

Consejería de Trabajo y Política Social

3900 Convenio Colectivo de Trabajo para Real Club de Regatas de Cartagena. Expediente 10/01.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Real Club de Regatas de Cartagena (código de convenio número 3001472), de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 12-3-2001 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 28-3-01, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-95, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 30 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma (Resol. 20-9-99).—El Subdirector General de Trabajo, **José R. Pascual del Riquelme Viudes**.

CONVENIO COLECTIVO REAL CLUB DE REGATAS DE CARTAGENA 2001-2003

ÍNDICE

CAPÍTULO I EXTENSIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

ARTÍCULO 1. Ámbito de aplicación.

ARTÍCULO 2. Vigencia y duración.

ARTÍCULO 3. Vinculación a la totalidad.

CAPÍTULO II ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

ARTÍCULO 4. Absorción y compensación.

CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 5. Organización y dirección del trabajo.

CAPÍTULO IV JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y PERMISOS

ARTÍCULO 6. Jornada y horario.

ARTÍCULO 7. Final de jornada. Horas extraordinarias.

ARTÍCULO 8. Vacaciones.

ARTÍCULO 9. Cambios.

ARTÍCULO 10. Permisos retribuidos.

ARTÍCULO 11. Fiestas abonables y no recuperables.

CAPÍTULO V INGRESOS, CESES, PERIODOS DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 12. Ingresos al trabajo.

ARTÍCULO 13. Cesos.

ARTÍCULO 14. Periodo de prueba.

ARTÍCULO 15. Contratación.

CAPÍTULO VI DEL PERSONAL

ARTÍCULO 16. Clasificación del personal.

ARTÍCULO 17. Categorías y grupos profesionales.

ARTÍCULO 18. Definición de categorías profesionales.

CAPÍTULO VII MOVILIDAD FUNCIONAL

ARTÍCULO 19. Movilidad funcional.

CAPÍTULO VIII CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 20. Conceptos retributivos.

ARTÍCULO 21. Fecha de pago.

ARTÍCULO 22. Salario base.

ARTÍCULO 23. Antigüedad.

ARTÍCULO 24. Gratificaciones extraordinarias.

ARTÍCULO 25. Premio de vinculación.

ARTÍCULO 26. Plus de nocturnidad.

ARTÍCULO 27. Enfermedad y accidente laboral.

CAPÍTULO IX MEJORA VOLUNTARIA POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES

ARTÍCULO 28. Póliza de incapacidad permanente y muerte.

CAPÍTULO X ROPA DE TRABAJO

ARTÍCULO 29. Ropa de trabajo.

CAPÍTULO XI VIGILANCIA DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

ARTÍCULO 30. Revisión médica.

ARTÍCULO 31. Seguridad e Higiene. Salud laboral y previsión de riesgos.

CAPÍTULO XII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 32. Régimen disciplinario – principios de ordenación.

ARTÍCULO 33. Faltas y sanciones.

CAPÍTULO I

EXTENSIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones entre el Real Club de Regatas de Cartagena y el personal al servicio del mismo, sea este fijo, eventual, interino o temporal. Afectará por consiguiente a todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea su función, con la sola exclusión del personal que limite su actividad a lo prevenido en el Art. 1.3.c) del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 2. VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2001, finalizando su periodo de vigencia el 31 de diciembre de 2003. El convenio quedará prorrogado automáticamente por periodos anuales si no es denunciado por alguna de las partes dentro de los dos últimos meses de su vigencia, o de su prórroga. Será de aplicación al sucesor de este convenio lo establecido en el Artículo 82.4 del Estatuto de los Trabajadores, del mismo modo que lo es a este en relación con el anterior.

Para el supuesto de que sea denunciado, este convenio mantendrá la vigencia de sus contenidos hasta la firma de otro que lo sustituya. Los atrasos que pudieran producirse como consecuencia de las tablas salariales del presente convenio se abonarán junto con la nómina del mes siguiente a su publicación, cotizándose dichos devengos en el mes siguiente a su percepción.

ARTÍCULO 3. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, debiendo ser consideradas globalmente, sin perjuicio de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral común en lo no expresamente pactado.

