CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Club Parayas, S. D.».

CONVENIO COLECTIVO CLUB PARAYAS, S. D.

SECCION 1ª - DISPOSICIONES GENERALES

1.1º AMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.- El presente Convenio afecta a la totalidad del personal del CLUB PARAYAS, S.D., con las excepciones señaladas en el artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

1.2º VINCULACION A LA TOTALIDAD.- Establecido el principio de unidad o indivisibilidad de condiciones pactadas, si la Autoridad Laboral interviniera a tenor de lo dispuesto en el Artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores y ello afectara a uno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

1.3º COMISION PARITARIA.- Esta Comisión estará integrada por:

SOCIAL D. JUAN CORDERA CONDE
Dª SOLEDAD MARTÍN GOMEZ
D. SANTIAGO PUENTE AJA

CLUB PARAYAS D. IGNACIO SAN JUAN MINCHERO
D. JULIO GARCIA RESA
D. JAIME SOLIS URIAGUERECA

1.4º COMISION NEGOCIADORA.- Esta Comisión tiene la misma composición que la Comisión Paritaria.

SECCION 2ª- VIGENCIA, DURACION, PRORROGA, REVISION Y RESOLUCION.

2.1º VIGENCIA.- El Convenio entrará en vigor el 1.1.2003.

2.2º DURACION Y PRORROGA.- El Convenio se aplicara hasta el 31.12.2004, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes.

2.3º DENUNCIA.- El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, la denuncia habrá de formularse con una antelación mínima de dos meses a la fecha del vencimiento inicialmente previsto o de las posibles prorrogas.
En caso de no mediar denuncia se incrementaran todas las retribuciones salariales en el IPC previsto por el Gobierno.
En todo caso se mantendrá su vigencia hasta la fecha en que se suscriba un nuevo convenio que lo sustituya.

SECCION 3ª - REGULACION SALARIAL, REVISION, COMPLEMENTOS Y COMPENSACION

3.1º TABLA SALARIAL

A) La Tabla Salarial adjunta comprende las retribuciones en jornada normal de trabajo para el año 2003 que figuran en el Anexo 1.1. que acompaña al presente Convenio.
El incremento acordado para el año 2003 es de un 2.5 % sobre la tabla salarial del año 2002, una vez que dichas tablas estén actualizadas con el IPC real a 31 de diciembre de 2002.

B) El incremento salarial para el año 2004 será de un 2.5 % sobre las tablas salariales del año 2003 una vez que dichas tablas estén actualizadas con el IPC real a 31 de diciembre de 2003, se utilizara el mismo procedimiento para la revisión de las tablas a 31 de diciembre de 2004.

C) Revisión salarial.
En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC) elaborado por el INE registrara al 31 de Diciembre de 2003 un incremento superior al pactado en este convenio se efectuará una revisión de la tabla de salarios tan pronto se constate dicho incremento, en el exceso sobre la cifra indicada, sobre todos los conceptos salariales. Para el año 2004 se procederá de igual manera que para el 2003.

D) Se acuerda que en el caso de IT por accidente laboral, se abonará el 100% de la base de cotización durante los días que dure la baja.
Las retribuciones salariales se abonarán durante los tres primeros días de cada mes.

E) Quebranto de moneda.
Se establece una indemnización por concepto de quebranto de moneda para las siguientes categorías e importes:
Conserjería .....30.75 € /mes
Oficina ..... 06.15 € /mes
Portería ..... 30.75 € /año
Vestuarios ..... 22.17 €/ año

3.2º ANTIGÜEDAD.- El complemento de antigüedad se percibirá de acuerdo con la escala que figura en el anexo 2º.

3.3º GRATIFICACION EXTRAORDINARIA- Las dos gratificaciones extraordinarias establecidas en el E.T. serán satisfechas respectivamente en la primera quincena de julio y diciembre. La cuantía de cada una de ellas será a razón de 30 días de salario base mas antigüedad, fijado en el presente convenio.

