

para el fomento y desarrollo de actividades de formación y promoción de la profesión de Veterinario.

Resuelvo

Publicar en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el texto de la Prórroga para 2008, del Convenio de colaboración suscrito en fecha 4/10/2000 entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Sanidad y el Ilustre Colegio Oficial de Veterinarios, para el fomento y desarrollo de actividades de formación y promoción de la profesión de Veterinario.

Murcia a 18 de febrero de 2008.—El Secretario General José Luis Gil Nicolás.

Prórroga para 2008, del Convenio de colaboración suscrito en fecha 4/10/2000 entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Sanidad y el Ilustre Colegio Oficial de Veterinarios, para el fomento y desarrollo de actividades de formación y promoción de la profesión de Veterinario.

En Murcia, a 28 de diciembre de 2007

Reunidos

De una parte la Excm. Sra. doña María Ángeles Palacios Sánchez, Consejera de Sanidad, en representación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

De otra parte don Fulgencio Fernández Buendía, Presidente del Ilustre Colegio Oficial de Veterinarios, en nombre y representación del mismo.

Ambas partes,

Manifiestan

Primero.- Que con fecha 4 de octubre de 2000, fue suscrito entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Sanidad y Consumo y el Ilustre Colegio Oficial de Veterinarios, un convenio de colaboración para el fomento y desarrollo de actividades de formación y promoción de la profesión de Veterinario.

Segundo.- Que tal Convenio fue suscrito por el interés de ambas partes en fomentar y apoyar la línea de formación de profesionales que viene desarrollando el Colegio Oficial de Veterinarios.

Tercero.- Que la cláusula quinta del mencionado Convenio establece que se entenderá prorrogado por años sucesivos, salvo que medie denuncia expresa de alguna de las partes firmantes, con un mes de antelación a su vencimiento.

Cuarto.- Que no habiéndose producido denuncia de ninguna de las partes firmantes, se estima conveniente prorrogar expresamente el Convenio para el año 2008.

Y con estos antecedentes

Acuerdan

Primero.- Prorrogar para el año 2008, el Convenio suscrito el 4 de octubre de 2000 entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería

de Sanidad y Consumo (hoy Consejería de Sanidad) y el Ilustre Colegio Oficial de Veterinarios, para el fomento y desarrollo de actividades de formación y promoción de la profesión de veterinario.

Segundo.- El presente Acuerdo estará vigente durante el año 2008.

Y dejando constancia de conformidad con la totalidad de las cláusulas de esta prórroga, firman y rubrican en el lugar y fecha arriba indicados, en triplicado ejemplar.—Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la Consejera de Sanidad, María Ángeles Palacios Sánchez.—Por el Colegio Oficial de Veterinarios, el Presidente, Fulgencio Fernández Buendía.

Consejería de Empleo y Formación

4162 Corrección de errores de la Resolución de 6 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Hostelería.- Exp. 200844110002.

Advertido error en el texto de la Resolución de 6 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Hostelería, Exp. 200844110002, publicada en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" número 64, de 15 de marzo de 2008, se procede a efectuar la oportuna rectificación:

En la página 8240, donde dice: (Código de Convenio número 200844110002);

Debe decir: (Código de Convenio número 3000805).

Murcia, 26 de marzo de 2008.—El Director General de Trabajo. Por delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo, (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

Consejería de Empleo y Formación

4163 Resolución de 26-03-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Club Náutico Los Nietos.- Exp. 200844110003.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el Artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto

Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Club Náutico Los Nietos (Código de Convenio número 3003052) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 13-02-2008 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

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

Murcia, 26 de marzo de 2008.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

Convenio Colectivo Club Náutico Los Nietos
En Los Nietos a 13 de febrero de 2008.

ÍNDICE

Capítulo I EXTENSION 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. Cesés.

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 Y TRANSPORTE.

Artículo 27. Enfermedad y accidente laboral.

Capítulo IX MEJORA VOLUNTARIA POR CON TIN-GENCIAS 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 Club Náutico Los Nietos 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 2008, finalizando su periodo de vigencia el 31 de diciembre de 2009. El presente convenio se entenderá denunciado a todos los efectos una vez finalizada su vigencia el 31 de diciembre de 2007, sin necesidad de previa comunicación por las partes. Todos los conceptos salariales serán revisados anualmente con una subida mínima del IPC real durante el periodo de vigencia de este convenio.

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 en 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 del gerente responsable.