CAPÍTULO II ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

ARTÍCULO 4. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las condiciones que se establecen en el presente convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para las partes comprendidas e su ámbito de aplicación. No obstante lo anterior, operará la absorción y compensación en los términos y condiciones establecidos en el Artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 5. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

La organización técnica y práctica del trabajo está atribuida exclusivamente a la dirección de la empresa, que respetará, desde luego, las normas y orientaciones de la legislación vigente en materia laboral, y que encauzará dicha organización a través de la persona o personas responsables en cada área dentro de la estructura de personal de la empresa, para conseguir un nivel óptimo de productividad.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc..., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio.

Los sistemas de racionalización, mecanización y división del trabajo, así como cualesquiera métodos que se adopten para la organización y progreso de la empresa, no podrán perjudicar la formación de los trabajadores ni ir en detrimento de la situación económica de éstos.

CAPÍTULO IV JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y PERMISOS

ARTÍCULO 6. JORNADA Y HORARIO.

La jornada semanal de trabajo será de 40 horas de trabajo efectivo, o su equivalencia en cómputo anual, o sea, 1826 horas y 27 minutos. A tal efecto, las partes se comprometen a confeccionar el oportuno calendario laboral antes del final del año anterior a su aplicación.

ARTÍCULO 7. FINAL DE JORNADA. HORAS EXTRAORDINARIAS.

El trabajador, una vez iniciado el servicio dentro de la jornada laboral normal (y muy especialmente el personal de

puerto), deberá terminar el mismo aún cuando la finalización de este servicio exceda de la jornada normal de trabajo-respetando los límites legales- abonándose el exceso sobre estas horas como horas extraordinarias.

La hora extraordinaria será incrementada en un 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

En lo no regulado aquí en cuanto a las horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en el Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Leg. 1/95, de 24 de marzo).

ARTÍCULO 8. VACACIONES.

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de un periodo anual de vacaciones de treinta días naturales, que podrán dividirse en dos periodos por necesidades de funcionamiento de la empresa comunicadas con la suficiente antelación al trabajador o trabajadores afectados, y de mutuo acuerdo con ellos.

El periodo vacacional será determinado en diciembre del año anterior, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, procurando conceder, una vez atendido el mismo, las preferencias del personal a la época de petición de su disfrute.

ARTÍCULO 9. CAMBIOS.

Los trabajadores, de mutuo acuerdo con la empresa, notificándolo anticipadamente con un mínimo de dos días, podrán cambiar sus vacaciones, así como el descanso semanal.

ARTÍCULO 10. PERMISOS RETRIBUIDOS.

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.

4. 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 ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en mas del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 11. FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES.

Se establece como compensación de las posibles fiestas no recuperables que se trabajen, un día natural retribuido de permiso por cada una de ellas. Su número concreto se ajustará al calendario de fiestas laborales que se publica anualmente en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Si las necesidades del servicio no permitieran su disfrute, se abonará su valor económico. El día abonable se retribuirá al mismo importe que para las horas extraordinarias establece el Artículo 7 del presente convenio, abonándose a todos los trabajadores en la mensualidad en que se devenguen.

CAPÍTULO V INGRESOS, CESES, PERIODOS DE PRUEBA Y CONTRATACION

ARTÍCULO 12. INGRESO AL TRABAJO.

El ingreso de los trabajadores al servicio de la empresa se ajustará siempre a las normas legales de carácter general y a las especiales, pudiendo la empresa someter a los interesados a las pruebas de ingreso que considere oportunas, estableciéndose de mutuo acuerdo la categoría profesional con la que el trabajador prestará sus servicios.

Cada trabajador de nuevo ingreso precisará someterse previamente a los reconocimientos médicos oportunos.

ARTÍCULO 13. CESES.

El personal que se proponga cesar al servicio de la empresa habrá de comunicarlo por escrito a ésta con una antelación mínima de quince días. La empresa acusará recibo de igual forma.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la indicada antelación por el trabajador, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación correspondiente el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el aviso.

ARTÍCULO 14. PERIODO DE PRUEBA.