3.4º GRATIFICACION ESPECIAL.- Los trabajadores disfrutarán anualmente de dos pagas extraordinarias especiales consistentes cada una de ellas en 15 días de salario base mas la antigüedad que figura en el presente convenio colectivo. El devengo de las mismas corresponderá a los periodos del 1 de Septiembre al 28 de Febrero y del 1 de Marzo al 31 de Agosto de cada año.
El pago se efectuara, respectivamente el 15 de marzo y el 15 de Septiembre, también respectivamente o en los días hábiles inmediatamente anteriores de ser aquellos festivos..

3.5º VACACIONES.- Las vacaciones anuales retribuidas quedarán establecidas en 30 días naturales para todo el personal.
Se procurará fijar las vacaciones de común acuerdo con los trabajadores, según las preferencias reguladas en el Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto se elaborara de común acuerdo un calendario de vacaciones.
Los periodos de incapacidad temporal iniciados con posterioridad al inicio de las vacaciones interrumpirán las mismas.

3.6º LICENCIAS RETRIBUIDAS.- El Trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
c) Un día por matrimonio de padres o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si necesita hacer desplazamiento, el plazo será de dos días.
d) Un día por traslado de domicilio.
e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.
f) Un día de asuntos propios
Se considera desplazamiento cuando el trabajador tenga que trasladarse a una distancia igual o superior a 75 kilómetros.

3.7º HORAS EXTRAORDINARIAS.- Se consideran horas extraordinarias todas aquellas que, en cómputo mensual, superen las 39 horas y treinta minutos. Se acuerda la realización de las horas extraordinarias que solicita la Empresa y aquellas horas extraordinarias necesarias para los períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo, mantenimiento, fuerza mayor, etc.
Las horas extraordinarias serán abonadas según el valor resultante de incrementar el 75% al salario hora ordinaria en días laborables y el 100% en días festivos o cuando se trate de horas nocturnas.

3.8º COMPLEMENTO FESTIVO.- Se establece un complemento para los trabajadores que realicen su jornada de trabajo en festivos, entendiendo como festivo el día de descanso de cada trabajador, calculando sobre el salario hora ordinaria, aumentado en un 100%. Si se realizan más horas que las de su jornada de trabajo, se considerarán horas extraordinarias festivas.

3.9º COMPLEMENTO DE FIJO.- Se establece un complemento de 15.63 €. mensuales para aquellos trabajadores que pasan a la situación de fijos, en tanto conserven la misma categoría.

3.10º PLUS DE DISTANCIA.- Este plus afectará por día trabajado y se abonará a todo el personal a razón de 1'90 €, sin exceder en ningún caso del 10% del salario base del Convenio. En el futuro esta cantidad se revisará de acuerdo con el Indice de Precios al Consumo.

3.11º PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.- Se establece este plus de 2.49 € por cada día trabajado en función de la asistencia y puntualidad, de acuerdo con las siguientes bases:

a) CONCEPTO DE ASISTENCIA.
Se pierde en su totalidad por:

a) Se pierde en su totalidad por una falta injustificada durante el mes. Las ausencias por las causas que recoge el artículo 37.7 del E.T únicamente darán lugar a la perdida del plus correspondiente a los días faltados por tales motivos. Los delegados de personal no perderán este plus por las ausencias debidas a su representación. Los trabajadores en situación de IT por accidente laboral percibirán íntegramente dicho plus durante el tiempo que permanezcan en dicha situación

b) CONCEPTO DE PUNTUALIDAD
Los retrasos acumulados durante el mes en mas de 30 minutos y/o seis faltas de puntualidad de mas de 5 minutos por día, traerán consigo la perdida del plus. Lo anterior sin perjuicio de que se efectúen los descuentos oportunos en la nomina

3.12º COMPENSACION Y ABSORCION.- Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica, en todos o algunos de los actuales conceptos retributivos o que supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto, considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total del presente Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo

3.8º COMPLEMENTO FESTIVO.- Se establece un complemento para los trabajadores que realicen su jornada de trabajo en festivos, entendiendo como festivo el día de descanso de cada trabajador, calculando sobre el salario hora ordinaria, aumentado en un 100%. Si se realizan más horas que las de su jornada de trabajo, se considerarán horas extraordinarias festivas.