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, con carácter previo a la toma de decisiones por parte de la empresa 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. A tal efecto, las partes se comprometen a confeccionar el oportuno calendario laboral antes del final del año anterior a su aplicación, no obstante se fija como mínimo un fin de semana libre al mes.

El personal de administración tendrá este horario de lunes a sábados, salvo en los meses de julio y agosto, en que, dada la mayor afluencia de socios a las instalaciones del Club Náutico también se trabajarán los domingos en jornada de mañanas, procurando la rotación del trabajo en domingos y compensándose el exceso de jornada del domingo con descansos incrementados en un 50% durante el resto de los meses, respetándose en todo caso los descansos mínimos entre jornadas y semanales.

Se establece un descanso de veinte minutos diarios dentro del cómputo de la jornada sin perjuicio del servicio, considerándose dicho descanso como efectivamente trabajado para toda la plantilla.

La empresa podrá establecer los turnos diarios que considere oportunos para la mejor prestación y realización del servicio, fijando la hora de comienzo y fin de cada uno y representando la jornada laboral establecida y los límites legales.

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.

Las vacaciones se disfrutarán, de Enero a Mayo y de Septiembre a Diciembre. cubriendo de esta manera las necesidades de trabajo en temporada alta del Club. 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. 15 días naturales en caso de matrimonio.

2. Tres 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 cinco días.

3. Dos días 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. 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.

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.

7. Un día natural en caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado tanto por consanguinidad como por afinidad con justificación.

Artículo 10- bis. Permisos no retribuidos.

Se concederán 5 días de permiso no retribuidos a cada trabajador supeditado a las necesidades del servicio.

Artículo 11. Fiestas abonables y no recuperables.

Se establece única y exclusivamente como compensación de las posibles fiestas no recuperables que se trabajen, su retribución económica. Su número concreto se ajustará al calendario de fiestas laborales que se publica anualmente en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

El día abonable se retribuirá como se refleja en el anexo II.

Capítulo V

Ingresos, ceses, periodos de prueba y contratación

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) Oficial administrativo 3 meses

GRUPO B: PERSONAL DE PUERTO

1) Contraamaestre 3 meses

2) Marinero 3 meses

GRUPO C: PERSONAL DEL LOCAL SOCIAL

1) Limpiador 3 meses

2) Marinero de Club 3 meses

3) Monitor deportivo 3 meses

Artículo 15. Contratación.

Los contratos de trabajo a realizar por el Club Náutico Los Nietos, 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 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. Categorías y grupos profesionales.

GRUPO A: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

1. OFICIAL ADMINISTRATIVO A

2. OFICIAL ADMINISTRATIVO B

3. AYUDANTE ADMINISTRATIVO

GRUPO B: PERSONAL DE PUERTO.

1. CONTRAMAESTRE.

2. MARINERO .

3. AYUDANTE DE MARINERO

GRUPO C: PERSONAL DEL LOCAL SOCIAL.

1. LIMPIADORES.

2. MONITOR DEPORTIVO.

3. PORTERO DE NOCHE

Artículo 18. Definición de categorías profesionales.**GRUPO A: ADMINISTRACIÓN.**

1. OFICIAL ADMINISTRATIVO A: Es el empleado que, siguiendo las directrices del Gerente, 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 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. Desempeña su trabajo en oficina y realizará fundamentalmente el control de socios y la administración, entre otros trabajos administrativos.

2. OFICIAL ADMINISTRATIVO B: Es el empleado que, siguiendo las directrices del Gerente, 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 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. AYUDANTE ADMINISTRATIVO, es el empleado que se contrata en los meses de verano para ayuda en tareas administrativas. Desempeña su trabajo en Secretaría y realizará el control de socios y del puerto deportivo fundamentalmente entre otros.

GRUPO B: PERSONAL DE PUERTO.

1. CONTRAMAESTRE: Es el trabajador que tiene a su cargo la jefatura directa del personal de puerto. Deberá tener experiencia y práctica marinera, estando en posesión de titulación oficial suficiente para patronear las embarcaciones del Club. Dirigirá bajo las ordenes del gerente 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.

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.

En el caso de desempeñar su trabajo en el 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. AYUDANTE DE MARINERO, es el empleado que se contrata en los meses de verano para ayuda en tareas de Puerto como de sede social.

· Nota común al personal de puerto: El personal de puerto estará encargado del cobro de las tarifas del puerto deportivo a transeúntes durante el turno de tarde.

GRUPO C: PERSONAL DEL LOCAL SOCIAL.