La admisión del personal se considerará provisional durante un periodo de prueba, que variará según la índole de la labor a que sea destinado y que en ningún caso, podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

GRUPO A: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

1) Gerente	6 MESES
2) Jefe de Administración	4 MESES
3) Oficial Administrativo	3 MESES
4) Auxiliar Administrativo	2 MESES

GRUPO B: PERSONAL DE PUERTO

1) Conremaestre	6 MESES
2) Marinero 1ª	3 MESES
3) Marinero 2ª	2 MESES

GRUPO C: PERSONAL DEL LOCAL SOCIAL

1) Conserje	3 MESES
2) Limpiador	2 MESES
3) Marinero de Club	3 MESES
4) Monitor deportivo	3 MESES

ARTÍCULO 15. CONTRATACIÓN.

Los contratos de trabajo a realizar por el Real Club de Regatas de Cartagena, serán de conformidad con las modalidades contractuales estatutariamente previstas y vigentes en el momento de la contratación.

La duración de los contratos celebrados para sustituir a trabajadores con reserva del puesto de trabajo, finalizará en el momento en que cese el derecho y la subsiguiente obligación de reserva al puesto de trabajo, cualquiera que sea la causa.

CAPÍTULO VI DEL PERSONAL

ARTÍCULO 16. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

Las clasificaciones del personal a que se refiere el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, y son también enunciativos los distintos cometidos asignados cada categoría y especialidad, pues todo trabajador de la empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores en relación con su capacidad, grupo y categoría.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos:

- GRUPO A: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.
- GRUPO B: PERSONAL DE PUERTO.
- GRUPO C: PERSONAL DEL LOCAL SOCIAL.

ARTÍCULO 17. CATEGORIAS Y GRUPOS PROFESIONALES.

- GRUPO A: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

1. Gerente.
2. Jefe de Administración.
3. Oficial Administrativo.
4. Auxiliar Administrativo.

- GRUPO B: PERSONAL DE PUERTO.

1. Conremaestre.
2. Marinero de 1ª.
3. Marinero de 2ª.

- GRUPO C: PERSONAL DEL LOCAL SOCIAL.

1. Conserje.
2. Limpiadora.
3. Marinero de Club.
4. Monitor deportivo.

ARTÍCULO 18. DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES.

GRUPO A: ADMINISTRACIÓN.

1. Gerente: Es el empleado que, con responsabilidad inherente a su función, y siguiendo las directrices de la junta directiva, dirige en sus mas amplios términos la actividad ordinaria del Real Club de Regatas de Cartagena, rindiendo cuenta de su actuación a la mencionada junta, de la que depende.

2. Jefe de Administración: Es el empleado que, siguiendo las directrices del Gerente o de los miembros de

la Junta directiva, tiene a su cargo la actividad administrativa del centro de trabajo, dirigiendo, realizando y distribuyendo el trabajo entre los oficiales y auxiliares administrativos, de existir estos. Tendrá un total dominio de su oficio, de tal modo que sólo o con ayuda de auxiliares lo practica y aplica con total grado de perfección y rendimiento, que no solo le permiten llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que suponen especial empeño y delicadeza.

3. Oficial Administrativo: Es el empleado que, siguiendo las directrices del Jefe de Administración o del Gerente, realiza trabajos administrativos con total dominio de su oficio, de tal modo que sólo o con ayuda de auxiliares lo practica y aplica a plena satisfacción.

4. Auxiliar Administrativo: Es el empleado que con iniciativa propia en asuntos de trámite, y encontrándose en posesión de conocimientos específicos de su oficio, se dedica a operaciones administrativas elementales, y, en general, al de labores inherentes al trabajo de oficina.

GRUPO B: PERSONAL DE PUERTO.

