Butlletí Oficial de la Província d'Alacant
edita excma. diputació provincial d'alacant
Boletín Oficial de la Provincia de Alicante
edita excma. diputación provincial de alicante
eBOP
Nº 24 de 05/02/2016

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

1256 *CONVENIO COLECTIVO CLUB NÁUTICO DE CALPE*

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo del Real Club Náutico de Calpe **código convenio .- 03100462012016.**

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado**,** recibido en esta Dirección Territorial con fecha 27/1/2016, suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores y, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 7/2015, de 29 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo**,** ***ACUERDA***:

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

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

Alicante, 28 de Enero de 2016

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS

COMERCIO Y TRABAJO

Fdo.: Emilia González Carrión

CONVENIO DE EMPRESA DEL "REAL CLUB NÁUTICO CALPE"

-CAPÍTULO I-

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.-CONTENIDO DEL CONVENIO DE EMPRESA:

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar

planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.

e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

Artículo 2º.- VIGENCIA, AMBITO DE APLICACIÓN Y DERTERMINACION DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO:

1.- El presente convenio colectivo es firmado, de una parte, por la entidad Real Club Náutico de Calpe, y de otra parte por el órgano de representación unitaria de los trabajadores en la empresa.

Ambas partes, se reconocen mutuamente la legitimación suficiente para concertar el presente Convenio, y establecen que los acuerdos sobre el mismo, serán adoptados pro la empresa y por la mayoría de la representación unitaria.

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida en el Titulo III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir un Convenio Colectivo de empresa.

En este sentido, es Convenio Colectivo surge de las condiciones laborales básicas para la empresa y los trabajadores incluidos en sus ámbito de aplicación.

2.- El presente convenio se circunscribe en su vigencia a los siguientes ámbitos:

A.-FUNCIONAL: determina las condiciones mínimas de trabajo en la empresa "Real Club Náutico Calpe".

B.-PERSONAL: afecta e incluye a la totalidad del personal contratado por la empresa "Real Club Náutico Calpe", sea cual fuere su modalidad de contratación.

C.-TEMPORAL: entrará en vigor el día de su firma por parte de los representantes de la empresa y de los trabajadores, y los efectos económicos tendrán vigencia desde 01 de enero hasta el 31 de diciembre de 2016. El convenio se prorrogará de año en año, si no media denuncia expresa de las partes.

Artículo 3º.-COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN:

Las mejoras pactadas constituyen un todo orgánico y deberán ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan en su conjunto las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores convenios, disposiciones legales, decisión arbitral o resoluciones administrativas o contenciosas. Asimismo se declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas, superan el nivel alcanzado por el convenio y sólo en lo que excedan al referido nivel.

Artículo 4º.-GARANTIA "AD PERSONAM":

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

Artículo 5º.-RESCISION, REVISION O PRORROGA.

La denuncia a efectos de rescisión o revisión se comunicará por escrito.

La parte que promueva la denuncia a los efectos indicados lo comunicará a la otra, con sujeción a la normativa vigente en ese momento y con una antelación mínima de TRES MESES a la fecha de vencimiento del convenio. De no ser denunciado en tiempo y forma, se entenderá prorrogado el convenio de año en año, y en sus propios términos, aplicándose automáticamente una subida salarial coincidente con el incremento del Indice de Precios al Consumo Oficial (IPC.).

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

Artículo 6º.-DERECHO SUPLETORIO:

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

-CAPITULO II -

COMISION PARITARIA

Artículo 7º.-CREACIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA.

Se creará una comisión Paritaria de representación de las partes negociadoras, que estará compuesta por cuatro vocales, dos en representación de los trabajadores y otros dos en representación de la empresa. Los vocales que compongan la Comisión no tendrán que pertenecer necesariamente a la plantilla de la empresa o estar vinculados a ella mediante una relación laboral.

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

Artículo 8º.-FUNCIONES DE LA COMISION PARITARIA Y PROCEDIMIENTO DE INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS.