1. LIMPIADOR/ A: Se entiende por tal, el trabajador que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias.

2. 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 gerente y de los vocales deportivos.

3- PORTERO DE NOCHE, es el encargado de vigilar la sede social y el puerto.

Capítulo VII**MOVILIDAD FUNCIONAL****Artículo 19. Movilidad funcional.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa se podrá llevar a cabo, única y exclusivamente por necesidades excepcionales y perentorias debidamente justificadas.

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 40 horas semanales, 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 el anexo I.

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 20 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. y Transporte.

Para el personal que efectúe trabajos en el periodo comprendido entre las 23: 00 horas y las 7: 00 horas, se establece un plus de nocturnidad de 25 € por noche trabajada.

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, están obligados a realizar por baja, vacaciones o día libre su horario durante la noche.

Se abonará un plus de transporte a todos los trabajadores a razón de 60 € mensuales.

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 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 TREINTA mil euros (30.000,00 €), que en todo caso será compatible con cualquier otra a la que el trabajador o sus derecho habientes tuvieran derecho a percibir, según la legislación vigente.

Capítulo X

Ropa de trabajo

Artículo 29. Ropa de trabajo.

A todo el personal se entregará la ropa adecuada para su trabajo habitual en el mes de abril de verano y octubre de invierno, así como un equipo de agua para cada trabajador que lo necesite por las inclemencias del tiempo.

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.

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 Labo-

rales 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 produzca perturbación en el servicio encomendado.

b) Las de puntualidad superior 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 siempre que no sea por realizar las labores propias de sus funciones. La falta de diligencia será apreciada libremente por la Junta directiva atendidas las circunstancias del caso.

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

f) Embriaguez ocasional.

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

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 sin justificar 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) Negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

d) 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.

e) La embriaguez habitual.

g) Ausentarse, hallándose de servicio, sin comunicarlo al jefe inmediato

h) 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.

i) La falta de respeto a las autoridades y socios, en las relaciones que con aquéllas y éstos tenga que tener el trabajador.

j) La repetición de 3 faltas leves dentro de un semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

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) La embriaguez en acto de servicio.

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

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

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

f) 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.

g) 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.

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

i) La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

l) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

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 ,dentro de su cometido.

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

d) El abandono del servicio de guardia sin justificación.

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.

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.

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

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

- Despido.

TABLA SALARIAL CLUB NAUTICO LOS NIETOS

Puesto	Salario Base €	Plus €	Festivos €
Gerente	1700,00	100,00	60,00
Oficial Administr (A)	1250,00	100,00	60,00
Oficial Administr (B)	1250,00	100,00	60,00
Ayudante Oficial administ	800,00	56,00	50,00
Limpiadores	900,00	50,00	56,00
Contramaestre	1350,00	100,00	60,00
Marinero	1200,00	100,00	60,00
Ayudante mariner	800,00	56,00	50,00
Monitor deportivo	1100,00	100,00	60,00
Guardia de noche	900,00	56,00	60,00

NOTA: Se mantendrá el aumento salarial según haya subido el i.p.c. de cada año.

(2) Los salarios bases se incrementarán anualmente durante la vigencia del convenio hasta igualarse a la mejor remuneración (1200,00 € en el 2007),

(1) En los casos en que los trabajadores estén en una situación económica mas favorable, se mantendrá esta durante el presente convenio.

En Los Nietos, 13 de febrero de 2008.—Por el C. N. Los Nietos Representante de los Trabajadores, (Delegado de Personal) Francisco Rosas Pérez, .—(Adjunto) Ignacio Gallego Torres.—Presidente, Miguel Crespo Iniesta

Consejería de Empleo y Formación

4164 Resolución de 26-03-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la tabla salarial del Convenio Colectivo de Trabajo para Empleados Fincas Urbanas.- Exp. 200844150007.

Visto el expediente de Tabla Salarial de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, de la Tabla Salarial del Convenio Colectivo de Trabajo de Empleados Fincas Urbanas (Código de Convenio número 3000445) de ámbito Sector, suscrito con fecha 11-02-2008 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

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

Murcia a 26 de marzo de 2008.—El Director General de Trabajo, por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

Acta de reunión de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para Empleados de Fincas Urbanas

En la ciudad de Murcia, siendo las diecinueve horas del día 11 de febrero del año dos mil ocho, en la Sala de Juntas del Colegio Territorial de Administradores de Fincas en Murcia, sito en la calle Proclamación, número 5 bajo, previa citación al efecto, se constituye la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de la Región De Murcia, cuya composición se determina a continuación: