunciándose, a partir de la vigencia del presente convenio, a cualquier derecho adquirido que perjudicara la aplicación de lo anteriormente expuesto.

Artículo 24º.- Vacaciones.-

El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a unas vacaciones anuales de 23 días laborables. Dichas vacaciones deberán ser disfrutadas en periodos de 15 días naturales como mínimo.

Estas vacaciones anuales deberán disfrutarse dentro del año natural. Aquellos trabajadores que se hubieran incorporado en el transcurso del mismo a la empresa, tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional que les corresponda antes de la finalización del año de referencia, o en su caso a percibir el importe de los días de vacaciones no disfrutados.

Cada trabajador, percibirá anualmente la cantidad bruta de 224'01€ en concepto de bolsa de vacaciones. En el año 2012 el importe de esta bolsa de vacaciones asciende a 224'01€ y se abonará en la nómina del mes de diciembre. Dicho importe se actualizará anualmente durante la vigencia del presente convenio conforme al Índice de Precios al Consumo general interanual del año anterior, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) a mediados de dicho mes de enero, comenzando a actualizarse a partir del año 2013.

El importe de la bolsa de vacaciones, se satisfará proporcionalmente al período de tiempo trabajado, en los supuestos de ingresos o ceses en el trabajo.

Artículo 25.- Permisos retribuidos.-

El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a licencia con sueldo en los casos que se señalan y con la duración que se establece en días naturales, siempre

que se solicite con la posible antelación y justifique adecuadamente:

1. Por matrimonio del trabajador: quince días

2. Por alumbramiento de su esposa: cuatro días .

3. Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de gravedad del cónyuge, padres políticos, padres, hijos y hermanos: tres días.

4. Por fallecimiento de los familiares que se indican en el apartado anterior: tres días.

5. Por boda de hijos, bautizo o comunión de los mismos: un día. Si el día señalado fuera domingo sería el domingo mensual al que tiene derecho el trabajador.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

7. Por el traslado de su domicilio habitual: un día.

8. Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros oficiales de formación académica, profesional o social, siendo retribuidos los diez primeros días al año, y computándose como parte de vacaciones para los que excedan.

9. En los casos previstos en los apartados dos, tres, cuatro, y cinco, estos permisos se incrementarán en la siguiente escala: un día más si el hecho se produce fuera de la localidad y dentro de la provincia; dos días más, en las provincias limítrofes; tres días más, en el resto de España.

CAPITULO V

HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 27º.- Horas extraordinarias.-

Por acuerdo entre las partes, las horas extraordinarias que vinieren exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de enseres y/o mercancías, y aquellas otras necesarias por servicios imprevistos, periodos punta de servicio, ausencias imprevistas y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza específica del sector portuario-deportivo, serán realizadas al precio que resulte de aplicar la siguiente fórmula: Hora Extra = [(Salario de grupo + antigüedad) x 15 pagas]/12 mensualidades = salario mensual

Salario mensual / 21 días de trabajo = Salario día;

Salario día / nº horas de trabajo al día = Hora ordinaria + (30% x Hora ordinaria) = Hora extra

CAPITULO VI

RETRIBUCIONES

Artículo 28º.- Salario Base.-

El salario base para cada categoría profesional es el que figura en la tabla salarial del Anexo I del presente convenio.

Artículo 29º.- Modalidad retributiva.-

La retribución salarial del personal afectado por el presente convenio, consistirá en un sueldo base con arreglo a las distintas categorías profesionales, al que se sumarán los complementos salariales que se pacten, todo ello sin perjuicio del principio general compensatorio y del de garantía «ad personam».

Artículo 30º.- Período retributivo y anticipos.-

Los períodos retributivos para el personal afectado por el presente convenio serán mensuales, y en consecuencia, cuantos emolumentos les corresponda percibir serán abonados de forma mensual, y se harán efectivos el último día hábil del mes en curso, sin perjuicio de los anticipos que el C.N.M. esté obligado a satisfacer.

En este sentido, los trabajadores tienen derecho al abono de anticipos con cargo a sus haberes devengados, que no podrán exceder del 90% de los mismos.