1.- A la Comisión Paritaria se le atribuyen las siguientes funciones:

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

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

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

2.- Procedimiento de Inaplicación de las condiciones pactadas:

El presente Convenio Colectivo obliga a la empresa y a los trabajadores, su ámbito de aplicación durante todo el tiempo de su vigencia. No obstante lo anterior, será de aplicación el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación de las condiciones pactadas

en el presente Convenio. En el supuesto de falta de acuerdo entre las partes, cualquiera de ellas podrá solicitar a la Comisión Paritaria que resuelva la discrepancia. La Comisión Paritaria tendrá siete días para resolver la discrepancia, y si no lo hiciese, cualquiera de las partes podrá acudir al arbitraje del Tribunal Laboral de la Comunidad Valenciana.

Articulo 9º.- PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN SU SENO

La comisión paritaria, que deberá emitir informe de las cuestiones que se planteen a instancias de cualquiera de las partes firmantes de este convenio, en el plazo máximo de diez días. El planteamiento de los asuntos de su competencia, deberá ser trámite previo y necesario al planteamiento de la cuestión en otras instancias administrativas o jurisdiccionales. Todo ello sin perjuicio del derecho a la jurisdicción que a cada uno de los afectados por la cuestión planteada ante la comisión paritaria le corresponde, y del que podrá hacer uso según a su derecho convenga sin que esta consulta previa pueda ser obstáculo para su ejercicio ante cualquier instancia competente. No obstante la necesidad de debatir las cuestiones en el seno de la Comisión, sin perjuicio de lo referido, deviene cauce convencional adecuado para la resolución no traumática de las cuestiones que se pudieran suscitar en torno al presente Convenio.

Para que la Comisión Paritaria pueda tomar acuerdos válidos, se requerirá el voto favorable de la mitad más uno de todos sus componentes, pudiendo celebrar sesiones en el lugar que las partes acuerden, emitiendo en caso de disconformidad y falta de acuerdo de sus componentes una Resolución en donde se expongan los términos del desacuerdo y las posiciones de los vocales que no han abocado al acuerdo en su seno.

-CAPITULO III-

REGIMEN DE CONTRATACION INDIVIDUAL, PERMANENCIAS Y CESES

Artículo 10º.- REGIMEN DE CONTRATACIÓN INDIVIDUAL

1- Los contratos eventuales por circunstancias de la producción (E.T. Art. 15, Ap. 1-B) serán por un periodo máximo de 12 meses en un periodo de 18 meses.

2- Será de aplicación la modalidad de contratos de duración determinada de obra y servicios, cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicios determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, cuya ejecución aunque no limitada en el tiempo, es en principio incierta. Los trabajos con sustantividad propia a titulo enumerativo, y no limitativos serán: Cursos deportivos, espectáculos deportivos, regatas de vela, adecentamiento de las instalaciones del club, sin que en ningún caso estos contratos excedan de dos años.

Artículo 11º.- FINIQUITO:

En caso de finalización de la relación laboral de un trabajador con la empresa, la empresa vendrá obligada, la misma deberá entregar a 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.

Artículo 12º.- PERIODO DE PRUEBA:

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba siempre que así conste por escrito. Este periodo no podrá exceder en ningún caso de la escala siguiente.

- Grupo 1 Personal Técnico: seis meses.
- Grupo 2 Personal Cualificado: un mes
- Grupo 3 Personal Semicualificado: quince días.
- Grupo 4 Personal no Cualificado: quince días.

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

Artículo 13º.- CLASIFICACION Y ESCALAFON DEL PERSONAL.

El personal afectado por este convenio se clasificará en los siguientes grupos y categorías:

***GRUPO 1 TÉCNICOS*:** Se consideran TECNICOS aquellos trabajadores que realicen trabajos para los que necesiten preparación, titulación o conocimientos especiales y ejerzan funciones sobre la organización de los trabajos en la empresa:

Se clasifican en:

1) Director.
2) Contramaestre.
3) Responsable Administración.
4) Responsable Escuela de Vela.
5) Responsable Varadero.

***GRUPO 2 PERSONAL CUALIFICADO*:** en donde quedan incluidos cuantos trabajadores que realicen funciones para los que necesiten preparación, titulación, conocimientos o experiencia y no estén incluidos en el grupo anterior.

Se clasifican en:

1) Oficial Administrativo/a.

