

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Empleo y LABORA

2025/00747 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa del Real Club Náutico de Valencia. Código: 46002042011985.*

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 Real Club Náutico de Valencia.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 10 de diciembre 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, 21 de enero de 2025.—La directora territorial de Empleo y Labora, María Lurueña Ruiz.



CONVENIO COLECTIVO DEL REAL CLUB NAUTICO DE VALENCIA

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES:

Artículo 1º. Objeto:

El presente convenio establece las normas que regulan las relaciones laborales entre el Real Club Náutico de Valencia y todo su personal, sin perjuicio en lo dispuesto en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Se excluyen:

Los directivos.

En lo no pactado expresamente en este convenio, se estará a lo que disponga en cada materia la citada Reglamentación, Normas Complementarias, anteriores Convenios y demás Legislación vigente.

Artículo 2. Vigencia y duración.

Este convenio tendrá su iniciación y efectos económicos desde el día 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2027, sin perjuicio de la fecha de publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia".

Este convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año si no mediara denuncia de cualquiera de las partes, formulada por escrito y de forma oficial según el Art. 89 del Estatuto de los trabajadores, con 60 días naturales de antelación a la fecha de finalización de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prorrogas. En caso de denuncia ambas partes se comprometen a reunirse en un plazo máximo de 20 días naturales desde la fecha, para constituir la mesa de negociación del nuevo convenio.

Las partes pactan expresamente que durante el tiempo que dure la negociación del siguiente convenio y hasta la firma de uno nuevo seguirá vigente el último convenio firmado.

Artículo 3. 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.



CAPITULO II. CONTRATACIÓN:

Artículo 4. Periodo de prueba:

El ingreso del personal, cualquiera que sea la modalidad de contratación, se considerará hecho a título de prueba, siempre que así conste por escrito. Este periodo no podrá exceder de un mes para quienes sean contratados en el grupo cuatro, dos meses para los del grupo 3, y tres meses para el resto.

Durante el periodo de prueba, el trabajador y la empresa podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso.

Artículo 5. Resolución voluntaria del contrato de trabajo:

El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a notificarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación mínima de 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación debida dará derecho al Real Club Náutico de Valencia, a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 6. Finiquito:

En caso de finalización de la relación laboral de un trabajador con la empresa, la misma entregará a petición de éste la liquidación del finiquito para su comprobación con dos días de antelación a la fecha de dicha resolución, debiendo abonarlo el último día de trabajo con la firma y en presencia del Delegado de Personal de los trabajadores, si así fuera solicitado por parte del trabajador que finaliza su relación laboral.

CAPITULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se establece un nuevo sistema de clasificación profesional por grupos. Se establecen equivalencias entre los antiguos y los nuevos encuadramientos. (Anexo I).

Artículo 7. Grupos profesionales:

GRUPO FUNCIONAL 0 - GERENTE

GRUPO FUNCIONAL I. - DIRECTORES



GRUPO FUNCIONAL II. - MANDOS INTERMEDIOS

GRUPO FUNCIONAL III. - OPERARIOS

GRUPO FUNCIONAL IV. - AUXILIARES

Artículo 8. Funciones:

GRUPO FUNCIONAL 0. GERENTE:

Criterios generales: Aplicación del artículo 48 de los Estatutos del Real Club Náutico Valencia:
El Gerente.

GRUPO FUNCIONAL I. DIRECTORES:

Criterios generales: Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos que, dependiendo de la gerencia, desarrollan las políticas y directrices emanadas de la Junta Directiva y transmitidas a través del gerente, ya sean comerciales, técnicas, de administración, de recursos humanos, de servicios generales, o de inspección, siendo responsabilidad suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectivo ámbito de actuación, contando para ello con la autonomía precisa en este ámbito. Coordinan, supervisan e integran la ejecución de las tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Llevan además funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

Por tareas y/o funciones: Planificación de medios y tareas para la consecución de los objetivos y supervisión de su cumplimiento, en el más amplio sentido. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Por formación: Titulación Universitaria, complementada con una formación específica para el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia.

Estarán incluidos dentro de este grupo profesional las categorías profesionales de:

- Dirección Deportiva



- Dirección Operaciones
- Dirección Económico - Administrativa
- Capitán de Puerto.