El interés por mora en el pago del salario será del 10% de lo adeudado.

Artículo 31º.- Antigüedad.-

Por este concepto, los trabajadores tendrán derecho a los siguientes aumentos:

A los tres años, el tres por ciento.

A los seis años, el ocho por ciento.

A los nueve años, el dieciséis por ciento.

A los doce años, el veintiséis por ciento.

A los quince años, el treinta y cuatro por ciento.

A los dieciocho años, el cuarenta y dos por ciento.

A los veintiún años, el cincuenta por ciento.

Artículo 32º.- Gratificaciones extraordinarias.-

Todo trabajador del C.N.M. tiene derecho a tres gratificaciones extraordinarias de una mensualidad de salario incrementada, en su caso, con el premio de antigüedad, a abonar en las fechas de 15 de Marzo, 15 de Julio y 15 de Diciembre. El personal que ingrese o cese en la empresa durante el transcurso del año devengará la parte proporcional correspondiente a cada una de dichas gratificaciones, deducidas en doceavas partes.

Durante la vigencia del presente convenio, al Personal de Marinería, entendiéndose por tal Contra maestres, Marineros, Aprendices de Marineros, se les otorgará una prima voluntaria anual de temporada alta de 784,60.-€ brutos, pagadera en dos mensualidades (julio y agosto). Dicha prima se establece para el año 2012 en la cantidad bruta de 392,30€ cada una de esas dos mensualidades. Esta prima se actualizará anualmente durante la vigencia del presente convenio conforme al Índice de Precios al Consumo general interanual del año anterior, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) a mediados de dicho mes de enero, comenzando a aplicarse dicha actualización en el año 2013.

No obstante lo anterior, para aquellos Marineros que sean contratados para reforzar el período de verano no contará esta prima.

Artículo 34º.— Prima de Regatas.-

El personal de Marinería colaborará especialmente en todo lo necesario para la mejor realización y desarrollo de las Regatas que organice el C.N.M.

En todas aquellas regatas cuyo desarrollo requieran más de dos días consecutivos en las instalaciones del C.N.M., la empresa otorgará una prima al personal de Marinería que tome parte en el desarrollo de las mismas. Dicha prima se establece en la cantidad bruta de 221'40€ para el año 2012.

Al igual que la prima de temporada alta, esta prima se actualizará anualmente durante la vigencia del presente convenio conforme al Índice de Precios al Consumo general interanual del año anterior, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) a mediados de dicho mes de enero, comenzando a aplicarse dicha actualización en el próximo año 2013.

Artículo 35º.- Complemento de incapacidad temporal.-

La empresa, en caso de I.T. (incapacidad temporal originada por contingencia comunes o contingencias profesionales), complementará al trabajador desde el primer día efectivo de baja el 25% de su base de cotización del mes anterior, siempre y cuando tenga cotizados los días mínimos que marca la ley que son 180 días.

Todos los trabajadores percibirán por los tres primeros días de I.T. originada por una enfermedad común o accidente no laboral el 50% de su base de cotización del mes anterior a la baja.

El Representante Laboral se obliga a atender las denuncias que le formule el C.N.M. sobre los profesionales del absentismo laboral, procurando colaborar en la erradicación de esta desviación laboral, en beneficio tanto del C.N.M. como de los trabajadores.

Artículo 36º.- Ayuda por jubilación.-

Al cesar un trabajador de la empresa por jubilación que no sea motivada por accidente o enfermedad, se le concederá un premio de fidelidad y de servicios en la empresa, de conformidad con la escala siguiente:

A los 10 años de servicio en la empresa: dos mensualidades.

A los 15 años de servicio en la empresa: tres mensualidades.

A los 20 años de servicio en la empresa: cuatro mensualidades.

A los 25 años de servicio en la empresa: cinco mensualidades.

A los 30 años de servicio en la empresa: seis mensualidades.

Artículo 37º.- Seguro de vida.-

La empresa con independencia de las prestaciones de la seguridad social y mutuas de accidentes de trabajo, concertará un seguro para todos los trabajadores que cubra lo siguiente:

a) En caso de invalidez permanente: 30.050 (treinta mil cincuenta) Euros;

b) En caso de muerte: 18.030 (dieciocho mil treinta) Euros.