2) Contable.

3) Responsable Mantenimiento.

4) Instructor de Vela.

5) 2º Contramaestre.

***GRUPO 3 PERSONAL SEMICUALIFICADO*:** es el que sin llegar a poseer título alguno de los indicados en el grupo técnico, realiza trabajos con responsabilidad de dirección sobre personal no cualificado u ostenta titulación académica suficiente para determinadas funciones.

Se clasifican en:

1) Auxiliar Administrativo/a.
2) Marinero de Primera.
3) Gruista.

***GRUPO 4 PERSONAL NO CUALIFICADO*:** son trabajadores que sin estar incluido en ninguno de los grupos anteriores y sin calificación especial o determinada, realizan sus funciones bajo las directrices del personal Técnico o semicualificado.

Se clasifican en:

1) Marinero.
2) Marinero Varadero.

3) Limpiadora.
4) Vigilante Nocturno.

La empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón general del personal a disposición de cualquier empleado.

Artículo 14º.- DEFINICIONES DE LAS FUNCIONES Y TRABAJOS A REALIZAR Y QUE CONFIGURAN LAS DISTINTAS CATEGORÍAS:

***GRUPO 1 DIRECTOR*:** Es el máximo responsable de todo el personal, por lo que dirigirá y controlará el trabajo de todo él apoyándose para ello en los demás Técnicos. Deberá rendir cuentas únicamente a la junta Directiva.

***GRUPO 1 CONTRAMAESTRE*:** Es el encargado de dirigir y controlar el trabajo del personal no cualificado y semicualificado de la Empresa así como controlar atraques, entradas y salidas de las embarcaciones y sus remolques, trabajos de mantenimiento de todas las instalaciones y carena del club e igualmente del estado de las embarcaciones.

***GRUPO 1 RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN*:** Es el trabajador encargado de dirigir y controlar el personal Administrativo, encargado asimismo de la sección Contable de la Empresa, teniendo a su cargo Servicios determinados dentro de los cuales, con iniciativa y responsabilidad, y con o sin otros trabajadores a sus órdenes, realizará trabajos que requieran cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, tales como las de cajero, trascripción de libros de cuentas corrientes, diario, mayor, facturas, estadísticas contables y otras análogas.

***GRUPO 1 RESPONSABLE ESCUELA DE VELA*:** Es el trabajador encargado del entrenamiento y preparación de los equipos deportivos del club en sus diferentes actividades.

Tiene a su cargo todo el material habitualmente utilizado en las competiciones, así como su vigilancia y cuidado. Igualmente, es de su competencia la organización de todas las actividades deportivas tanto dentro como fuera de competición.

Asimismo, mantendrá especial cuidado y vigilancia con el personal infantil que participe en estas actividades, del que se ocupará y velará con la máxima diligencia y responsabilidad.

GRUPO 1 RESPONSABLE DE VARADERO: Es el encargado del control de las embarcaciones en el varadero incluyendo invernajes, y gestión de los plazos de varada y botada de cada embarcación, así como el espacio en varadero según las necesidades de los eventos organizados por el Club. Responsable del orden y limpieza de la zona de varadero. Gestión de inventarios y stocks del material necesario y herramientas para varadero y mantenimiento del Club. Dirigir y controlar el trabajo del personal de varadero. Realización de presupuestos, ordenes de trabajo y albaranes.

***GRUPO 2 OFICIAL ADMINISTRATIVO/A*:** Es el trabajador que tiene a su cargo unos servicios determinados, dentro de los cuales con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros trabajadores a sus ordenes, realiza trabajos tales como facturación, estadística, partes u análogos.

***GRUPO 2 CONTABLE*:** Es el trabajador que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina, auxiliando al oficial o responsable de Administración.

***GRUPO 2 RESPONSABLE MANTENIMIENTO*:** Es el trabajador que con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza los trabajos de mantenimiento de las instalaciones del R.C.N. Calpe.

***GRUPO 2 INSTRUCTOR DE VELA*:** Es el trabajador que teniendo las mismas funciones que el Responsable de la Escuela de Vela, lo auxilia a éste con iniciativa y responsabilidad restringida, siéndole exigida asimismo la máxima diligencia, cuidado y responsabilidad en la vigilancia y control de los niños que participen en las actividades deportivas.

***GRUPO 2 SEGUNDO CONTRAMAESTRE*:** Es el trabajador que con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza los mismos trabajos que el Contramaestre en ausencia del mismo.

***GRUPO 3 AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A*:** Es el trabajador que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina, auxiliando al Oficial ó Responsable de Administración.

***GRUPO 3 MARINERO DE PRIMERA*:** Es el trabajador que por su experiencia profesional y habilidad conoce y ejecuta todos los trabajos de vigilancia y mantenimiento de las embarcaciones y ayuda a su amarre. Controla asimismo la entrada y salida de las mismas y la cumplimentación de los partes correspondientes a estos movimientos. También son sus funciones las de control y ejecución de labores de limpieza de amarres, pantalanes, zonas de carena y espejo de agua, confección de gazas, muertos y mantenimiento de los mismos. Asimismo colabora y auxilia en los Actos Deportivos y Culturales organizados por el Real Club Náutico Calpe.

***GRUPO 4 MARINERO*:** Es el trabajador que con responsabilidades más restringidas realiza las mismas funciones que el marinero de primera al que auxilia.

***GRUPO 4 MARINERO DE VARADERO*:** Es el trabajador que se encargará de la limpieza y pintura de las embarcaciones y mantenimiento general del club, dependiendo directamente del Responsable de Varadero.

GRUPO 4 LIMPIADORA: Es el trabajador que realiza las funciones de limpieza en las instalaciones del club, y en concreto en el local social.

GRUPO 4 VIGILANTE NOCTURNO: Es el trabajador que durante la noche ejerce la función de cuidado y vigilancia de todas las dependencias del Club, así como de los bienes que en el recinto de la misma se encuentren.

Deberán realizar las rondas necesarias para el adecuado cometido de su función, así como proceder al amarre de las embarcaciones que entren en el Club durante su turno.

Artículo 15º.- INVIOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR.

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

Artículo 16º.- TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR O INFERIOR.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el R.C.N. de Calpe precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo al representante legal de los trabajadores. Se procurará que esta situación no se prolongue por un espacio superior a treinta días, todo ello sin perjuicio de la normativa que le es aplicable si el supuesto lo requiera según el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 17º.- SEGURIDAD E HIGIENE:

En el supuesto de inactividad por parte de los órganos internos de la empresa y competentes en la materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa que le es de aplicación, el representante legal de los trabajadores que aprecie una probabilidad grave de accidente por la inobservancia de las normas aplicables sobre seguridad e higiene en el trabajo, requerirá por escrito al "R.C.N. Calpe" para que adopte las medidas correctoras oportunas del riesgo. Si la petición no fuera atendida en el plazo de tres días, podrá dirigirse a la autoridad competente.

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

Artículo 18º.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional únicamente podrá efectuarse dentro del Grupo Profesional y según las Categorías Equivalentes que se definen en éste

Convenio, cuando el trabajador posea la titulación académica y profesional necesaria, o experiencia reconocida para ejercer la prestación laboral que se le indique.

En todo caso la movilidad funcional dentro del grupo profesional, categoría equivalente o de carácter superior o inferior a la propia categoría, debe ser previamente comunicada al representante legal de los trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho cuando hayan realizado funciones de tipo superior en un periodo que excede de SEIS MESES durante un año, u OCHO MESES en dos años, a reclamar ante la dirección de la empresa su ascenso en función de la categoría superior desempeñada. Dicha reclamación será contestada en el plazo de DIEZ DIAS, y si fuera negativa, la misma vendrá acompañada de un informe motivado y por escrito, pudiendo el trabajador reclamar ante la jurisdicción competente la clasificación profesional adecuada a las funciones de su puesto de trabajo.

El trabajador mientras desempeñe los trabajos de una categoría inferior mantendrá los derechos económicos de su categoría profesional.

Artículo 19º.- EXCEDENCIAS.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1ª .-VOLUNTARIA: Se reconoce el derecho a excedencia voluntaria para el personal fijo afectado por el presente convenio, siempre que lleve al servicio de la empresa un mínimo de tres años de trabajo efectivo. La permanencia en situación de excedencia no podrá ser inferior a UN AÑO ni superior a TRES, causando baja definitiva el trabajador excedente que no solicite el reingreso por escrito y con una antelación mínima de treinta días a la fecha de vencimiento del periodo de excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos, darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso podrán solicitar al "R.C.N. Calpe" su pase a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dura el ejercicio de su cargo representativo.

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

La excedencia quedará sujeta a las siguientes condiciones:

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

B.- El excedente no podrá trabajar en otra empresa ajena de la misma actividad y ámbito autonómico durante esta situación. Si infringiera esta prohibición se entenderá rescindida su relación laboral voluntariamente.

2ª.- FORZOSA.- La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, con remisión a lo previsto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20º.- PLAZOS DE PREAVISO PARA LA RESOLUCIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:
A.- Grupo de Técnicos: dos meses
B.- Resto de personal: Quince días.
El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación debida, dará derecho al "R.C.N. Calpe" a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día de retraso en el aviso.

Artículo 21º.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

La empresa deberá, en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estudiar la implantación de medidas de acción positiva con el fin de contribuir al objetivo de la igualdad y no discriminación en las empresas, siempre en el marco de los que determine este Convenio Colectivo y de manera negociada con la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, a instancia de cualquiera de las partes firmantes se podrá crear una Comisión Paritaria de Igualdad.
La Comisión Paritaria de Igualdad estará compuesta por la propia comisión paritaria, y será la encargada de elaborar un diagnostico sobra la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en el sector y en la empresa, así como de acordar e implantar medidas para mejorar la igualdad en la empresa.

-CAPITULO IV-
REGIMEN DE JORNADA DE TRABAJO

Artículo 22º.- JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPOS DE DESCANSO.

La jornada efectiva de los trabajadores afectados por el presente convenio será de mil ochocientas horas anuales, distribuida de la siguiente manera:

***RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN Y GRUPO ADMINISTRATIVO*:**

Durante el horario de "INVIERNO": La Jornada semanal de Lunes a Viernes, desde las 09,00 horas a las 13,30 horas y desde las 16,00 horas a las 19,00 horas, y los Sábados se efectuaran turnos semanales de uno ó dos trabajadores, de 09,00 a las 14,00 horas. Trabajando cada empleado la mitad de los Sábados y descansando la otra mitad.

Durante el período de "TEMPORADA ALTA" (15/06 a 15/09), la jornada será de lunes a viernes desde las 9,00 horas a las 14,00 horas, y desde las 16,00 horas a las 19,00 horas, se efectuarán turnos semanales por un solo trabajador con horario desde las 9,00 horas a las 14,00 horas, y desde las 17,00 horas hasta las 20,00 horas. Los Sábados y Domingos, se efectuaran turnos semanales por solo trabajador con horario desde las 10,00 horas a las 13,30 horas, trabajador que la semana siguiente al turno efectuado tendrá un día libre íntegro de descanso.

***MARINERO Y SEGUNDO CONTRAMAESTRE*:** Su jornada semanal será distribuida en DOS turnos de ocho horas. Cada uno de los turnos será ejecutado de lunes a Domingo, y desde las 6.00 horas a las 14.00 horas y de las 14.00 horas a las 22.00 horas, teniendo derecho en todo caso a DOS DIAS seguidos de descanso que necesariamente una vez al mes deberá coincidir con Sábado y Domingo. Asimismo tendrán derecho a un descanso en la jornada diaria de treinta minutos computables como trabajo efectivo.

***VARADERO Y GRUISTA*:** Durante el horario de "INVIERNO" La jornada semanal de Lunes a Viernes, desde las 09,00 a las 13,30 horas y desde las 15,00 horas a las 18,00 horas, los Sábados se efectuaran turnos semanales de uno ó dos trabajadores, de 09,00 horas a las 14,00 horas. Trabajando cada empleado la mitad de los Sábados de la temporada y descansando la otra mitad.

Durante el período de "TEMPORADA ALTA" (15/06 a 15/09). La jornada semanal de Lunes a Viernes, desde las 09,00 a las 13,30 horas y desde las 16,00 horas a las 19,00 horas, los Sábados desde las 10,00 a las 12:30 horas.

***MONITORES Y JEFE DE MONITORES*:** Tendrán una jornada semanal de cuarenta horas, comprendida de lunes a Domingo y ejecutada

durante turnos que se establecerán en función de las necesidades del servicio, debiendo respetar un día y medio de descanso.

Se establece el salario por hora para los instructores de vela para fines de semana cursillos de vela, regatas etc. Correspondiente a (9.- € netos por hora trabajada).

***LIMPIADORA*:** Tendrá una jornada semanal de 40 horas, comprendida de Lunes a Domingo, con dos días de descanso.

***VIGILANTE NOCTURNO*:** Efectuará una jornada semanal de 40 horas, de lunes a Domingo que tendrá dos días de descanso obligatorio y un horario diario comprendido desde las 22.00 horas a las 6.00 horas.

***CONTRAMAESTRE Y DIRECTOR GERENTE*:** Desarrollarán una jornada semanal de cuarenta horas distribuida en función de las necesidades del servicio.

Artículo 23º.- CONTROL DE JORNADA.

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

Artículo 24º.- HORAS EXTRAORDINARIAS:

Las horas extraordinarias, se compensará con tiempos equivalentes de descanso, pero en ningún caso, y por exigencia expresa de la Empresa cuyo nivel organizativo afirma permitírselo, el número de las mismas no podrá ser superior a CINCO AL AÑO.

Las llamadas *HORAS EXTRAORDINARIAS DE FUERZA MAYOR,* serán aquellas que vinieren exigidas por la necesidad del Club de realizar trabajos, reparar siniestros y otros daños extraordinarios y/o urgentes, así como

las que se produzcan como consecuencia de fuerte temporal y constituyan un peligro inminente para las embarcaciones que hayan en el puerto. Al personal que efectué estas horas extraordinarias y que como consecuencia de las mismas no pueda comer en el horario y lugar habitual, se le retribuirá la Dieta pactada en este Convenio siempre que no le fuera facilitada la comida por la empresa. Estas horas Extraordinarias se retribuirán en la nómina del mes en que se hayan efectuado; pudiéndose pasar las horas extraordinarias de los últimos cinco días de cada mes, a la nómina del mes siguiente, por razones de agilidad para la realización de las mismas.

El importe de las horas extraordinarias de fuerza mayor será el de la hora ordinaria según categoría y grupo incrementada en un 75% si fuere ejecutada en jornada laboral ordinaria.

Artículo 25º.- VACACIONES:

El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a unas vacaciones anuales de treinta días naturales. La disminución de las restricciones del periodo vacacional, reduciendo el periodo durante el cual no se pueden disfrutar las Vacaciones. Este periodo pasaría a ser del 01 de Julio al 31 de Agosto.

Artículo 26º.- PERMISOS RETRIBUIDOS:

El trabajador afectado por el presente convenio tendrá derecho a licencia con sueldo en los casos que se señalan y con la duración que se establece en días naturales, siempre que se solicite con la posible antelación y se justifique adecuadamente:

1.- Por matrimonio del trabajador: quince días

2.- Por alumbramiento de su esposa: tres días

3.- Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de gravedad de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluidos: tres días

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

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

6.- Por traslado de su domicilio habitual: dos días.

7.- Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros oficiales de formación académica, profesional o social.

8.- Por asuntos propios dos días al año.

9.- En los casos previstos en los apartados dos, tres y cuatro, estos permisos se incrementarán en DOS DÍAS si el hecho se produce fuera de Comunidad Valenciana.

-CAPITULO VI-

RETRIBUCIONES

Artículo 27º.- SALARIO BASE.

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

Artículo 28º.- MODALIDAD RETRIBUTIVA.

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

Artículo 28º BIS): Todos los conceptos retributivos e indemnizatorios establecidos en éste convenio se incrementarán anualmente según la modificación al alza que experimente el Índice de Precios al Consumo con referencia al mes de Enero de cada anualidad de vigencia.

Artículo 29º.- PERIODO RETRIBUIDO Y ANTICIPOS.