A título de ejemplo, en este grupo profesional se incluirán todas aquellas actividades o cometidos que, por analogía, sean equiparables a las siguientes:

- Colaborar con la gerencia y Junta Directiva en las labores de organización, dirección, planificación y coordinación de las actividades dentro de su área.
- Realizar labores de control y seguimiento de las tareas de mantenimiento de su área, incluso las realizadas por personal externo.
- Instruir a los trabajadores de su área.
- Supervisar y controlar las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las dependencias, edificios, instalaciones y maquinaria de su área.
- Proponer a la dirección del club las mejoras e innovaciones de equipos maquinarias e instalaciones de su área.
- Vigilar el cumplimiento de las revisiones periódicas exigidas por los organismos oficiales en las instalaciones que lo requieran.
- Colaborar en la captación de patrocinios que ayuden a financiar las actividades de su área.

GRUPO FUNCIONAL II. MANDOS INTERMEDIOS:

Criterios Generales: Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos que realizan tareas y/o funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa a partir de las directrices generales amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional o de la gerencia. Coordinan, supervisan e integran la ejecución de las tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Llevan además funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.



Por tareas y/o funciones: Coordinación y mando sobre un grupo de trabajadores/as ocupados en tareas homogéneas, responsabilizándose del cumplimiento de los objetivos del grupo o sección, sin perjuicio de asumir personal y directamente alguna de ellas. Coordinación de las actividades de una división específica dentro de la organización de la Empresa, ejercitando el mando sobre sus componentes, fijando tareas y controlando y exigiendo su cumplimiento. Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Por formación: Titulación a nivel de educación universitaria, Módulos Profesionales de Grado Superior, Formación Profesional de segundo grado, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidos dentro de este grupo profesional las categorías profesionales de:

- Contraмаestre 2ª
- Oficial Administrativo de 1ª
- Secretaria de Dirección
- Responsable de Mantenimiento
- Responsable de Informática y Tecnología
- Responsable de Control y Vigilancia
- Responsable de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales
- Responsable de Compras y Almacén
- Responsable de Comunicación y Social
- Responsable de Escuela de Vela
- Responsable de Equipo de Competición y Base de Regatas

A título de ejemplo, en este grupo profesional se incluirán todas aquellas actividades o cometidos que, por analogía, sean equiparables a las siguientes:

- Colaborar con los Directores de Área (Grupo I) en las labores de organización, dirección, planificación y coordinación de las actividades dentro de su área funcional.
- Realizar labores de control y seguimiento de las tareas de mantenimiento de su área, incluso las realizadas por personal externo.
- Instruir a los trabajadores de su área.



- Supervisar y controlar las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las dependencias, edificios, instalaciones y maquinaria.
- Proponer a la gerencia y Directores de Área (Grupo I) las mejoras e innovaciones de equipos maquinarias e instalaciones.
- Vigilar el cumplimiento de las revisiones periódicas exigidas por los organismos oficiales en las instalaciones que lo requieran.

GRUPO FUNCIONAL III. OPERARIOS

Criterios generales: Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos, cuyas funciones se desarrollan en un marco de instrucciones precisas, que requieren adecuados conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas. Cuentas para el desempeño de sus tareas con determinado grado de autonomía para ejecutar o realizar las mismas en el ámbito de su competencia, así como para proceder a la resolución de cuestiones técnicas o prácticas propias de su campo de actuación. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y deben seguir a estos efectos normas, directrices o procedimientos establecidos en la empresa.

Por tareas y/o funciones: aquellas que se ejecutan según las instrucciones concretas claramente establecidas, con un método de trabajo preciso, y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención, y se desarrollan con autonomía dentro del proceso establecido.

Por formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o Educación Secundaria Obligatoria. Conocimientos elementales relacionados con las tareas que se desempeñan.