1. Contramaestre: Es el trabajador que tiene a su cargo la jefatura directa del personal de puerto, dependiendo de las directrices y ordenes concretas del comodoro y del gerente. Deberá tener experiencia y práctica marinera, estando en posesión de titulación oficial suficiente para patronear las embarcaciones del Club. Dirigirá bajo las ordenes del comodoro los trabajos de limpieza de embarcaciones y todo tipo de faenas análogas que se originen. Distribuirá equitativamente el trabajo y vigilará su mas exacta ejecución. Por su misión y confianza, esta categoría se cubrirá con la persona que discrecionalmente designe la Junta directiva. El ser designado para esta categoría no consolida la misma, sino que por su especial índole de confianza con la empresa, puede ser nombrado o destituido de esta categoría cuando lo acuerde la Junta directiva. Se pacta expresamente la aplicación del periodo de prueba establecido para esta categoría aún en el supuesto de trabajadores ascendidos; superado el mismo, el contramaestre, caso de ser destituido, conservará los emolumentos de la categoría perdida.

2. Marinero: Es el empleado que con titulación oficial suficiente para patronear las embarcaciones del Club, está capacitado para efectuar todas las maniobras de amarre, varada y movimiento de barcos, además de todas aquellas faenas de limpieza y mantenimiento de las embarcaciones e instalaciones propiedad del Club. Podrá ser de primera o de segunda. El marinero de nuevo ingreso será siempre de segunda, no ascendiéndose a la categoría de marinero de primera por el mero paso del tiempo, sino por la acreditación de pericia y experiencia suficiente a juicio de la Junta directiva. Una vez efectuado el ascenso se consolidará la categoría de marinero de primera.

· **Nota común al personal de puerto:** El personal de puerto estará encargado del cobro de las tarifas del puerto deportivo a transeuntes cuando la estancia de estos no coincida con el horario de oficina.

GRUPO C: PERSONAL DEL LOCAL SOCIAL.

1. Conserje: Es aquel empleado que tiene a su cuidado la vigilancia de la puerta, que no podrá abandonar sin permiso del Gerente ó miembro de la Junta en ausencia de aquel, no permitiendo la entrada a persona alguna que no haya sido autorizada o acredite su condición de socio. Realizará, cuando así se le encomiende, funciones de

vigilancia y custodia de las distintas dependencias, así como de los útiles y enseres de la empresa y de los asociados que se encuentren en éstas. Asimismo atenderá el teléfono.

2. Limpiador/a: Se entiende por tal, el trabajador que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias.

3. Marinero de Club: Es el trabajador dedicado a labores de mantenimiento tanto del local social como del resto de instalaciones del Club, así como a labores de apoyo a las actividades deportivas y del puerto.

3. Monitor deportivo: Es aquel que realiza las funciones de enseñanza para los deportes que se practiquen en el Club, a cuyo efecto ostenta el título o autorización necesaria del organismo competente. Estará sujeto de un modo directo a las directrices e instrucciones que reciba del comodoro y de los vocales deportivos.

CAPÍTULO VII MOVILIDAD FUNCIONAL

ARTÍCULO 19. MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia a cualquiera de los tres grupos profesionales existentes y previamente definidos. Cuando necesidades organizativas o de producción transitorias lo hicieren necesario, será posible la movilidad funcional entre el grupo de personal de puerto y el de personal del local social, y de aquel hacia este exclusivamente todo ello con pleno mantenimiento de las garantías que el el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores establece para estos supuestos.

CAPÍTULO VIII CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 20. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

Las retribuciones del personal estarán constituidas por el salario base, las pagas extraordinarias y los complementos del mismo y estará referida a la jornada completa y normal de 1.826 horas y 27 minutos anuales, por lo que, el personal que trabaje a tiempo parcial, percibirá la retribución proporcional a la jornada que realice.

ARTÍCULO 21. FECHA DE PAGO.

El pago de la retribución mensual se hará el último día laborable del mes al que corresponda. No obstante lo anterior, si por circunstancias anormales, la empresa se viera en la necesidad de retrasar el pago, éste podrá hacerse hasta el día cinco del mes siguiente.

ARTÍCULO 22. SALARIO BASE.

El salario base, entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el establecido en cada momento para cada categoría profesional, en virtud del presente convenio, siendo para el presente el que se recoge en la siguiente tabla:

GRUPO A: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

1) Gerente	210.000 ptas. brutas. mes.
2) Jefe de Administración	116.386 ptas. brutas. mes.
3) Oficial Administrativo	103.870 ptas. brutas. mes.
4) Auxiliar Administrativo	90.842 ptas. brutas. mes.