Los períodos retributivos para el personal afectado por el presente convenio serán MENSUALES, y en consecuencia cuantos emolumentos les

corresponda percibir serán abonados de forma mensual sin perjuicio de los anticipos que el Club Náutico satisfaga.

En este sentido, los trabajadores podrán solicitar el abono de anticipos con cargo a sus haberes devengados.

El interés por demora en el pago del salario será del 10% de lo adeudado a partir del quinto día del mes siguiente.

Artículo 30º.- ANTIGÜEDAD:

Por éste concepto, que se aplicará por TRIENIOS, los trabajadores tendrán derecho a los siguientes aumentos que se empezarán a aplicar desde el 1 de Enero del año en el que el empleado cumple su trienio:

- A los tres años: el seis por ciento.

- A los seis años: el doce por ciento.

- A los nueve años: el dieciocho por ciento.

- A los doce años: el veinticuatro por ciento.

- A los quince años: el treinta por ciento.

- A los dieciocho años: el treinta y seis por ciento.

- A los veintiún años: el cuarenta y dos por ciento.

- A los veinticuatro años: el cuarenta y ocho por ciento.

- A los veintisiete años: el cincuenta y cuatro por ciento.

- A los treinta años: el sesenta por ciento (Tope Máximo).

Artículo 31º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS:

Todo trabajador del Real Club Náutico tiene derecho a CUATRO gratificaciones extraordinarias, DOS de una mensualidad de salario base incrementada, en su caso, con la prima de antigüedad a abonar en el día 15 de los meses de Julio y Diciembre; y DOS de veinte días de salario base más su parte proporcional de antigüedad a abonar los días 15 de Marzo y Octubre.

El personal que ingrese o cese en la empresa durante el transcurso del año, devengará la parte proporcional correspondiente a cada una de dichas gratificaciones, deducidas en doceavas partes.

Artículo 32º.- DIETAS POR REGATAS O ACTIVIDADES ESPECIALES Y SUPLIDOS:

A) DIETAS POR REGATAS:

MEDIO DIA: 18,00 €

DIA COMPLETO: 36,00 €

DIETAS ACTIVIDADES ESPECIALES:

DESPLAZAMIENTO PERNOCTANDO: 60,00 €

DESPLAZAMIENTO SIN PERNOCTAR: 40,00 €

***B) PLUS DE REGATAS*:** El personal colaborará especialmente en todo lo necesario para la mejor realización y desarrollo de las regatas o actividades especiales que organice el Real Club Náutico de Calpe. Dicho plus se abonara siempre y cuando el tiempo adicional empleado supere en tres horas su jornada diaria normal. En caso contrario, se abonara dicho plus en función de las horas realizadas y al mismo precio que una hora extraordinaria. Este plus figura en la tabla salarial del convenio.

C) SUPLIDO POR KILOMETRAJE: aquel trabajador que con motivo de la prestación de su servicio, deba efectuar desplazamientos por carretera en vehículo propio, recibirá un Suplido por kilómetro (según tabla Agencia Tributaria).

D) PLUS FESTIVOS: Se abonara al trabajador que con motivo de la prestación de su servicio en día festivo, de descanso laboral, Vacaciones u horario comprendido entre las 22,00 y las 6.00 horas siempre que este horario se corresponda con horas de descanso, incrementando su salario diario total devengado en un 125%.

Artículo 31º.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

En los supuestos de baja de los trabajadores en el servicio laboral por causa de enfermedad común ó accidente laboral, debidamente acreditado

por la Seguridad Social ó la Mutua de Accidentes, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador la diferencia entre la prestación económica recibida por el trabajador de la Seguridad Social y el 100% de su Salario mensual.

El representante de los trabajadores se obliga a atender las denuncias que formule el Real Club Náutico Calpe sobre el posible absentismo laboral, procurando colaborar en la detención y prevención de dicha conducta en beneficio tanto del Real Club Náutico como de los trabajadores.

Artículo 33º.- AUXILIO POR DEFUNCIÓN

Sin perjuicio de lo dispuesto en las disposiciones generales de la materia, se amplía el auxilio por defunción a cuatro mensualidades del salario base según categoría más antigüedad, siempre que se tenga una antigüedad de 5 años, siendo beneficiarios de este subsidio los herederos legales del fallecido.