Estarán incluidos dentro de este grupo profesional las categorías profesionales de:

- Técnicos Deportivos
- Marineros
- Oficial Administrativo 2^a
- Contables
- Electricista
- Albañil
- Técnico de mantenimiento
- Recepcionista o Vigilante



- Limpieza
- Conserje
- Telefonista

A título de ejemplo, en este grupo profesional se incluirán todas aquellas actividades o cometidos, que, por analogía, sean equiparables a las siguientes:

- Realizar las tareas propias y auxiliares de subida y bajada de embarcaciones en el puerto deportivo.
- Realizar las tareas propias y auxiliares de suministro de combustibles de las embarcaciones.
- Realizar labores de mantenimiento y limpieza y control de material dentro de su área funcional.
- Realizar labores de limpieza y entretenimiento de embarcaciones.
- Realizar labores de manejo de embarcaciones.
- Realizar la atención del socio y usuario en las funciones propias del área.
- Impartir los cursos de actividades deportivas.
- Vigilar los recintos deportivos y las personas que utilizan los mismos.
- Control y cuidado del material deportivo dentro de su área funcional.
- Socorrer si fuese necesario a las personas que utilizan las instalaciones y elementos deportivos.
- Realizar la atención del socio y usuario en las funciones propias del área.
- Realizar con alguna autonomía y responsabilidad aquellos trámites administrativos propios de la actividad del club.
- Realizar la atención del socio y usuario en general.
- Informar al socio y usuario sobre todas las actividades del club.
- Atender al teléfono.
- Efectuar operaciones auxiliares y no complejas de cobros, pagos, facturación y contabilización.
- Realizar labores de mecanografía.
- Efectuar el registro, control y archivo de correspondencia y facturación.
- Vigilar, controlar, cuidar y mantener, en perfecto estado de uso, las dependencias, instalaciones, edificios, maquinaria y elementos del Club.
- Colaborar con los servicios externos de instalación, limpieza y mantenimiento.
- Cargar y descargar los equipos y materiales y ubicar los mismos.



- Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo.
- Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes.
- Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones.
- Limpiar, cuidar y mantener las piscinas y el agua de las mismas en condiciones para su utilización.
- Cuidar, mantener y reparar instalaciones de electricidad, fontanería, etc., así como realizar labores de lijado, pintura y albañilería, etc.
- Comunicar a sus responsables las anomalías en las instalaciones, dependencias y materiales del club y socios, actuando en consecuencia si fuese necesario.

GRUPO FUNCIONAL IV. AUXILIARES

Criterios generales: Pertenecen a este grupo profesional aquellos trabajadores que ejecuten tareas según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y que no necesiten de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Tareas y/o funciones: aquellas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y/o atención, y que no necesitan de formación específica.

Formación: Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

Estarán incluidos dentro de este grupo profesional las categorías profesionales de:

- Auxiliar Administrativo
- Auxiliar Electricista
- Auxiliar Albañil
- Peón de mantenimiento
- Técnico deportivo en prácticas
- Marinero en prácticas
- Contratos formativos



A título de ejemplo, en este grupo profesional se incluirán todas aquellas actividades o cometidos, que por analogía, sean equiparables a las siguientes:

- Controlar y vigilar las instalaciones, dependencias y materiales del club y de sus socios y usuarios.
- Comunicar a sus responsables las anomalías en las instalaciones dependencias y materiales del club y socios, actuando si fuese necesario y en la medida de lo posible en aras de evitar un mayor perjuicio.
- Realizar la atención del socio y usuario en las funciones propias del área.
- Asistencia en aquellas actividades que así lo requieran.
- Controlar el acceso y salida de personas en las dependencias, instalaciones y edificios del club.
- Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones y peticiones de los socios y usuarios.
- Ejecutar las labores de atención del socio y usuarios en los servicios solicitados.
- Atender las llamadas telefónicas en conexión con el área funcional de dirección.
- Asistir a los socios y usuarios del club en todas las dependencias.
- Informar y cobrar a los socios y usuarios sobre los servicios y actividades que el club, haya fijado.
- Abrir y cerrar las dependencias, instalaciones y edificios del club.
- Asistencia en salones y dependencias. Presencia durante los actos sociales.

Artículo 9. Trabajos De Superior e Inferior Categoría:

Si por necesidades de la empresa cualquier trabajador tuviera que realizar funciones de inferior categoría, ese período no podrá ser superior a tres meses, respetándose en todo momento las retribuciones que viniera percibiendo.

En el supuesto de que la empresa tuviera que destinar a un trabajador a trabajos de superior categoría, éste percibirá la retribución correspondiente al trabajo que desempeñe, siendo consolidable dicha categoría de conformidad con la Ley.