Artículo 38º.- Subsidio por matrimonio.-

Todo el personal, tanto masculino como femenino, que opte por seguir trabajando en la empresa, percibirá al contraer matrimonio y por una sola vez, un subsidio con cargo a la empresa de 114'94 € siempre que lleve como mínimo dos años al servicio de la misma.

Artículo 39º.- Ropa de trabajo.-

El C.N.M. entregará según necesidades de cada departamento los equipos de ropa de trabajo adecuados a cada puesto de trabajo, el de verano en el mes de Mayo y el de invierno en el mes de Octubre, viniendo obligado el personal a la utilización de estos equipos exclusivamente durante el horario laboral. La dotación de prendas de trabajo será:

Al año:

- dos pantalones cortos.
- dos pantalones largos.
- tres camisetas manga corta.
- dos sueters manga larga.
- dos pares, de zapatillas.
- una gorra.

Cada dos años se revisará:

- un mono.
- un anorak.
- un chubasquero.
- un par de botas de agua.
- un par de botas de seguridad.

Artículo 40º.- Régimen disciplinario. Principios de ordenación. Faltas y sanciones.-

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, en concreto en el Real Decreto Legislativo 5/2000 de infracciones y sanciones en el orden social.

Artículo 41º.- Procedimientos para resolver las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el convenio de conformidad con el Art. 41.6 E.T. y para no aplicar el régimen salarial al que se refiere el Art. 82.3 E.T., adoptando los procedimientos que se establezcan en los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos.

En los supuestos de aplicación del Art. 41 E.T., referente a la modificación sustantiva de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio y para el supuesto de falta de acuerdo entre las partes, cualquiera de ellas podrá solicitar a la Comisión Paritaria que resuelva la discrepancia. La Comisión Paritaria tendrá siete días para resolver la discrepancia y si no lo hiciere cualquiera de las partes podrá acudir al arbitraje del Tribunal Arbitral Laboral de la Comunidad Valenciana.

En los supuestos de aplicación del Art. 82.3 E.T., referente a la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo y para el supuesto de falta de acuerdo entre las partes, cualquiera de ellas podrá solicitar a la Comisión Paritaria que resuelva la discrepancia. La Comisión Paritaria tendrá siete días para resolver la discrepancia y si no lo hiciere cualquiera de las partes podrá acudir al arbitraje del Tribunal Arbitral Laboral de la Comunidad Valenciana.

Artículo 42º.- Plazo máximo para iniciar la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior.

En el supuesto de denuncia del convenio el plazo máximo para constituir la comisión negociadora será de 1 mes, contado a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia.

La negociación se debe iniciar en un plazo máximo de 15 días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Artículo 43º.- Plazo máximo para negociar un nuevo convenio.

El plazo máximo de negociación de un nuevo convenio será de 4 meses en aquellos convenios cuya vigencia haya sido superior a 2 años, pudiéndose prorrogar 1 mes más si se da alguna circunstancia de necesidad.

Artículo 44º.- Solución de las discrepancias producidas en el seno de la Comisión paritaria.

No habiendo en la actualidad procedimientos a los que adherirse o someterse, de los previstos en el Art. 83 E.T., en la próxima revisión del convenio las partes acordarán si se adhieren o someten a los procedimientos que en su caso acuerden las organizaciones sindicales y patronales previstas en el Art. 83 E.T. y, mientras tanto, las partes se someten al arbitraje del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

Artículo 45º.- Cuestiones de las que debe conocer la Comisión Paritaria.

La Comisión paritaria deberá entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

1º.- Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el Art. 91 E.T.

2º.- El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del E.T. para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3º.- Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente, del E.T.

4º.- La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

5º.- Y el resto de funciones que prevea este Convenio.

La Comisión Paritaria tendrá un plazo no superior a diez días para resolver las discrepancias que le sean sometidas, transcurrido dicho plazo cualquiera de las partes podrá acudir al arbitraje del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

Artículo 46º.- Medidas para la flexibilidad interna de la empresa.

Se pactan las siguientes medidas para la flexibilidad interna de la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo:

1º.- Porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año será de 10% (Art. 34.2 E.T.)

2º.- Fuera de los supuestos previstos en el Art. 39 del E.T., el procedimiento de movilidad funcional de los trabajadores del Club se iniciará mediante comunicación por escrito al trabajador afectado y al representante legal tan pronto la empresa conozca la necesidad de dicha movilidad funcional.

Serán causas de dicha movilidad funcional por razones técnicas y organizativas del Art. 39 E.T., entre otras el aumento de trabajo o bajas médicas temporales.

El período de movilidad funcional, en cualquier caso, no podrá exceder de un año durante dos años. Sólo si la movilidad excediese dicho tiempo el trabajador que realice funciones superiores podrá reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante en su caso.

El procedimiento para la adopción de la movilidad funcional en los supuestos no contemplados en el Art. 39 será el siguiente:

La empresa notificará al trabajador afectado y al representante legal de los trabajadores su decisión con un plazo

de anticipación de 30 días. Inmediatamente después de la notificación se abrirá un período de consultas con los representantes legales de cinco días. Agotado dicho período de consultas, la discrepancia será sometida a la Comisión paritaria del convenio, que tendrá cinco días para resolverla. De no alcanzarse ésta un acuerdo, las partes se someten al arbitraje del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana; sin perjuicio de que la decisión empresarial de movilidad funcional sea ejecutiva vencidos 30 días desde el preaviso al trabajador, y a resultas de lo que establezca el Tribunal Arbitral.

Artículo 47º.- Sometimiento al Tribunal Arbitral Laboral de la Comunidad Valenciana.

Las partes se obligan y someten las discrepancias que tengan según lo manifestado en este convenio al laudo del Tribunal Arbitral Laboral de la Comunidad Valenciana.

Artículo 48º.- Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En cumplimiento con lo establecido en el Art. 85.1 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan que la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral.

ANEXO I

A los efectos de salarios base mínimos mensuales se establecen los siguientes grupos y cantidades de euros:

Grupo 1º... (a discreción Junta Directiva del CNM)

Grupo 2º... (a discreción Junta Directiva del CNM)

Grupo 3º... 1.348'82€

Grupo 4º... 1.289'80€

Grupo 5º... 1.092'42 €

Grupo 6º... 1.000'16 €

Grupo 7º... 868'55 €

Dichos salarios base mensuales serán aplicados con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2012.

ANEXO II

En cada Grupo se considerarán incluidas las siguientes categorías profesionales:

Grupo 1º

- Director

Grupo 2º

- Contra maestre

Grupo 3º

- Jefe de Administración y Contabilidad

- Jefe de Recepción

- Marinero/ Responsable Gasolinera

- Marinero/ Responsable Mantenimiento

- Contra maestre 2º

- Pañolero 1ª

Grupo 4º

- Marinero 1a (asimilado Oficial 2ª Marinero)

- Marinero/ Gasolinero

- Pañolero 2ª

- Oficial 1a Administración

- Contable

- Recepcionista 1a

- Vigilante 1a

Grupo 5º

- Recepcionista

- Marinero

- Marinero/ Mantenimiento

Grupo 6º

- Recepcionista 2ª

- Marinero 2ª

- Vigilante

- Limpiadora

- Jardinero

Grupo 7º

- Monitor de Vela

- Aprendiz de Marinero
- Aprendiz de Recepcionista
- Auxiliar Administración
- Auxiliar de Limpieza
- Auxiliar de Vigilante

Ambas partes de mutuo acuerdo firman por duplicado el presente convenio, y su anexo, en Moraira-Teulada, a 17 de diciembre de 2012.

Fdo. Vicepresidente del CNM Fdo. Representante Trabajadores.

1303682

ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Club Atlético Montemar -código convenio.... -

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 11/2/2013, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 19/2012 de 7 de diciembre, del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 188/2012, de 21 de diciembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.-

Alicante a veinte de febrero de dos mil trece.

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA,
INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

Rafael Muñoz Gómez

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

Habrá 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.

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.