Artículo 34º.- ROPA DE TRABAJO

El Real Club Náutico entregará a todo el personal los equipos de ropa de trabajo adecuados a cada puesto de trabajo, el de verano en el mes de mayo y el de invierno en el mes de Octubre, viniendo obligado el personal a la utilización de estos equipos exclusivamente durante el horario laboral. El cambio de uniforme de verano a invierno y viceversa, será establecido según las circunstancias metereológicas y de común acuerdo entre la dirección y el contramaestre.

La dotación de prendas de trabajo será:

A) ***Al año:***

- dos pantalones cortos.
- dos pantalones largos.
- tres camisetas manga corta.
- dos camisas blancas manga corta.
- dos camisas blancas manga larga.
- cuatro camisas de faena.

B) ***cada dos años se revisará:***

- un mono.
- un anorak.
- un chubasquero.
- un traje de agua.
- un par de botas de agua.
- dos suéter de manga larga.
- dos pares de zapatillas.

Dicho material en caso de cesar el trabajador en su relación laboral con el Real Club Náutico, deben ser devueltos por el mismo, y en caso de serio deterioro repuesto por el mismo.

ARTICULO 35º.- AYUDA A LA JUBILACIÓN: Se abonara cuando el trabajador solicite la Pensión de Jubilación.

A los 10 años de servicio en la empresa: 1 mensualidad.

A los 20 años de servicio en la empresa: 2 mensualidades.

A los 30 años de servicio en la empresa: 3 mensualidades.

A los 40 años de servicio en la empresa: 4 mensualidades.

ARTICULO 36º SEGUROS DE ACCIDENTE: Compensar con 40.000.- € por Invalidez y 25.000.- € en caso de Muerte. Las compensaciones no variaran por el tipo de servicio que se desarrolle en el momento del Accidente.

ARTICULO 37º DEFENSA JURÍDICA: El R.C.N. Calpe pondrá a disposición todos los medios a su alcance para proteger a su personal, en la defensa jurídica a cargo del servicio de Abogados del Real Club Náutico Calpe y con cargo a sus cuentas en caso de litigio por defender los intereses del

R.C.N. Calpe en el desarrollo de su trabajo. Siempre y cuando sea por la realización correcta de sus funciones.

**** DISPOSICIÓN DEROGATORIA UNICA: Queda derogado el convenio colectivo y anexo I, firmado con fecha treinta de Julio de mil novecientos noventa y siete con efectos de 01-01-1997., Y el anexo II firmado el diez de Febrero de dos mil uno.**

Convenio	REAL CLUB NAUTICO CALPE	
Descripción	SALARIO BASE	PLUS REGATA
DIRECTOR	2.147,250000	136,160000
CONTRAMAES	1.244,290000	136,160000
RESPO.ADMI	1.123,520000	136,160000
RESPO.VELA	1.123,520000	136,160000
RESPO.VARA	1.123,520000	136,160000
OFIC.ADMIN	1.074,200000	136,160000
CONTABLE	1.123,520000	136,160000
RESPO.MANT	1.107,720000	136,160000
INSTR.VELA	917,690000	136,160000
2º CONTRAM	1.114,010000	136,160000
AUX. ADMIN	977,090000	136,160000
MARINERO1ª	1.107,720000	136,160000
GRUISTA	956,990000	136,160000
MARINERO	983,810000	136,160000
MARINERO V	983,810000	136,160000
LIMPIADORA	921,920000	136,160000
VIGILANTE	983,810000	136,160000
APRENDIZ	645,300000	136,160000

Ambas partes mediante sus representantes en prueba de conformidad firman por triplicado el presente Convenio en Calpe a, 23 de diciembre de 2015.

Por los trabajadores:

Por el R.C.N. de Calpe:

Fdo.: Daniel López Muñíz

Representante trabajadores RCN Calpe

Fdo.: José Joaquín Mas Tent

Presidente RCN Calpe

Fdo.: Magdalena Martínez Ferrer

Responsable Administración RCN Calpe

Fdo.: Manlio Trabison

Secretario RCN Calpe