3.9º COMPLEMENTO DE FIJO.- Se establece un complemento de 15.63 €. mensuales para aquellos trabajadores que pasan a la situación de fijos, en tanto conserven la misma categoría.

3.10º PLUS DE DISTANCIA.- Este plus afectará por día trabajado y se abonará a todo el personal a razón de 1'90 €, sin exceder en ningún caso del 10% del salario base del Convenio. En el futuro esta cantidad se revisará de acuerdo con el Indice de Precios al Consumo.

3.11º PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.- Se establece este plus de 2.49 € por cada día trabajado en función de la asistencia y puntualidad, de acuerdo con las siguientes bases:

a) CONCEPTO DE ASISTENCIA.
Se pierde en su totalidad por:

a) Se pierde en su totalidad por una falta injustificada durante el mes. Las ausencias por las causas que recoge el articulo 37.7 del E.T únicamente darán lugar a la perdida del plus correspondiente a los días faltados por tales motivos. Los delegados de personal no perderán este plus por las ausencias debidas a su representación. Los trabajadores en situación de IT por accidente laboral percibirán íntegramente dicho plus durante el tiempo que permanezcan en dicha situación

b) CONCEPTO DE PUNTUALIDAD
Los retrasos acumulados durante el mes en mas de 30 minutos y/o seis faltas de puntualidad de mas de 5 minutos por día, traerán consigo la perdida del plus. Lo anterior sin perjuicio de que se efectúen los descuentos oportunos en la nomina

3.12º COMPENSACION Y ABSORCION.- Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica, en todos o algunos de los actuales conceptos retributivos o que supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto, considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total del presente Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo

SECCION 4ª - JORNADA LABORAL.

4.1º JORNADA DE TRABAJO.- La jornada de trabajo será de 1780 horas anuales.

4.2º CALENDARIO LABORAL.- Se confeccionará el calendario laboral donde se reflejará la jornada continuada y partida con los turnos establecidos, haciendo constancia de los descansos semanales, los cuales asimismo quedarán especificados en el anexo de horarios.

4.3º DESCANSO SEMANAL.- Coincidiendo los fines de semana con la máxima actividad, y dadas las características especiales que como Club Deportivo-Social concurren, el descanso semanal en domingo será disfrutado por los trabajadores a razón de uno mensual. Todos aquellos que vienen disfrutando de mas días de descanso que coincidan en domingo les será respetado. Por lo cual, si el domingo o día de la semana que le corresponde al trabajador descansar y no lo hiciera, le será abonado como horas extras festivas.

4.4º FIESTAS.- Las fiestas que se observen serán aquellas que señale el calendario oficial de la Provincia. El trabajador que tenga servicio ese día lo percibirá como horas extraordinarias festivas.

SECCION 5º.- CONDICIONES DE TRABAJO

5.1º ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.- La organización práctica administrativa o técnica del trabajo, así como la asignación de funciones, son facultades exclusivas de la Dirección.
El trabajador está obligado a realizar el trabajo que se le encomiende bajo la dirección de la persona en quien la Empresa haya delegado. En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumida en este Convenio, el trabajador debe a la Empresa la diligencia y colaboración en el trabajo que marcan las disposiciones e instrucciones que sean dadas por aquélla en el ejercicio normal de sus facultades de Dirección.
En cualquier caso, el trabajador y el Club se someten en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

5.2º VACANTES.- .- Cuando se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo que deberá ser comunicado a la representación de los trabajadores, podrán optar al mismo todos los empleados del Club. Quienes estén interesados deberán solicitarlo por escrito. La Comisión Paritaria examinará las solicitudes de los trabajadores interesados y podrá presentar los candidatos que juzgue oportunos. La Dirección considerará dichas propuestas y adoptará la decisión que estime más oportuna.