Artículo 10. Promoción marinería, oficinas e instructores

Los trabajadores que, perteneciendo al grupo profesional IV presten sus servicios realizando funciones inherentes a instructor de vela, administración o marinería durante 12 mensualidades, promocionarán al grupo profesional III.



CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 11. Salario Base

Es la retribución correspondiente a cada grupo profesional fijada anual y mensual por 15 pagas,- en las tablas anexas. Vigentes a partir del 1 de enero de 2023.

Para su fijación a cada trabajador, se estará a lo establecido en la disposición Transitoria1ª.

Artículo 12. Incremento Salario Base Anual

Para el año 2023, el incremento será, una vez actualizada la nueva tabla salarial, al menos, del 5% respecto a los salarios (excepto plus de idiomas y plus nocturnidad) de la fecha de la firma del convenio. Las cantidades que resten para alcanzar ese 5% se incluirán en el complemento "ad personam". Estos incrementos se aplicarán de forma retroactiva desde el 1 de enero de 2023.

Se pacta que el incremento del salario base para cada uno de los siguientes años de vigencia del convenio, será el IPC interanual del año anterior, con un mínimo del 2% garantizado y un máximo del 5%.

Artículo 13. Pagas Mensuales y Extraordinarias:

El pago de la nómina se efectuará mensualmente, y el último día hábil de cada mes se realizará la transferencia bancaria del pago.

El personal afectado por el presente convenio, tendrá el derecho a percibir su retribución anual por todos los conceptos en 15 pagas siendo las pagas extraordinarias, el 15 de marzo, 15 de junio y el 15 de diciembre. Las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas y abonadas mensualmente por acuerdo entre empleador y trabajador.

Artículo 14. Antigüedad:

La antigüedad se abonará mensualmente por 15 abonos anuales y vendrá premiada por quinquenios con un máximo de 4 quinquenios, el primero de los cuales incrementará el salario base en un 10% y los siguientes 3 quinquenios un 5% del salario base adicional por cada uno. Este complemento se abonará a partir del mes siguiente de su cumplimiento.

Artículo 15. Anticipos:

El trabajador tendrá derecho a solicitar un anticipo de hasta un 50% del salario mensual de sus retribuciones del salario base más antigüedad, a partir del día 10 de cada mes y a descontar del importe del mes en curso y por un máximo de seis veces al año.



Artículo 16. Bajas Por Incapacidad Temporal:

Todo el personal en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente no laboral o enfermedad común, percibirá a partir del primer día el 100% de su base reguladora en la primera baja de cada año natural, y a partir del séptimo día en las demás bajas.

Por accidente de trabajo se percibirá el 100% de su base reguladora desde el primer día, en todas las bajas.

Artículo 17. Plus De Nocturnidad:

Para el personal que efectúe trabajos durante el período comprendido entre las 22.00 horas y las 06.00 horas, se establece un plus equivalente al 25% del sueldo base, por hora trabajada.

(Salario base anual / Jornada anual de convenio) x 25%

Artículo 18. Complemento Ad Personam:

El Complemento Ad Personam agrupa en un solo concepto todos aquellos complementos que, por distintos conceptos no reconocidos por el presente convenio, venían percibiendo algunos trabajadores, así como las cantidades que resulten por aplicación del artículo 11 y 12 del convenio.

Este complemento no podrá ser absorbido ni compensado por ningún incremento salarial.

Artículo 19. Ayudas al Estudio:

El trabajador que realice estudios, cuya consecución de título, diploma o certificación correspondiente, pueda revertir en el desarrollo de sus funciones en el puesto de trabajo actual u otro que en su momento pudiese desempeñar, percibirá una ayuda económica que se cuantificará en cada caso y atendiendo al coste de dichos estudios, previa aprobación de la Junta Directiva

Cuando la empresa solicite a un trabajador cursar estudios para la obtención de una titulación que pueda revertir en el desarrollo de sus funciones, será la empresa la que se haga cargo del 100% del coste del curso.

Artículo 20. Ayudas por matrimonio e hijos.

Los trabajadores que contraigan matrimonio percibirán una ayuda, por una sola vez de 150,00 €. Por el nacimiento de hijos percibirán 175,00 €/brutos y cuyo abono se efectuará a través de la nómina. Siendo necesaria la correspondiente justificación.

Esta ayuda se revalorizará a partir del 1 de enero de 2024 con el mismo porcentaje que el salario base.

Artículo 21. Seguros:



Seguro de vida: Póliza de seguro de vida para todos los trabajadores en activo que cubrirá, en caso de accidente de trabajo .: por fallecimiento 15.000.- €, por invalidez total 18.000 € y por invalidez permanente absoluta 25.000 €. Siempre que se cumplan las cláusulas fijadas en la póliza.

Artículo 22. Pluses primas y suplidos:

Suplido por kilometraje y dietas:

Aquel trabajador que, con motivo de la prestación de su servicio, deba efectuar desplazamientos por carretera en vehículo propio, recibirá un suplido de 0.19 euros por kilómetro.

La empresa sufragará el gasto en pernoctación y dietas del personal que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes y desplazamientos a poblaciones distintas a la que radique la empresa.

Plus regata con responsabilidad:

Los trabajadores, que por orden de la empresa se desplacen a competiciones y dicho desplazamiento conlleve la responsabilidad sobre un grupo de personas, percibirán un plus de regata con responsabilidad de 75€/brutos por día. Este plus se revalorizará a partir del 1 de enero de 2024 con el mismo porcentaje que el salario base.

Plus de Inglés:

Los trabajadores que aporten Certificación Oficial de nivel B1 de la EOI o equivalente del idioma inglés percibirán un Plus de 75€/brutos mensuales. Aquellos que aporten un nivel B2 o superior percibirán un Plus de 25€/brutos mensuales adicionales.

Este plus se revalorizará a partir del 1 d enero de 2024 con el mismo porcentaje que el salario base.

CAPITULO V.- TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 23. Jornada Laboral:



La duración máxima de la jornada laboral ordinaria de trabajo efectivo será de 8 horas de jornada diaria, 40 horas semanales de trabajo efectivo, y 1768 horas anuales, a tal efecto se utilizará el calendario laboral publicado por la Autoridad Laboral.

Para la distribución irregular de la jornada se estará a lo fijado en el Estatuto de los Trabajadores.

En la jornada están incluidos 30 minutos de pausa como trabajo efectivo, para aquellos trabajadores con jornada igual o superior a 6 horas diarias.

Artículo 24. Descanso semanal y festivos:

El descanso semanal se establece en 2 días, no necesariamente consecutivos. En todo caso uno de los días de descanso semanal deberá estar unido a la tarde del día previo o la mañana del día siguiente libres, para dar cumplimiento al Art. 37 del Estatuto de los trabajadores.

El descanso semanal se establecerá respetando lo establecido en el art. 37 del ET, sin que este pueda resultar neutralizado mediante su solapamiento con el descanso diario.

En los departamentos que tengan trabajo a turnos se detallará el descanso semanal en un cuadrante anual.

Aquellos festivos trabajados dentro de la jornada laboral ordinaria se verán compensados por los importes establecidos en la tabla Festivo Trabajado y un día de descanso

En el área de administración y área deportiva se realizará jornada intensiva del 15 de julio al 15 de septiembre, ambos inclusive.

Artículo 25. Final De Jornada, Horas Extraordinarias y horas Estructurales.

Las horas extraordinarias se abonarán, según tablas del convenio, salvo que el trabajador opte por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La compensación mediante descanso de las horas extraordinarias se realizará en jornadas completas, y a razón de una hora y media, por cada hora extra realizada. En cualquier caso, las primeras 80 horas anuales y aquellas que se realicen en domingo se abonarán siempre, salvo que el trabajador opte por el descanso compensatorio.

Serán obligatorias las que se deban de realizar para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 26. Vacaciones:

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de 22 días hábiles. Las vacaciones se disfrutarán en periodos mínimos de una



semana, con, al menos, un periodo obligatorio de 14 días, disfrutándose libremente de los días hábiles restantes. La planificación deberá entregarse al Responsable de RRHH antes del día 31 de enero de cada año y se deberá mantener un mínimo de presencia por área funcional.