GRUPO B: PERSONAL DE PUERTO

- | | |
|-------------------|----------------------------|
| 1) Contraмаestre | 116.386 ptas. brutas. mes. |
| 2) Marinero de 1ª | 103.870 ptas. brutas. mes. |
| 3) Marinero de 2ª | 88.227 ptas. brutas. mes. |

GRUPO C: PERSONAL DEL LOCAL SOCIAL

- | | |
|----------------------|----------------------------|
| 1) Conserje | 88.227 ptas. brutas. mes. |
| 2) Limpiador/a | 87.268 ptas. brutas. mes. |
| 3) Marinero de Club | 88.227 ptas. brutas. mes. |
| 4) Monitor deportivo | 112.350 ptas. brutas. mes. |

Los salarios de la tabla anterior serán revisados para el año 2.002, aplicando a las retribuciones en ella establecidas el porcentaje previsto para el I.P.C. de dicho año. Si al finalizar el año 2.002, el I.P.C. real fuera superior al previsto inicialmente para dicho año, la diferencia será liquidada complementariamente, con carácter retroactivo y acumulándose al salario base del año siguiente. La misma fórmula se aplicará a los sucesivos años de vigencia de este convenio.

ARTÍCULO 23. ANTIGÜEDAD.

El personal sujeto a este convenio tendrá derecho a percibir un complemento por antigüedad en función de los trienios de servicios prestados a la empresa, y según la siguiente escala:

- 5% a los 3 años.
- 10% a los 6 años.
- 15% a los 9 años.
- 20% a los 12 años.
- 25% a los 15 años.
- 32% a los 18 años.
- 39% a los 21 años.
- 46% a los 24 años.
- 53% a los 27 años.
- 60% a los 30 o más años.

Los trienios se devengarán en el día primero del mes en que se cumplan, y se calcularán sobre el salario base. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo trabajado en la empresa con cualquier tipo de contratación.

Dado que el presente artículo modifica la escala conforme a la cual venía percibiendo el complemento de antigüedad el personal de la empresa, se respetará el porcentaje que se perciba en el momento de entrada en vigor de este convenio hasta que conforme a la tabla expuesta, el complemento a cobrar sea mayor para el trabajador.

ARTÍCULO 24. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario base + antigüedad cada una de ellas. Estas pagas extraordinarias se abonarán antes del 30 de Junio y 15 de Diciembre respectivamente.

ARTÍCULO 25. PREMIO DE VINCULACIÓN.

La empresa abonará a los trabajadores que lleven a su servicio más de un año, una paga de vinculación consistente en 30 días de salario base más antigüedad. Dicha paga se abonará antes del 31 de marzo del año siguiente en el que se devengue. El salario base y la antigüedad a tener en cuenta serán los referidos al año de devengo y no a los del año de su abono. Los trabajadores con menos de un año de

servicios, cobrarán la parte proporcional de la presente paga generada entre la fecha de su ingreso y el 31 de diciembre del año anterior a su cobro.

ARTÍCULO 26. PLUS DE NOCTURNIDAD.

Para el personal que efectúe trabajos en el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, se establece un plus de nocturnidad equivalente al 25% del salario base.

Quedan exceptuados de la percepción de este plus, el personal contratado específicamente para este turno.

No obstante lo anterior, se pacta expresamente que los marineros y contraмаestres de cualquier clase, están obligados a realizar siete días al mes su horario durante la noche, por lo que, la empresa abonará a dichos trabajadores un plus equivalente al 25% de su salario base mensual conforme a lo previsto en el párrafo primero de este artículo.

ARTÍCULO 27. ENFERMEDAD Y ACCIDENTE LABORAL.

En caso de enfermedad de los trabajadores éstos percibirán de la empresa la diferencia existente entre la cantidad que perciban de la Seguridad Social y la retribución que por el presente convenio quede establecida, excluidos el complemento de nocturnidad.

En cuanto se refiere a accidente laboral, la empresa garantizará que las percepciones económicas del trabajador/a accidentado sean iguales a la media de lo percibido durante los tres meses anteriores al accidente.