5.3º MOVILIDAD FUNCIONAL.- Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto distinto del suyo habitual, de acuerdo con lo que establece el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores
Si el puesto al que fuera destinado corresponde una retribución superior a la suya habitual, le será satisfecha la diferencia entre su retribución y la del puesto que provisionalmente pase a ocupar.

Cuando la movilidad represente el cambio de puesto de trabajo con otro de igual o inferior salario pero diferente categoría, el trabajador recibirá una compensación económica equivalente a 3.06 €/ día.

5.4º PRENDAS DE TRABAJO.- Los trabajadores serán dotados de prendas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan. De la misma manera se les dotara de equipos de protección adecuados para la realización de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos. El trabajador estará obligado a la mejor conservación y al uso exclusivo durante la jornada de trabajo de las prendas entregadas por la empresa.

5.5º PERMISO SALIDA CONSULTA MEDICA.- Estos permisos se autorizarán por el tiempo indispensable, debidamente justificado el tiempo invertido no será descontado.

5.6º SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.- En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de "Prevención de Riesgos Laborales" y normativa concordante.

5.7º NORMATIVA APLICABLE EN LAS RELACIONES LABORALES.-
Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:
a) Por las disposiciones contenidas en el presente Convenio.
b) En cuanto no está recogido en el apartado anterior, por la Legislación Vigente y el Estatuto de los Trabajadores.

5.8º MATERNIDAD.-
La mujer embarazada, en caso de desarrollar trabajos previamente declarados como penosos o peligrosos para su embarazo, tendrá derecho, previa solicitud y justificación por el facultativo pertinente, a ocupar la primera vacante que se produzca o permutar su puesto de trabajo por otro que no esté expuesto a los citados riesgos, dentro de la misma categoría o similar.

SECCION 6ª - REGIMEN DISCIPLINARIO

6.1º REGIMEN DISCIPLINARIO.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección como consecuencia de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación:

FALTAS LEVES.- Se consideraran faltas leves las siguientes:

1/ no avisar con tiempo suficiente su falta al trabajo debidamente justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

2/ la apatía o negligencia en el cumplimiento de las ordenes o indicaciones de sus superiores. En caso de reincidencia estas faltas tendrán el carácter de graves.
3/ falta al trabajo sin causa justificada

FALTAS GRAVES.- Se consideran faltas graves las siguientes:

1/ ausencias al trabajo sin causa justificada, por dos días durante el mes.
2/ la desobediencia a sus superiores así como cualquier clase de indisciplina o quebrantamiento del orden laboral, si de cualquiera de estos hechos se derivara perjuicio para la empresa o para los trabajadores, la falta podrá ser considerada como muy grave.
3/ la imprudencia durante el ejercicio de la actividad laboral.
4/ no advertir inmediatamente a los superiores de cualquier anomalía, avería o accidente que se observe en las instalaciones, maquinas, materiales o locales.

FALTAS MUY GRAVES.- Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1/ cualquier forma de fraude o deslealtad. El abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto, la sustracción y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier otra persona dentro del área de trabajo.
2/ la imprudencia o negligencia inexcusable cuando sea causante de :
a/ accidenté laboral.
3/ cualquier clase de actitud que suponga el quebrantamiento de la disciplina y concretamente:
a/ originar frecuentes riñas o pendencias con los compañeros.
b/ el abandono del trabajo sin causa justificada o sin previa autorización.

SECCION 7.- DISPOSICIONES FINALES

7.1º CLAUSULA DE ADHESION DEL ORECLA

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.), siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias substanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses, a contar desde el inicio de la negociación.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y servicios mínimos en caso de huelga.

d) Los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

e) Conflictos individuales o plurales de:

1. Clasificación profesional y trabajos de diferentes categorías.
2. Movilidad geográfica y cambios de puesto de trabajo.
3. Reconocimientos de permisos, licencias y pluses de convenio.
4. Horarios, turnos de trabajo y vacaciones.
5. Movilidad funcional.
6. Reclamación de cantidades en cuantía inferior a 300.000 ptas.
7. Sanciones que no conlleven despido.