Los 14 días festivos anuales no computarán a los efectos del periodo vacacional

Los trabajadores que en la fecha determinada para el inicio de las vacaciones no hayan completado 1 año de servicio tendrán que disponer de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

A efectos de retribución de las vacaciones anuales, se computan el salario base, el ad personam que tenga cada trabajador, la antigüedad cuándo tengan, y demás complementos que se perciban de forma ordinaria y habitual.

El calendario de vacaciones se fijará entre empresa y el trabajador con una antelación al menos dos meses antes, como mínimo, del comienzo de su disfrute.

Al menos, uno de cada tres años el periodo vacacional de 14 días coincidirá con el mes de Agosto.

Artículo 27. Licencias Retribuidas:

Todo trabajador disfrutará, en el momento de producirse, los siguientes permisos retribuidos:

20 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho; a petición del trabajador interesado podrán repartirse entre las fechas inmediatamente anteriores y posteriores al matrimonio.

- 2 días hábiles por cambio de domicilio habitual.
- 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 a 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. En los supuestos recogidos en este punto, los días podrán disfrutarse de forma alterna.
- Dos 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.



- 1 día natural en caso de matrimonio de: padres, suegros, hijos y hermanos tanto sanguíneos como políticos. Será ampliable por 2 días más no retribuidos en caso de desplazamiento fuera de la provincia de residencia.
- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, 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 múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

- En caso de trabajadores que realicen estudios, por el tiempo necesario para asistir a exámenes en centros iniciales o reconocidos por el Ministerio.
- 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, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.
 - Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
 - Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
 - 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.”

- 3 días para asuntos propios, preavisando con la antelación suficiente.

Artículo 28. Licencias no retribuidas:

Licencia extraordinaria no retribuida; por asuntos propios y una sola vez al año, por plazo no superior a 3 meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Esta licencia podrá ser suspendida por necesidades imperiosas de servicio.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

- Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.
- Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.
- Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.
- En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 29. Excedencias:

Forzosas; se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Voluntarias; el trabajador con un año de antigüedad que lo solicite tendrá derecho a una excedencia mínima de 4 meses y máxima de 5 años. El reingreso será automático, con rescisión del contrato de suplencia si lo hubiera si el excedente solicita la reincorporación con 30 días de antelación al término de la misma.

CAPITULO VI. DISPOSICIONES VARIAS



Artículo 30. Puestos De Trabajo Vacantes:

Cuando se produzca una vacante en la plantilla y la empresa optara por cubrir la misma, los trabajadores tendrán preferencia para acceder a ella, a igual preparación y capacidad que otro solicitante ajeno a la empresa.

Artículo 31. Ropa De Trabajo:

La empresa entregará a todos los trabajadores los equipos de ropa de trabajo adecuados para cada puesto, de verano en el mes de mayo y de invierno en el mes de Octubre, viniendo obligado el personal a la utilización de estos equipos exclusivamente durante el horario laboral. Cuando se produzca la baja en la empresa de cualquier trabajador al que se le haya proporcionado ropa de trabajo, este vendrá obligado a devolverla.

Artículo 32. Seguridad E Higiene En El Trabajo:

La dirección de la empresa estará obligada, de acuerdo con el organismo de la administración competente, a la realización de un reconocimiento médico anual, de cuyos resultados se entregará copia al trabajador.

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

Artículo 33. Derechos Sindicales:

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical.

La empresa se compromete a informar a los representantes de los trabajadores de lo siguiente:

- a) de las sanciones impuestas por la empresa por faltas graves y muy graves, previa comunicación al trabajador afectado.
- b) de los nuevos contratos de trabajo, prórrogas de contrato y demás documentos relativos a la terminación de la relación laboral, recibiendo copia básica en el plazo de 10 días.
- c) de las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador de forma mensual.

Artículo 34. Derecho a la desconexión digital



Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

La desconexión digital es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

Por ello, en el marco del presente acuerdo, y conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del ET, y en el artículo 88 de la LOPD se garantiza el ejercicio del derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la Entidad.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida: teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles propias de la empresa, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

Se reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho y no como una obligación, es decir, todos aquellos empleados que realicen comunicaciones fuera de su jornada laboral podrán hacerlo libremente.

Igualmente, los destinatarios internos de dichas comunicaciones podrán atenderlas durante su jornada laboral no estando obligados a responderlas fuera de dicha jornada.