En ningún caso procederá el mencionado complemento cuando tras haber agotado el plazo máximo de I.T. de 18 meses, el trabajador cause baja médica por un proceso patológico de la misma etiología.

CAPÍTULO IX**MEJORA VOLUNTARIA****POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES.****ARTÍCULO 28. PÓLIZA DE INCAPACIDAD PERMANENTE Y MUERTE.**

Independientemente del seguro obligatorio de accidente de trabajo, la empresa, dentro de su política de acción social en beneficio de sus trabajadores, suscribirá una póliza que garantice a éstos, en los supuestos de accidente laboral o enfermedad profesional con resultado de Incapacidad permanente total para la profesión habitual, Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, gran invalidez o Muerte, la cantidad de dos millones (2.000.000.-) de pesetas, que en todo caso será compatible con cualquier otra a la que el trabajador o sus derechohabientes tuvieran derecho a percibir, según la legislación vigente.

CAPÍTULO X**ROPA DE TRABAJO****ARTÍCULO 29. ROPA DE TRABAJO.**

La empresa entregará a todos los trabajadores los equipos y ropa de trabajo adecuados para cada puesto, de verano y de invierno. Para el personal de puerto, el vestuario de invierno estará compuesto por dos pantalones, dos camisas, un jersey, náuticos y un chaquetón. El vestuario de verano estará compuesto por dos camisetas y dos pantalones. Para el personal que tenga que desarrollar su trabajo a la intemperie se les facilitará prendas de agua. Al

personal de limpieza se le entregarán las prendas adecuadas a su trabajo, complementándose en invierno con una chaquetilla. Al personal de oficina se le facilitarán dos faldas o pantalones, dos camisas y dos rebecas para invierno, así como dos faldas o pantalones y dos polos para el verano y dos pares de zapatos para todo el año. A los conserjes se les facilitarán dos pantalones, dos camisas, una chaqueta y un par de zapatos.

CAPÍTULO XI

VIGILANCIA DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS.

ARTÍCULO 30. REVISIÓN MÉDICA.

Con motivo de su ingreso en la empresa, se realizará una revisión médica a los trabajadores durante el periodo de prueba.

Asimismo, anualmente se efectuará dicha revisión a todos los trabajadores, con especial carácter específico para detectar la influencia en su estado físico de los productos que habitualmente manipulan.

Dicha revisión, por cuenta de la empresa, se efectuará preferentemente en horas de trabajo y sus resultados se comunicarán al interesado. Cuando por necesidades del servicio la revisión no pudiera hacerse en horas de trabajo, el trabajador estará igualmente obligado a acudir a ellas, abonándosele el tiempo invertido como si de horas ordinarias de trabajo se tratara. A estos efectos, la empresa podrá exigir justificación documental del tiempo empleado en la revisión médica. A la empresa se le dará la oportuna información referida exclusivamente a la aptitud del trabajador en relación con el puesto de trabajo que viene desempeñando.

ARTÍCULO 31. SEGURIDAD E HIGIENE.

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS.

Ambas partes expresan su voluntad de observar la aplicación de la actual normativa que sobre Seguridad e Higiene en el trabajo se establecen en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, así como la derivada de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, y en general, cualesquiera disposiciones específicas que a este respecto se han promulgado o en lo sucesivo se promulguen tanto a nivel estatal como de Comunidad Autónoma.

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 32. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y la empresa.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasifican en leve, grave o muy grave.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

ARTÍCULO 33. FALTAS Y SANCIONES.

1.- Faltas leves.

Son faltas leves:

a) Las de error, demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado.

b) Las de puntualidad inferior a quince minutos, siempre que del retraso no se derive, por la función especial del trabajador, perjuicio para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave.

c) La falta de la diligencia debida en la custodia o conservación de la ropa de trabajo que obligue a su reposición antes de tiempo. La falta de diligencia será apreciada libremente por la Junta directiva atendidas las circunstancias del caso.

d) El uso de las prendas de trabajo fuera del mismo.

e) Abandonar, sin motivo justificado, el trabajo, aunque sea por breve tiempo.

f) Embriaguez ocasional.

g) Las discusiones con los compañeros de trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo, podrán ser consideradas como falta grave.

h) Incurrir en pequeños descuidos en la conservación de los materiales, útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo.

i) Falta de aseo o limpieza personal que no produzca queja de los compañeros de trabajo.

j) Cualesquiera otras de análoga entidad.