7.2º El presente Convenio tiene fuerza normativa y obliga, como Ley entre partes, por todo el tiempo de vigencia.

7.3º En cuanto no está recogido en el mismo, las partes se someten a la Jurisdicción de la Autoridad Laboral competente.
En caso de no homologarse este convenio por la Autoridad Laboral deberá renegociarse en su totalidad.

7.4º GARANTIAS SINDICALES.- Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a las garantías que les reconoce la legislación vigente en especial E.T

Por acuerdo de los representantes, las horas sindicales podrán acumularse en un de ellos siempre que el numero de total de ellas no supere el reconocido legalmente.
La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente.

TABLA SALARIAL MENSUAL 2003

	Euros
OFICIALES ADMINISTRATIVOS 1ª	1082.50
OFICIALES ADMINISTRATIVOS 2ª	0620.60
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	0496.10
CONSERJE	0953.10
ENCARGADO MANTENIMIENTO	0836.47
OFICIAL MANTENIMIENTO	0807.41
CARPINTERO	0789.10
PEON MANTENIMIENTO	0638.50
OFICIAL GUARDERÍA	0721.06
AYUDANTE GUARDERÍA	0496.10
OFICIAL 1ª - VESTUARIOS	0717.90
OFICIAL 2ª - VESTUARIOS	0709.70
OFICIAL 3ª - VESTUARIOS	0565.70
GUARDA	0638.50
PORTERO	0638.50
LIMPIADORA	0565.70
SOCORRISTA	0496.00
MONITOR DEPORTIVO	0496.00

COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD

Trienios	%
1	8
2	11
3	14
4	17
5	20
6	23
7	26
8	29
9	32
10	36
11	40
12	44
13	48
14	52
15	56
16	60

El cálculo de la antigüedad se hace a su vencimiento sobre el salario base correspondiente.

En el supuesto de que el vencimiento del trienio sea antes del quince del mes, el incremento correspondiente se cobrará por todo el mes. Si dicho vencimiento fuera después del día quince, no se empezará a devengar hasta el día 1 del mes siguiente.

El complemento de antigüedad se percibirá en su tanto por ciento correspondiente al trienio vencido y en ningún caso acumulando los porcentajes anteriores.

Este complemento será incrementado en el mismo porcentaje que el salario base en cada revisión de la tabla salarial.

Santander, 14 de agosto de 2003.–El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.
03/10035

7.5 VARIOS

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

Información pública de solicitud de licencia para el ejercicio de la actividad de almacén de pintura, en el polígono de Candina.

«Droguería Norte, S. L.» ha solicitado licencia para la apertura del una actividad de almacén de pintura a emplazar en polígono de Candina.

En cumplimiento del artículo 30.2 del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas, de 30 de noviembre de 1961 se abre información pública por término de diez días hábiles, para que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer puedan hacer las observaciones pertinentes.

El expediente se halla de manifiesto y puede consultarse durante las horas de oficina en el Negociado de Policías de este Ayuntamiento.

Santander, 16 de julio de 2003.–El concejal delegado (ilegible).
03/10180

AYUNTAMIENTO DE SANTOÑA

Información pública de solicitud de licencia para el ejercicio de la actividad de hotel, en San Martín Alto.

Por don Emilio Lastra Gutiérrez, en representación de «Urbanización Prado San Roque, S. L.», se solicita licencia municipal para el ejercicio de la actividad de hotel de dos estrellas, en San Martín Alto.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 30 del Reglamento de noviembre de 1961 se hace público, para que los que pudieran ser afectados de algún modo por la mencionada actividad que se pretende instalar, puedan formular las observaciones pertinentes, en el plazo de diez días, a contar desde la inserción del presente edicto en el BOC.

Santoña, 8 de agosto de 2003.–La alcaldesa, Puerto Gallego Arriola.
03/9913