

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Empleo y LABORA

2024/18282 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa del Club Náutico El Perelló. Código: 46002972011987.*

**ANUNCIO**

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y LABORA de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de empresa del Club Náutico El Perelló.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 25 de julio de 2024, por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación legal de los trabajadores, y de otra, por la representación de la empresa, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria 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 Empleo y LABORA, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 41.2 f) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, Orden vigente hasta que se dicte la Orden de desarrollo del Decreto 166/2024, de 12 de noviembre, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, y sin perjuicio de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, que las partes deban negociar de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas,

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

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

València, 20 de diciembre de 2024.—La directora territorial de Empleo y Labora, María Lurueña Ruiz.



## CONVENIO COLECTIVO DEL CLUB NAUTICO EL PERELLO

### Artículo 1º Aplicación.

El presente convenio regulará las relaciones laborales del Club Náutico El Perelló y sus personas trabajadoras.

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y posteriores revisiones que modifiquen su articulado y lo que queda expresamente pactado en este convenio es preeminente sobre la Reglamentación Nacional de trabajo en locales de espectáculo y deportes.

Ante la ausencia de pacto expreso en este Convenio Colectivo se estará a lo que disponga en cada materia la Reglamentación correspondiente, Normas Complementarias, anteriores convenios y demás legislación vigente.

Quedan excluidos de la aplicación de la presente norma los monitores de vela, buceo, y personal dedicado a impartir cursos de enseñanza náutica deportiva o profesional.

### Artículo 2º comisión paritaria

En cumplimiento del apartado 3 del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimentación que se derive del presente convenio en las funciones siguientes.

La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos colectivos o individuales que le sean encomendados, así como la aplicación e interpretación de lo pactado.

Para el supuesto de que se trate de algún caso individual, la comisión inicia los trámites necesarios y establecidos, una vez recibida la reclamación, la comisión se reunirá en el plazo de 6 días elevando informe con la solución al conflicto en el plazo de 3 días.

La comisión estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres de la Junta Directiva.

Se hace especial referencia al VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 21/03/2023) y posteriores y a la posibilidad de acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral en caso de existir discrepancias entre los miembros de la Comisión paritaria.



La Comisión paritaria, fija su domicilio en el Club Náutico de El Perelló, avda. del Panta nº 1 El Perelló (sueca 46420)

### **Artículo 3º Vigencia y duración**

Este convenio tendrá su vigencia a todos los efectos desde el día 01 de enero de 2024 y terminará el día 31 de diciembre de 2027, sin perjuicio de la fecha de registro.

La denuncia se comunicará por escrito por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento. Ambas partes se comprometen a que la mesa negociadora se constituirá con una antelación de un mes antes de la finalización del convenio.

### **Artículo 4º Prórroga**

En caso de no denuncia del convenio en el plazo improrrogable de dos meses, se considerará automáticamente prorrogado, tanto en la parte normativa como en la obligatoria.

*Durante los años de vigencia del Convenio y hasta la consecución de un nuevo acuerdo que sustituya al actual, se aplicara como incremento sobre el salario base y resto de retribuciones, el IPC resultante del año anterior más 1 punto. Si el IPC resultase negativo, se incrementaría la base en 2 puntos. Las tablas serán confeccionadas para su publicación en los 30 primeros días de cada año natural.*

### **Artículo 5º Subrogación**

Si cambiase la titularidad de la concesión de la explotación y gestión del club náutico, los trabajadores que estuviesen prestando servicio en dicho centro, pasarán a estar adscritos a la nueva concesionaria del servicio, y se les respetará obligatoriamente el contrato existente entre el trabajador y la anterior empresa concesionaria, así como todos los derechos derivados del mismo, tales como categoría, salarios, antigüedad, jornada, horario, representación legal de los trabajadores, etc. Asimismo, se mantendrá la plena vigencia del convenio colectivo firmado entre la representación legal de los trabajadores



y la anterior entidad concesionaria del servicio. La entidad concesionaria saliente deberá acreditar la antigüedad de los trabajadores en el referido centro de trabajo o empresa.

#### **Artículo 6º Norma no discriminatoria**

No se podrá discriminar a ningún trabajador por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral.

#### **Artículo 7º No absorción y garantías personales**

Las condiciones pactadas en este convenio se establecen con el carácter de mínimas, por lo que se respetarán las situaciones actualmente implantadas en la empresa que supongan condiciones más beneficiosas.

#### **Artículo 8º Salarios**

En el anexo I se detallan las tablas salariales del 2024, que serán con un incremento de un 6% respecto a las del 2023 en todas sus retribuciones.