Se asigna mayor responsabilidad en el cumplimiento de este aspecto a aquellos trabajadores/as que tengan un equipo bajo su responsabilidad.

Los superiores jerárquicos no podrán requerir respuestas a comunicaciones fuera de horario laboral, o cuando la finalización de la jornada esté próxima y la respuesta a la comunicación pueda suponer una extensión del horario, todo ello salvo las excepciones que se determinan en el punto 3 que se expone a continuación.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.
2. Salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3 las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, una vez finalizada su jornada laboral diaria.
3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales muy justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.



4. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo se considerarán buenas prácticas:

– Con carácter general las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo. En consecuencia, la buena práctica será, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, la no realización de llamadas telefónicas, envíos de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral, excepto correos automáticos y/o informativos que no contengan mandatos.

– Programar respuestas automáticas, durante los períodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante la ausencia.

– Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral en los términos del presente artículo sea efectivo, la Empresa garantizará que el ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en sus evaluaciones de desempeño, ni en sus posibilidades de promoción.

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este artículo.

Artículo 35. Régimen disciplinario

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves y muy graves.

SON FALTAS LEVES:

1. La falta injustificada de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No comunicar a la empresa el motivo de la falta de asistencia, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del servicio, aun cuando sea por breve tiempo, sin causa justificada y siempre que no suponga riesgo a la integridad de las personas, en cuyo caso será calificada como grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal. No utilización del uniforme suministrado por la Empresa, durante las horas de trabajo y en las instalaciones de la empresa.
6. No atender al público o compañeros de trabajo con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.



8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo o del trabajo mismo, dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Falta de asistencia al trabajo injustificada de un día en un periodo de un mes.

SON FALTAS GRAVES:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos en el período de un mes.
2. Falta de asistencia al trabajo injustificada de dos a cuatro días en un periodo de un mes.
3. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente, por período inferior a tres días. Si es más se considerará como falta muy grave.
5. La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará falta muy grave.
6. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
7. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería en las instalaciones, podrán ser consideradas como faltas muy graves.
8. Fumar en los lugares no permitidos.
9. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
10. No mantener al día las titulaciones necesarias para la realización del trabajo. En el caso de incumplimiento habiendo existido advertencia escrita por parte de la empresa, esta se considerará muy grave.
11. La falsedad, alteración o suplantación que altere los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

SON FALTAS MUY GRAVES:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses veinte durante un año.
2. Falta de asistencia al trabajo injustificada durante tres días consecutivos o cinco alternos durante el mes.
3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la empresa, como a clientes o compañeros de trabajo.



4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en herramientas, útiles, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. La continuada y habitual falta de aseo.()
6. La embriaguez o drogadicción habitual si repercuten negativa- mente en el trabajo.
7. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abusos de autoridad, falta grave de respeto y consideración, a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros de trabajo y clientes o socios del Club.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las Leyes.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. El acoso sexual y laboral. Remisión al protocolo de acoso
14. Realizar trabajos particulares de conservación de embarcaciones de los socios del Club dentro del horario y jornada de trabajo, sin la oportuna autorización.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

RÉGIMEN DE SANCIONES:

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida y teniendo en cuenta la voluntariedad y el perjuicio causado, serán las siguientes:



- a) Por faltas leves: Amonestación verbal; Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo, de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo.

PRESCRIPCIONES:

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 36. Comisión paritaria:

La comisión Paritaria estará compuesta por 4 miembros, dos en representación de la empresa y otros dos en representación de los trabajadores, y se reunirá a instancia de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 72 horas. Por parte de la empresa los representantes serán el Gerente y un miembro de la Junta Directiva designado por el Presidente; por parte de los trabajadores el Presidente y el Secretario del Comité de Empresa.

La Comisión Paritaria será un órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del presente convenio.

La Comisión Paritaria podrá mediar en cualquier otro asunto que verse sobre relaciones colectivas de trabajo con carácter previo a acudir a la jurisdicción social y en su caso, decidirán la conveniencia de intentar resolver sus discrepancias acudiendo a los organismos que, para la resolución extrajudicial de conflictos, se hayan habilitado al efecto.

Respecto a la inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el convenio, cuando se den las condiciones y circunstancias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes articulan el siguiente procedimiento:

-La empresa iniciará un período de consultas con los representantes de los trabajadores, de duración no superior a 15 días, con el ánimo de llegar a un acuerdo sobre la inaplicación propuesta.



-Finalizado el período de consultas sin acuerdo, las partes decidirán la conveniencia de acudir a una mediación laboral ante el organismo habilitado al efecto.

-En el supuesto de que la decisión sea la de no acudir a dicha mediación, o de la misma no mediara acuerdo, las partes acudirán a la jurisdicción competente en la materia objeto de resolución.

Artículo 37. PLAN DE IGUALDAD:

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.

Actualmente se encuentra en fase de negociación del Plan de Igualdad, al que se remitirá este Convenio una vez firmado y vigente el mismo.

El plan se desarrollará conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA: Para quienes fueron contratados antes de la aplicación del convenio se aplicará la siguiente regla : en el Salario Base quedan absorbidos todos los complementos salariales que se venían percibiendo hasta la fecha de la firma del convenio (Plus Convenio, Plus Transporte, Plus Actividad y el Plus de Antigüedad, éste último de acuerdo con lo regulado en la Disposición Transitoria 2ª) y las cantidades que pudieran exceder pasarán a aguparse en un único concepto denominado “complemento ad personam”. Una vez establecido, este complemento no podrá ser absorbido ni compensado por ningún incremento pactado posteriormente.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.: Respecto al plus de antigüedad que en el momento de la firma de este convenio tengan reconocido los trabajadores, éste quedará absorbido dentro del salario base, y el exceso si lo hubiese se incorporará en el “complemento ad personam”.

El personal de alta a la fecha de la firma del convenio generará el trienio en curso a la fecha de su vencimiento, por el valor del 10% de su salario base del año 2022, que pasará a formar parte del complemento “ad personam”

A partir del cumplimiento del trienio en curso se empezará a devengar el derecho al nuevo plus de antigüedad, establecido en el artículo 14, desde el primer quinquenio hasta el cuarto.

Respecto a los trabajadores absorbidos de Construcciones y Varaderos de Área Deportiva, por parte del RCNV en enero de 2023, quedan incluidos en el presente convenio respetándose la antigüedad que tenían generada.



Tablas salariales brutas anuales 2023

Grupo profesional	Categoría Profesionales	Salario Base
Grupo 0	Gerente	55.000€
Grupo I	Dirección Deportiva Dirección Operaciones Dirección Económico - Administrativa Capitán de Puerto.	33.000€
Grupo II	Contraмаestre 2ª Oficial Administrativo de 1ª Secretaría de Dirección Responsable de Mantenimiento Responsable de Informática y Tecnología Responsable de Control y Vigilancia Responsable de RRHH y Prevención de Riesgos Laborales Responsable de Compras y Almacén Responsable de Comunicación y Social Responsable de Escuela de Vela Responsable de Equipo de Competición y Base de Regatas	24.200€
Grupo III	Marineros Oficial Administrativo 2ª Contables Electricista Albañil Técnico de mantenimiento Técnico deportivo Recepcionista o Vigilante	19.000 €



	Limpieza Conserje Telefonista	
Grupo IV	Auxiliar Administrativo Auxiliar Electricista Auxiliar Albañil Marinero en prácticas Técnico Deportivo en Prácticas Peón de mantenimiento Contratos formativos	SMI

Pluses

Plus de Inglés	B1: 75€ / mes
	B2 o superior: 100€ / mes
Plus de regata con responsabilidad	75€ / día
Plus de nocturnidad	25% sobre salario base

Horas Extras

Categorías Profesionales	Horas Extra			
	Normal	Festiva	Nocturna	Nocturna Festiva
Grupo I	18,00 €	19,00 €	22,50 €	23,75 €
Grupo II	16,00 €	17,00 €	20,00 €	21,25 €
Grupo III	14,00 €	15,00 €	17,50 €	18,75 €
Grupo IV	12,00 €	13,00 €	15,00 €	16,25 €



Festivo Trabajado

Categorías Profesionales	Festivo Trabajado
Grupo I	105,00 €
Grupo II	78,00 €
Grupo III	66,00 €
Grupo IV	51,00 €