Faltas graves.

2.- Son faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el período de tres meses. Cuando tuviera que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.

b) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considera como falta muy grave.

c) La falta de la diligencia debida – a juicio de la junta directiva, atendidas las circunstancias del caso- en la custodia o conservación de los radioteléfonos, emisoras, o demás maquinaria que sea entregada al personal.

d) Entregarse a juegos, distracciones, cualquiera que sean, estando de servicio.

e) Negligencia o descuido en el trabajo que afecte sensiblemente a la buena marcha del mismo.

f) La imprudencia en acto de servicio: si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

g) La embriaguez habitual.

h) Ausentarse, hallándose de servicio, sin comunicarlo al jefe correspondiente.

i) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto de disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para los compañeros de trabajo, podrá ser considerada como muy grave.

j) La desconsideración a las autoridades y socios, en las relaciones que con aquéllas y éstos tenga que tener el trabajador.

k) Las faltas de aseo y limpieza que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo o de alojamiento.

l) Blasfemar, realizar gestos o emitir palabras contrarias a la moral.

m) La repetición de faltas leves dentro de un semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

ll) Las demás de importancia análoga.

3.- Faltas muy graves:

a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo, o cualquier otra persona al servicio de la empresa o en relación de trabajo con ésta.

b) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, instalaciones, mercancías que se transporten, enseres y documentos del Club.

c) La embriaguez en acto de servicio.

d) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados del Club.

e) Proporcionar o usar de información, declaración o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos para obtener determinados beneficios o de otra índole.

f) Dedicarse a actividades declaradas incompatibles en el Reglamento de régimen interior.

g) La ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio a las embarcaciones, compañeros y la ocultación al jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causantes de daños graves.

h) Blasfemar, realizar gestos o emitir palabras contrarias a la moral habitualmente.

i) La falta de aseo cuando sobre ello se hubiese llamado la atención al trabajador o sea de tal índole que resulte nocivo para los compañeros de trabajo y alojamiento.

j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

k) La simulación de enfermedad o accidente.

l) Solicitar permisos o licencias alegando causas no existentes o excederse del tiempo concedido para los mismos.

ll) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

m) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

n) La repetición de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del período de un año desde la primera.

ñ) Cualesquiera otras análogas.

Son faltas muy graves, sancionables únicamente con el despido:

a) Malos tratos de palabra u obra y la falta grave de respeto y consideración a los socios, así como a los compañeros y subordinados o cualquier otra persona con la que, por razón profesional, debe relacionarse.

b) La reincidencia en faltas de subordinación, disciplina o incumplimiento del servicio considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, cualquiera que sea la naturaleza de éste y la hora en que deba realizarse.

c) El abuso de autoridad por parte de los jefes.

d) El abandono del servicio de guardia.

e) La estafa, robo o hurto cometidos dentro o fuera del Club o la comisión de cualesquiera otros delitos que puedan ser motivo de desconfianza respecto a su autor.

f) El contrabando de mercancías, divisas o productos intervenidos, aun cuando por su naturaleza o circunstancias que concurran no lleguen a constituir delito o falta sancionable por la legislación vigente sobre la materia.

g) Observar conducta deshonestas con personas del Club.

Sanciones.

Las sanciones que puedan imponerse por faltas leves serán las siguientes:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 2 días.

Por faltas graves: Por faltas graves podrá imponerse alguna de las siguientes sanciones:

- Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascenso de categoría.

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 30 días.

- En el caso de la falta grave del apartado c), podrá descontarse el importe de reposición del aparato averiado, inutilizado o perdido, del salario del trabajador, con los límites que para las retenciones de salarios utiliza el Art. 1.451 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Por faltas muy graves: Las sanciones correspondientes a las faltas muy graves son:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes a 3 meses.

- Postergación perpetua para el ascenso de categoría.

- Despido.