Para los años 2025, 2026 y 2027 con carácter anual se confeccionarán las tablas salariales para registro y publicación con un incremento del IPC más 1 punto en todas sus retribuciones, del año anterior a 2025, 2026 y 2027, o con un incremento de 2 puntos si el IPC fuese negativo en todas sus retribuciones.

En el 2028, se efectuará acuerdo entre partes para el detalle de tablas salariales.

El pago de los salarios se llevará a cabo el último día del mes del devengo, o al día siguiente si éste fuera festivo.

#### **Artículo 9º Pagas extraordinarias**

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir tres pagas extraordinarias correspondientes a los meses de marzo, junio y Navidad. El importe de cada una de estas pagas será el equivalente al salario base mensual, plus convenio y la antigüedad correspondiente.

El importe de las tres pagas se prorrateará entre las doce mensualidades del año y se abonará la parte correspondiente mensualmente a cada trabajador.



### **Artículo 10º Antigüedad**

Los aumentos por antigüedad serán de un 5% cada tres años sobre el salario base fijado en este convenio con un tope máximo del 60% del salario base.

Se regularizarán los trienios vigentes para adaptarlos.

### **Artículo 11º Jornada laboral**

La jornada laboral será de 1665 horas anuales, distribuidas en 37 horas semanales.

Durante la jornada diaria de trabajo se dispondrá de 20 minutos en concepto de bocadillo, que serán a cargo de la empresa.

Las jornadas se efectuarán de lunes a domingo con los descansos que establece la ley, debiendo coincidir ese día de descanso en domingo una vez al mes, excepto en los meses de julio y agosto.

Los festivos que se trabajan se abonarán con un incremento del 50% sobre el salario íntegro (total 150%) más un plus, igual para todas las categorías detallado en las tablas salariales.

Si el día de descanso semanal del trabajador coincide con un festivo, este día de descanso se disfrutará al día siguiente del festivo.

Se establece tres días de permiso retribuido al año fuera de temporada y no acumulables y por cada 10 años trabajados se irá incrementando 1 día más de permiso a esos tres días. Estos tres días no pondrán ser ni acumulados a periodos de años anteriores, por lo que se han de disfrutar en el año en curso, ni añadidos al periodo vacacional correspondiente a cada persona. debiéndose disfrutarán alternos.

### **Artículo 12º Vacaciones**

Su duración será de 30 días naturales al año.

Para el supuesto de que el periodo vacacional coincida con días festivos (no domingo), se ampliará el mismo en igual número de festivos coincidentes.

El periodo de disfrute se acordará entre el CNP y la totalidad del personal laboral y deberá ser publicitado antes del día 15 de junio de cada año.



El periodo vacacional no podrá ser disfrutado en los meses de julio y agosto a excepción:

Tras el periodo de nacimiento de hijo/a que podrá disfrutar conforme a la conveniencia de la persona trabajadora.

Tras periodos de procedimientos de IT de larga duración siempre que correspondan los periodos vacacionales a años anteriores que no han sido disfrutados.

### **Artículo 13° Licencias retribuidas**

Las licencias retribuidas se disfrutarán en días laborables, si no fuera así, se indicará expresamente en la licencia o permiso correspondiente:

- Veinte días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- Un día, en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, de uno u otro cónyuge. Podrá ampliarse por dos días más no retribuidos en caso de desplazamiento fuera de la provincia y si las necesidades del servicio lo permiten.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y



sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando la acreditación del motivo de ausencia.
- Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada a la actividad de la empresa acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará en convenio colectivo, y en su defecto de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

De los permisos retribuidos no especificados en el texto de este artículo, nos remitiremos a lo que establece en la normativa vigente.

#### **Artículo 14º Maternidad, paternidad y guarda legal.**

##### Permiso de lactancia:

El permiso de lactancia podrá acumularse por jornadas completas. Los trabajadores o trabajadoras que deseen hacer uso de esta acumulación deberán comunicarlo a la empresa con al menos quince días de antelación.



Excedencia por cuidado de hijos o hijas:

Los y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, a contar desde la fecha de su nacimiento y hasta la edad de 6 años. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa; el reingreso será automático siempre y cuando la excedencia se destine al fin descrito. En caso de prestar servicios por cuenta propia o ajena durante el citado período, la excedencia tendrá la consideración de voluntaria a todos los efectos. La excedencia regulada en este apartado procederá igualmente para el caso de adopción.

Reducción de jornada por guarda legal:

El trabajador o trabajadora que tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física o psíquica o sensorial tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo de, al menos, un octavo de su duración, con la disminución salarial equivalente.

El CNP en coordinación con el encargado correspondiente y si la situación del servicio lo permite se intentará en aras de conciliación familiar-laboral adaptar la jornada a la persona trabajadora sin la necesidad de la reducción que establece el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 15. Bajas por incapacidad temporal.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán de la empresa la diferencia hasta la totalidad del importe de la nómina anterior a la baja en los casos de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional y también, si requieren una hospitalización o intervención quirúrgica a partir del ingreso y durante todo el proceso de baja IT.

Para el resto de las incapacidades a partir del 6º día inclusive percibirá el 75% de la base reguladora y a partir del día veinte de la baja, se complementará hasta la totalidad del importe de la nómina.

**Artículo 16º Excedencias**





La excedencia podrá ser voluntaria y forzosa, pactándose para la primera lo siguiente:

El trabajador con un año de antigüedad tendrá derecho a una excedencia mínima de 4 meses y máxima de 5 años.

La petición deberá formalizarse por escrito, al menos con 30 días de anticipación al hecho causante.

El reingreso será automático para los y las trabajadoras que, en el momento de solicitar la excedencia, tuviesen una antigüedad mínima de 3 años, con resolución del contrato de la persona que realiza la sustitución si la hubiere, siempre y cuando él o la trabajadora excedente solicite la reincorporación con 30 días de antelación, perdiendo dicho derecho en caso contrario.

Para excedencias de trabajadores con antigüedad inferior a tres años, el reingreso será automático solamente durante el primer año.

La ampliación de excedencia deberá solicitarse con 15 días de antelación a la fecha de finalización de la vigente.

#### **Artículo 17º Horas extraordinarias**

El valor de la hora extraordinaria será equivalente al valor de la hora normal incrementada en un 50%.

#### **Artículo 18º Plus nocturnidad**

La nocturnidad, que comprende el periodo desde las 22:00 horas hasta las 06:00 horas, supondrá un incremento salarial de un 25%.

#### **Artículo 19º Ropa de trabajo**

La empresa entregará a todos los trabajadores dos equipos de prendas para verano y otros dos de invierno, admitiéndose las sugerencias que pueda indicar el personal.

Las fechas de entrega del correspondiente vestuario serán:

- a) Ropa de verano: En los 15 primeros días del mes de mayo.
- b) Ropa de invierno: En los 15 primeros días del mes de octubre.
- c) Chaqueta de abrigo y traje de agua cada dos años.



### **Artículo 20º Plus de draga**

Se establece un plus denominado de draga por el importe mensual establecido en las tablas salariales que se percibirá por los trabajadores que realicen dicho cometido y durante los meses que se tiene autorizada dicha actividad.

Dará derecho a la percepción de dicho importe, siempre y cuando se realice un mínimo de cinco días al mes. Para el supuesto que no se llegue a alcanzar dicho número de días el importe del plus, se reducirá en un 50%.

### **Artículo 21º Seguridad y salud en el trabajo**

El club garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto a desempeñar, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El estudio efectuado, se hará entrega al interesado a los efectos oportunos.

Al estudio o revisión médica periódica, los y las trabajadoras acudirán con las debidas condiciones de aseo personal.

En lo no especificado, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### **Artículo 22 Premios,**

El Club Náutico El Perelló premiará las cualidades sobresalientes de su personal, singularmente cuando se reflejen en un aumento de rendimiento en el trabajo, en un mejor servicio o en evitación de un daño evidente. Son motivos dignos de Premio:

Los actos heroicos.

El espíritu de sacrificio.

El espíritu de fidelidad.

El afán de superación profesional.

Los premios consistirán en aumentos de sueldo, disminución de los años necesarios para alcanzar el aumento de sueldo con carácter inmediato, o gratificación puntual o cualesquiera otros que acuerde la Junta Directiva. Los premios se concederán por la Junta



Directiva, a propuesta del gerente y/o del contraamaestre y previo informe del presidente del Club Náutico El Perelló y del jefe de Servicios.

**Artículo 23º. faltas y sanciones.**

1) **Las faltas** que el personal del Club Náutico El Perelló cometa en el trabajo se clasificarán en leves, graves y muy graves.

a. Faltas leves:

- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo.
- Las de negligencia o descuido que no cause perjuicio irreparable a los intereses del Club o a cualquiera de sus socios.
- Las indiscreciones dañosas.
- La desatención/ayuda en las tareas a los compañeros de trabajo.
- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio, cuando tal omisión tenga trascendencia laboral.
- Las discusiones con trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias del club siempre que no sea en presencia de público.
- Faltar 1 o 2 días de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

b. Faltas graves:

- Mas de 3 faltas no justificadas de asistencia al trabajo acumuladas en un mes o 5 en tres meses.
- La indisciplina o desobediencia al personal de rango superior.
- La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- Las negligencia o descuido cuando originen perjuicios irreparables para los intereses del Club o den lugar a protesta o pérdida de socios, siempre que estén justificadas, tengan carácter grave y se compruebe que se deben a la falta cometida.
- La retención o pérdida de correspondencia o documentos de interés para el Club, siempre que conste y se compruebe la reiteración de estos hechos. La ocultación maliciosa de las faltas de asistencia o puntualidad propias o ajenas.
- La embriaguez o consumo de drogas manifestados una sola vez.
- La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.



c. Faltas muy graves:

- La embriaguez habitual.
- La disminución continuada de rendimiento en el trabajo no debida a edad avanzada o enfermedad.
- El abandono del puesto de trabajo
- El efectuar trabajos de carácter particular durante la jornada de trabajo.
- El fraude al Club, a los compañeros de trabajo o a los socios.
- Faltas de respeto y consideración a los socios del Club y o compañeros/as.
- Entablar discusión, riñas o pendencias con socios del Club. y/o compañeros/as.
- El abuso de confianza respecto del Club o sus socios.
- Aceptar remuneraciones y hacerse asegurar, directa o indirectamente, ventajas o prerrogativas de cualquier género por cumplir un servicio de Club Náutico.
- La ocultación de hecho o faltas graves presenciadas por el trabajador, que causen perjuicios graves a los intereses del Club o al prestigio de su personal y la falta de asistencia a las indagaciones aclaratorias efectuadas para su esclarecimiento.
- El robo, hurto tanto a los o las compañeras como material propiedad del club o de los socios
- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados
- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los o las superiores jerárquicos o a sus familiares, así como a los compañeros y compañeras y personas subordinadas.
- Toda conducta que suponga una situación de hostigamiento físico/psíquico de carácter sexual hacia cualquier compañero o compañera, así como socio/a del club.

## 2. Las sanciones

Todas las sanciones de las faltas requieren comunicación escrita al trabajador en donde quedará constancia la fecha y hechos que la motivan. Para la imposición de la sanción se seguirá los tramites previstos en la Legislación vigente.



Atendiendo a la gravedad de la falta cometida:

a. faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b. faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

c. faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de ocho a sesenta días.

Despido

PRESCRIPCIÓN: La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 24. Necesidades del Club Náutico del Perelló.**

Por motivos climatológicos o de fuerza mayor, los trabajadores y en especial la marinería, podrán ser requeridos para efectuar tareas específicas de tal situación, siendo compensadas las horas efectuadas en dicha tarea con 20€ la hora.

#### **Artículo 25° Derechos sindicales**

Cuando un trabajador ostente cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.



Podrán celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

En lo no regulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley orgánica 11/1985, de libertad sindical.

#### **Artículo 26º Contratación**

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación y normativas vigentes en toda su amplitud.

#### **Artículo 27º Definición de la Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria es un órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, así como de cualquier otro tema de estudio que las partes acuerdes.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria no tienen carácter vinculante y excluyente de la competencia de los tribunales, ya que, de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación, con carácter general, del Convenio Colectivo, conocerá y resolverá la jurisdicción social, a instancia de parte.

#### **Artículo 28º Composición de la Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria se compondrá de un presidente, designado por las partes de este Convenio, el cual tendrá voz, pero no voto. En caso de no haber acuerdo en la designación del presidente, cada una de las partes propondrá dos personas, y por sorteo entre los cuatro propuestos será designado quien resultare elegido.

Las partes designarán dos vocales, uno por parte de la empresa y uno por los trabajadores. También podrán designar a sus respectivos asesores, que tendrán voz pero no voto.

#### **Artículo 29º. Convocatoria y votación de la Comisión Paritaria**



La Comisión Paritaria se reunirá al menos dos veces al año y siempre que cualquiera de las partes lo pida, poniéndose de acuerdo con el presidente sobre el lugar, día y hora de la reunión. La adopción de acuerdos exigirá mayoría de votos favorables, por separado, de cada una de las dos partes representadas.

**Artículo 30º. Domicilio de la Comisión Paritaria**

El domicilio social de la Comisión Paritaria quedará designado en el Club Náutico El Perelló, sito en Avda. Del Pantá nº 1 El Perelló, Valencia.



## TABLAS SALARIALES 2024

GERENTE	1.360,55 €
CONTABLE	1.205,07 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	934,49 €
CONTRAMAESTRE 1º	1.127,50 €
CONTRAMAESTRE 2º	1.049,57 €
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	1.049,57 €
MAQUINISTA	1.049,57 €
MARINERO	943,36 €
VIGILANTE	943,36 €
LIMPIADOR/A	935,07 €
PLUS CONVENIO	233,23 €
PLUS DRAGA	67,14 €
PLUS FESTIVO	30,26 €

