

**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
ALICANTE**

ANUNCIO

Aprobado por Resolución de esta Presidencia, Decreto número 2.857, de fecha 13 de diciembre de 2006, el proyecto modificado que más abajo se indica:

Programa operativo local 2005:

Cox

Número 134: «Construcción de un complejo deportivo para piscinas municipales».

Importe: 1.039.988,70 euros.

Se expone al público para reclamaciones por plazo de diez días, ya que la citada Resolución declaró la urgencia en el periodo de exposición pública del proyecto modificado de que se trata, de conformidad con lo establecido en el artículo 50.1 en relación con el artículo 86 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Alicante, 27 de diciembre de 2006.

El Presidente Acctal., Miguel Valor Peidró. El Secretario en Funciones, Herminio Núñez Maroto.

_____ *0700177*

ANUNCIO

Aprobado por Resolución de esta Presidencia, Decreto número 2.856, de fecha 13 de diciembre de 2006, el proyecto modificado que más abajo se indica:

Programa operativo local 2004:

Villajoyosa

Número 129: «Proyecto de instalaciones y servicios deportivos para el campo de rugby en el polideportivo Maisa Lloret».

Importe: 1.123.083,00 euros.

Se expone al público para reclamaciones por plazo de diez días, ya que la citada Resolución declaró la urgencia en el periodo de exposición pública del proyecto modificado de que se trata, de conformidad con lo establecido en el artículo 50.1 en relación con el artículo 86 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Alicante, 27 de diciembre de 2006.

El Presidente Acctal., Miguel Valor Peidró. El Secretario en Funciones, Herminio Núñez Maroto.

_____ *0700178*

ANUNCIO

Aprobado por Resolución de esta Presidencia, Decreto número 2.855, de fecha 13 de diciembre de 2006, el proyecto modificado que más abajo se indica:

Programa operativo local para la asignación del fondo de reserva de eficacia 2005:

Villajoyosa

Número 152: «Proyecto zona administrativa y pública en el polideportivo Maisa Lloret».

Importe: 1.755.531,67 euros.

Se expone al público para reclamaciones por plazo de diez días, ya que la citada Resolución declaró la urgencia en el periodo de exposición pública del proyecto modificado de que se trata, de conformidad con lo establecido en el artículo 50.1 en relación con el artículo 86 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Alicante, 27 de diciembre de 2006.

El Presidente Acctal., Miguel Valor Peidró. El Secretario en Funciones, Herminio Núñez Maroto.

_____ *0700180*

ANUNCIO

Aprobado por Decreto del Ilmo. señor Presidente número 2.858 de fecha trece de diciembre de dos mil seis, el proyecto que más abajo se detalla:

Programa Provincial Complementario al Operativo Local . Anualidad 2006:

Callosa de segura

Número: 5. «Ampliación Polideportivo, obra completa de 2 pistas polideportivas, 2 pistas de tenis de tierra batida, 2 pistas de frontón y obras complementarias»

Importe: 645.958,96 euros.

Se expone el público para reclamaciones por plazo de veinte días, de conformidad con lo establecido en el artículo 86, apartados 1 y 2, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del procedimiento Administrativo Común, y todo ello al objeto dar cumplimiento a lo dispuesto sobre información pública de los proyectos provinciales en el artículo 93 del Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

Alicante, 27 de diciembre de 2006.

El Presidente Acctal., Miguel Valor Peidró. El Secretario en Funciones, Herminio Núñez Maroto.

_____ *0700181*

ANUNCIO

Aprobado por Resolución de esta Presidencia, Decreto número 2.813, de fecha 11 de diciembre de 2006, el proyecto modificado que más abajo se indica:

Programa operativo local 2004:

Algorfa

Número 112: «Centro cultural».

Importe: 984.463,39 euros.

Se expone al público para reclamaciones por plazo de diez días, ya que la citada Resolución declaró la urgencia en el periodo de exposición pública del proyecto modificado de que se trata, de conformidad con lo establecido en el artículo 50.1 en relación con el artículo 86 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Alicante, 21 de diciembre de 2006.

El Presidente, José Joaquín Ripoll Serrano. La Secretaria General, Amparo Koninckx Frasquet.

_____ *0700183*

ANUNCIOS OFICIALES

**DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO
ALICANTE**

EDICTO

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa Club Atlético Montemar, de Alicante -Código de Convenio 030112-2-.

Visto el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha de hoy, 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 y Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real

Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, Acuerda:

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

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

Capítulo 1º. Disposiciones generales.

Artículo 1º.- Ámbito funcional y personal.

El presente convenio colectivo, regula las condiciones de trabajo, sociales y económicas entre la empresa Club Atlético Montemar, club deportivo, con domicilio social en Alicante, calle Virgilio, número 25 y el personal que trabaje para ella ligado por contrato de trabajo, con exclusión de este ámbito el personal directivo, excluido de la esfera laboral.

Artículo 2º.- Ámbito temporal.

Este convenio tendrá una vigencia de un año, desde el 1 de julio de 2006 al 30 de junio de 2007, sin perjuicio de que cualquiera que sea la fecha de su publicación, sus efectos económicos comenzarán a aplicarse con efectos de 1 de julio de 2006

Artículo 3º.- Denuncias.

Habrá una prórroga automática del convenio colectivo durante un año y así sucesivamente, si no hubiera denuncia expresa del mismo, y con un plazo de preaviso mínimo de un mes respecto de la fecha en que finalice el mismo. En caso de no formalizarse nuevo convenio, la prórroga del mismo por periodos sucesivos de un año, llevará consigo un incremento salarial en el mismo porcentaje del incremento del índice de precios al consumo (I.P.C.), durante el año anterior (meses de julio a junio), a la fecha de vencimiento del convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4º.- Naturaleza.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 5º.- Compensación y absorción.

Las condiciones económicas y salariales pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencia, convenio o pacto, contrato individual, usos y costumbres locales, o por cualquier otra causa.

Habida cuenta, por tanto de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios interprofesionales, que impliquen variación económica en todo o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los conceptos retributivos vigentes con anterioridad a este convenio, superan el nivel total del mismo.

En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas. La comparación será anual y global.

Artículo 6º.- Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria, compuesta por cuatro vocales, dos en representación del Club y otros dos en la de los trabajadores, con la condición de que todos hayan sido miembros de la Comisión Deliberante del Convenio. Esta Comisión tendrá su sede en las oficinas del Club, sitas en calle Virgilio, número 25 de Alicante, y se reunirán cada vez que sea solicitado por cualquiera de las partes, convocatoria que se hará por escrito y con diez (10) días de antelación.

Sus funciones serán:

- 1.- Entender, con carácter general, en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este convenio.
- 2.- Interpretar, en caso de duda, el articulado del mismo.
- 3.- Actuar como mediadora en los conflictos que se produzcan entre las partes y como vía previa a la conciliación oficial.
- 4.- La adopción de acuerdos se hará por mayoría y el plazo de resolución de las cuestiones suscitadas se fija en 20 días.

Capítulo 2º. Organización del trabajo.

Artículo 7º.- Organización.

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá a la Junta Directiva del Club, pudiendo ésta hacer las delegaciones que considere oportunas.

Para la implantación de modificaciones que afecten sustancialmente a las condiciones generales de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8º.- Dirección y control de la actividad laboral.

Los trabajadores vendrán obligados a realizar la prestación laboral bajo la dirección de las personas responsables del Club.

Estas podrán adoptar las medidas que estimen oportunas para la vigilancia y control de las obligaciones y los deberes laborales.

Artículo 9º.- Obligaciones y derechos del personal.

Los trabajadores tienen como obligaciones básicas:

1.- Cumplir con las obligaciones concretas de sus puestos de trabajo, de conformidad a las reglas de buena fe y diligencia.

2.- Cumplir las órdenes e instrucciones de los directivos en el ejercicio regular de sus facultades.

3.- Contribuir a la mejora de la productividad.

4.- Observar las medidas de Seguridad e Higiene que se adopten.

Como derechos básicos tienen:

1.- A no ser discriminados para el empleo, por razones de sexo, estado civil o edad.

2.- A su integridad física y a una adecuada política de Seguridad e Higiene, de acuerdo con la legislación vigente.

3.- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

4.- A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

5.- Al ejercicio de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Capítulo 3º. Clasificación del personal.

Artículo 10º.- Clasificación según la permanencia.

El personal del Club se clasifica en fijo y de contratación temporal. Es fijo el que superado el período de prueba correspondiente pasa a ocupar un puesto en plantilla.

Se considera de contratación temporal, el que en determinadas ocasiones se contrata para labores circunstanciales meramente transitorias, a las que no se puede atender con personal fijo. En cuanto al personal de contratación temporal les será de aplicación la legislación vigente, debiendo formalizarse los contratos correspondientes.

Artículo 11º.- Clasificación según la función.

Los grupos y categorías profesionales, con la definición de los trabajos correspondientes a cada uno, se relacionan seguidamente.

La clasificación profesional se realizará por acuerdo entre el trabajador y el Club, con sumisión y en los términos establecidos en el presente convenio, y en su defecto en las normas reglamentarias laborales.

Clasificación.

Técnicos:

- Técnico asesor deportivo.

Administración:

- Jefe Administrativo.

- Oficial Administrativo 1ª.

- Oficial Administrativo 2ª.

- Auxiliar Administrativo.

Instalaciones:

-Oficial Mantenimiento 1ª.

- Oficial Mantenimiento 2ª.

- Ayudante Oficial.

- Monitor Deportivo.

Conserjería:

- Conserje 1ª.

- Conserje 2ª.

Limpieza:

- Limpiadora.

Definición de las categorías.

Técnico Asesor Deportivo:

Es el empleado que, con conocimientos teóricos y prácticos de los diferentes deportes que se practican en el Club, está encargado de la organización y realización de los diferentes eventos deportivos, tales como Torneos, Campeonatos y demás circunstancias deportivas que el Club le encargue.

Jefe Administrativo:

Es el empleado que, además de realizar las actividades inherentes a su cargo, consistentes en organizar y planificar el trabajo administrativo, supervisará la contabilidad del Club, etc., dirige y controla el trabajo de todos los empleados del Club, siendo el responsable directo del buen funcionamiento del mismo.

Oficial Administrativo 1ª:

Es el empleado que, llevará la contabilidad del Club, será responsable de los trabajos relativos a los socios como son: facturación de recibos, altas, bajas, registro, etc. También controlará el funcionamiento de las escuelas deportivas.

Confecciona las nóminas del personal, los Seguros Sociales y las declaraciones que se efectúan con la Hacienda Pública.

Dirige el trabajo que realizan los oficiales 2a y ayudantes, y todos aquellos trabajos que le sean encomendados.

Oficial Administrativo 2ª:

Es el empleado que, se ocupará del control y liquidación de los ingresos de las instalaciones deportivas: gimnasio, frontones, pistas, etc. Se encargará de las altas, bajas, registro, etc. de las diferentes escuelas deportivas.

Ayudará al oficial 1ª en el desarrollo de sus funciones y en todos aquellos trabajos que le sean encomendados. Cuidará del material deportivo que esté en los almacenes y del cual no tenga una responsabilidad directa las secciones deportivas.

Auxiliar Administrativo:

Es el empleado que, con conocimientos básicos administrativos, ayudará a los oficiales y jefes en sus labores, realizando igualmente labores administrativas básicas, con diligencia y responsabilidad. Cuidará y mantendrá el archivo del Club.

Oficial 1ª (Servicio General):

Es el trabajador que, además de efectuar su trabajo personal de oficial, dirige el que realizan los oficiales 2ª y ayudantes bajo su control, respondiendo del trabajo de dicho equipo.

Tendrá autonomía para todas aquellas misiones que no le sean encomendadas expresamente.

Serán funciones suyas las de mantenimiento y conservación, tanto de edificaciones como de pistas, jardinería y resto de instalaciones. Asimismo, cuando existan trabajos de construcción, será el responsable de los mismos.

Oficial 1ª (Piscina y mantenimiento):

Es el trabajador que, realizará principalmente los trabajos de mantenimiento y conservación de las instalaciones propias de la piscina, como son: depuradora, doradora, limpia fondos, etc., y otros elementos que forman parte del recinto de la piscina, siendo responsable de un buen funcionamiento.

Asimismo es responsable de las herramientas y elementos puestos a su cargo para el mantenimiento de las instalaciones.

Fuera de la época de funcionamiento de la piscina colaborará con el equipo dedicado a la conservación de servicios generales.

Oficial 2ª:

Es el trabajador que, realizará los trabajos de conservación y mantenimiento que se le asignen, estando a las órdenes del oficial 1ª, cuando forme un equipo con él.

Ayudante de oficial:

Es el trabajador que, realiza las funciones de limpieza, barrido y riego de las instalaciones, así como todos aquellos trabajos que no requieran una especialidad de ningún tipo, estará a las órdenes del oficial 1ª y 2ª, cuando forme un equipo con cualquiera de ellos.

Monitor deportivo:

Es el empleado que, con conocimientos teóricos y prácticos de un determinado deporte y con las licencias y títulos correspondientes, enseña la disciplina deportiva de que se trate a los alumnos y entrena a los jugadores y equipos que el Club le indique.

Conserje:

Es el trabajador que, es responsable de la buena conservación del edificio y de las instalaciones de fontanería, electricidad, termos, calderas, etc., y de todos aquellos elementos de mobiliario, decoración, cortinas y otros elementos que formen parte del edificio social, informando de

cualquier deficiencia que deba ser subsanada. Asimismo será responsable del estado de limpieza de los locales a su cargo.

Controlará o hará controlar la utilización de las instalaciones por los socios y acompañantes, cobrando las tarifas que estén vigentes para cada servicio, siendo responsable del incumplimiento de este punto por los usuarios.

Dará cuenta diaria de la recaudación de uso de instalaciones. Será responsable de los objetos que los socios entreguen en conserjería, cuidará del orden y de hacer cumplir el Reglamento de Régimen Interior del Club, comunicando las incidencias que se produzcan.

Limpiadora:

Es la trabajadora que, efectúa los trabajos de limpieza de las dependencias del Club, como salones, vestuarios, despachos, terrazas, etc., cuidando de su perfecta limpieza y buen estado de conservación.

Capítulo 4º Movilidad.**Artículo 12º.- Movilidad funcional.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá más limitaciones que las exigidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, referente a las titulaciones necesarias para desempeñar el puesto de trabajo y de la pertenencia al grupo profesional de que se trate.

No se considerará movilidad de destino, por cualquier circunstancia, a desempeñar trabajos de uno a otro centro de trabajo que la empresa tiene en Alicante capital, con la conservación por parte del trasladado, de sus percepciones económicas íntegras y pudiéndose efectuar por cualquier causa o circunstancia.

Capítulo 5º. Asistencia al trabajo, jornada, vacaciones y licencias.

Artículo 13º.- Asistencia al trabajo.

La asistencia puntual al trabajo, cumpliendo los horarios establecidos, es obligación de todos los trabajadores.

Para el control de asistencia, todos los trabajadores están obligados a fichar tanto al comienzo de la jornada como en el descanso para el bocadillo y la comida, así como a la salida del trabajo. Esta obligación es personal, estando totalmente prohibido fichar por otro compañero, el incumplimiento de esta norma será objeto de sanción.

Ningún trabajador podrá ausentarse de su puesto de trabajo sin contar con la autorización debida.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 14º.- Inasistencia al trabajo.**Justificada:**

Se considerarán faltas al trabajo justificadas, las siguientes:

1.- Las causadas por situación de incapacidad laboral transitoria, debidamente declarada.

Será obligatorio en estos casos que el trabajador haga llegar al Club, el parte de baja, extendido por un médico, en el plazo de 72 horas. Asimismo deberá enviar los partes de confirmación de baja, y en su día el de alta.

2.- Las motivadas por la concesión de permisos autorizados.

Injustificadas:

En todos aquellos casos no contemplados en los apartados anteriores, se considerarán faltas injustificadas.

Artículo 15º.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo, será de 40 horas semanales.

Dentro de la jornada de trabajo no se admitirán más interrupciones de la misma que las marcadas por la Ley, computándose, en consecuencia el descanso del bocadillo como tiempo de trabajo. Dicho descanso, está autorizado en 20 minutos diarios dentro de dicha jornada.

El horario de trabajo será el siguiente durante la vigencia del presente convenio:

Instalaciones y pistas de tenis.

Lunes: de 8.00 a 13.30 horas, mañanas y de 15.00 a 17.00 horas tardes.

Martes a viernes: de 8 a 13.30 horas, mañanas y de 15.00 a 16.30 horas, tardes.

Sábados: de 8.00 a 12.30 horas, mañanas.

Domingos: de 8.00 a 13.00 horas, mañanas (en turnos alternos).

Limpiadoras

Jornada continuada:

De lunes a viernes: de 8.00 a 15.00 horas.

Sábados y domingos: de 8.00 a 13.00 horas.

Jornada partida:

Lunes: de 8.00 a 13.30 horas, mañanas y de 15.00 a 17.00 horas, tardes.

Martes a viernes: de 8.00 a 13.30 horas, mañanas y de 15.00 a 16.30 horas, tardes.

Sábados: de 8.00 a 12.30 horas, mañanas.

Domingos: de 8.00 a 13.00 horas, mañanas.

Conserjes (primer turno).

Lunes, martes, miércoles, jueves y sábados: de 8.00 a 15.00 horas, mañanas.

Domingos: de 8.00 a 13.00 horas, mañanas.

Conserjes (segundo turno).

Lunes, martes, miércoles, viernes y sábado: de 15.00 a 22.00 horas, tardes.

Domingo: de 15.00 a 20.00 horas, tardes.

Oficinas.

(Primer turno) de lunes a viernes: de 9 a 14 horas, mañanas, de 17.00 a 20.00 horas, tardes.

(Segundo turno) lunes: de 9.00 a 14.00 horas, mañanas.

De martes a sábado: de 9.00 a 13.00 horas, mañanas. De lunes a viernes: de 17.00 a 20.00 horas, tardes.

Los trabajadores que trabajen en domingo, tendrán un día de descanso entre semana en días alternos.

Todo trabajador que realice su jornada en domingo, bien de forma continuada o alterna y sin perjuicio de los beneficios contemplados en este convenio, tendrá una reducción de dos horas en su jornada laboral del domingo trabajado.

Artículo 16º.- Jornada en domingos y festivos.

Para respetar en lo posible el descanso dominical de los trabajadores, en domingos y festivo, sólo trabajarán los empleados indispensables para el buen funcionamiento del Club, teniendo derecho a un día de descanso entre semana y a la percepción del complemento correspondiente, para aquellos que realicen el trabajo.

Se establecerán turnos rotatorios de forma que los trabajadores que tuvieran que trabajar en domingo, puedan descansar el domingo siguiente a aquel en que trabajaron.

Artículo 17º.- Descanso semanal, fiestas y permisos.

Los trabajadores tendrán derecho a un mínimo semanal de día y medio, que como regla general, comprenderá la tarde del sábado o mañana del lunes y el domingo.

Las fiestas laborales con carácter retribuido no podrán exceder de catorce al año, de las que dos serán locales.

Los permisos por los que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración serán los siguientes:

1.- Por matrimonio, quince (15) días.

2.- Por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad, dos (2) días. Cuando por estos motivos tenga que efectuar un desplazamiento fuera de los habituales, el plazo será de cuatro (4) días.

3.- Por traslado de domicilio, un (1) día.

4.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve (9) meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, dividido en dos fracciones o la reducción de la jornada normal en media hora.

Artículo 18º.- Vacaciones anuales.

El período de vacaciones anuales retribuidas, será de treinta (30) días laborables. Su disfrute se fijará de común acuerdo entre el Club y los trabajadores, que también podrán convenir en la división en dos el período anual.

El Club podrá excluir como período de vacaciones, aquel que coincida con la mayor actividad estacional previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Por acuerdo entre el Club y los trabajadores, se fijará el calendario de vacaciones de forma que los trabajadores conozcan la fecha de sus vacaciones al menos con dos meses de antelación a su disfrute.

Los trabajadores con responsabilidades familiares (hijos en edad escolar) tienen preferencias a que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

En caso de hospitalización, por enfermedad o accidente, los días de baja no serán computados como vacaciones.

Artículo 19º.- Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria se solicitará al menos con 15 días de antelación. Para solicitarla el trabajador tendrá que

tener como mínima una antigüedad de dos años y su duración será de al menos de 6 meses y hasta 2 años de duración. El reingreso será automático si el excedente solicita su reincorporación con una antelación mínima de 45 días. La reincorporación será en su mismo puesto de trabajo y condiciones. Si durante el tiempo de excedencia, el excedente desarrolla una actividad remunerada, esta no podrá ser de la misma naturaleza que la actividad propia del Club Atlético Montemar.

Artículo 20º.- Jubilación anticipada.

De acuerdo con la legislación vigente y a petición del propio trabajador éste podrá solicitar la jubilación anticipada con un preaviso de al menos tres meses.

Capítulo 6º. Salarios y otras retribuciones.

Artículo 21º.- Salario.

El incremento salarial, sobre las retribuciones que venían percibiendo los trabajadores, se incrementará en un 4'50 % entre el 1/07/2006 y el 30/06/2007. Quedando en consecuencia, los salarios bases tal y como figuran en el anexo I.

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social que correspondan al trabajador serán a su cargo.

Artículo 22º.- Cláusula de revisión.

En el caso de que el I.P.C., establecido por I.N.E., registrara en el período de vigencia de este convenio, un incremento superior al 4,50 %, se efectuará una revisión salarial, en lo que exceda el I.P.C., de dicho 4,50 %. El pago de la revisión se efectuará de proceder, en único pago y durante el mes de agosto de 2007.

Artículo 23º.- Antigüedad.

Sin perjuicio de los derechos adquiridos por el incremento por antigüedad, será del 5 % del salario base por trienio.

La acumulación del incremento por antigüedad no podrá suponer más del 10 % a los cinco años, del 25 % a los quince años, ni del 60 % a los veinticinco años o más.

A los trabajadores que actualmente rebasan estos límites les serán congeladas las percepciones por este concepto, hasta ajustarse a los topes indicados.

Artículo 24º.- Pagas extraordinarias.

Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias, por un importe de 30 días de salario total cada una, pagaderas en los meses de julio y diciembre.

Asimismo percibirán una gratificación, por un importe de 30 días de salarios total, repartidos en dos partes iguales, pagaderas en los meses de marzo y octubre.

Artículo.-25º.- Indemnización por incapacidad laboral transitoria, accidente de trabajo, invalidez permanente y muerte.

El Club complementará hasta el 90 % de la Base Reguladora durante todo el período de I.T.

El Club complementará hasta el 100 % de la Base Reguladora desde el primer día de baja y mientras dure ésta, en caso de accidente de trabajo.

Los riesgos de invalidez permanente absoluta o muerte, derivadas de accidente de trabajo se garantizarán mediante póliza suscrita con una compañía de seguros, por un importe de pesetas:

En caso de fallecimiento (por accidente): 6010,12 euros.

En caso de invalidez permanente absoluta: 12020,24 euros.

Gastos de sepelio (muerte en accidente): 3005,06 euros.

Estas cantidades serán totalmente independientes de las prestaciones que legalmente corresponden a cargo de la Seguridad Social.

Artículo 26º.- Plus de transporte.

Todos los trabajadores percibirán, en concepto de plus de transporte, la cantidad que figura en el anexo I por día trabajado. No se percibirá dicho plus en los días de descanso, vacaciones, permisos, enfermedad o accidente.

Este plus se fijará anualmente en forma independiente de los costes de transporte o de los carburantes.

Artículo 27º.- Premio por años de servicio al club.

Queda establecido en dos tramos, el primero al cumplir los 25 años como empleado del Club, recibiendo un premio de una mensualidad completa del salario, y un segundo al cumplir los 35 años de servicio, recibiendo en este caso una mensualidad y media completa del salario.

Artículo 28º.- Beca de estudios.

Todos los hijos de los empleados, con contrato indefinido, menores de 26 años que estén estudiando, tienen acce-

so a una beca de estudios por un importe de 78'38 euros anuales. Dicha beca se percibirá en el mes de Octubre de cada año, previa justificación documental (matrícula en curso, etc.) de los estudios realizados. Para tener derecho a esta beca, el beneficiario de la misma no deberá obtener ningún tipo de renta.

Artículo 29º.- Horas extraordinarias.

El Estatuto de los Trabajadores y la Legislación vigente limitan el número máximo de horas extraordinarias a realizar.

Por lo tanto y salvo circunstancias excepcionales que lo requieran y que la autoridad laboral lo autorice, el máximo de horas autorizadas será la marcada por la Ley Laboral.

Podrán pactarse entre ambas partes las horas estructurales que sean necesarias, con el permiso reglamentario de la autoridad laboral correspondiente.

Capítulo 7º. Faltas y sanciones.

Artículo 30º.- Faltas.

Las faltas que el personal laboral, sujeto a este convenio cometa, se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia en: leves, graves y muy graves. La enumeración de las faltas que se hace seguidamente es meramente enunciativa.

1. Se clasifican en faltas leves:

1.1. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causara perjuicio al Club o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podría considerarse como grave o muy grave.

1.2. Los descuidos en la conservación del material o maquinaria bajo su responsabilidad, que no originen daños importantes.

1.3. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

1.4. No atender al público con la debida diligencia y corrección.

1.5. La Falta de corrección en el trato con sus superiores.

2. Se clasifican en faltas graves:

2.1. Faltar al trabajo uno o dos días al mes, sin causa justificada.

2.2. La simulación de enfermedad o accidente.

2.3. Simular la presencia de otro compañero, fichando por él.

2.4. La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo si tuviera carácter público, colectivo o implicase quebranto de la disciplina, la falta tendrá la clasificación de muy grave.

2.5. La negligencia desidia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

2.6. La percepción de dádivas de los usuarios por utilización de los servicios que tengan encomendados.

2.7. Efectuar compras, ventas u obtener lucro con ocasión de su servicio.

2.8. Mermar el prestigio de sus superiores o compañeros en materias relacionadas con el trabajo.

2.9. El descuido o mala conservación de materiales o útiles de trabajo de su competencia, cuando produzcan daños o averías en los mismos.

2.10. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita o verbal.

3. Son faltas muy graves las siguientes:

3.1. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante tres o más días en un mes.

3.2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo encomendado y el hurto o robo tanto al Club como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias.

3.3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos del Club y material deportivo.

3.4. La embriaguez durante el trabajo, o si repercutiese negativamente en el mismo.

3.5. Los malos tratos de palabras u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados y a los socios.

3.6. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

3.7. El originar riñas y pendencias con los compañeros.

3.8. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 31º.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

1.1. Amonestación verbal.

1.2. Amonestación por escrito.

1.3. Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

2. Por faltas graves:

2.1. Traslado de puesto de trabajo, por tiempo inferior a 6 meses.

2.2. Suspensión de empleo y sueldo de tres a diecinueve días.

3. Por faltas muy graves:

3.1. Traslado definitivo de puesto de trabajo.

3.2. Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

3.3. Despido con pérdida total de sus derechos.

Artículo 32º.- Procedimiento sancionador.

Corresponde a la Junta Directiva del Club, la facultad de valorar las faltas e imponer las sanciones correspondientes, de acuerdo con la graduación fijada.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motive.

Las faltas prescribirán:

1. Las leves a los diez (10) días.

2. Las graves a los veinte (20) días.

3. Las muy graves a los sesenta (60) días.

Todos estos plazos se contarán a partir de la fecha en que la Junta Directiva del Club, tenga conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis (6) meses de haberse cometido.

Capítulo 8º. Disposiciones finales.

Artículo 33º.- Ropa de trabajo.

El Club facilitará al personal las siguientes prendas de trabajo en las fechas indicadas.

a) Del 1 al 31 de mayo.

Obreros de pistas e instalaciones: 1 pantalón, 2 camisas de cuello polo y un par de zapatillas.

Conserjes: 1 pantalón y 1 camisa.

Limpiadoras: 2 batas, 2 pares de zuecos y un par de botas de agua, no periódicas hasta rotura.

b) del 1 al 30 de noviembre.

Obreros de pistas e instalaciones: 1 mono.

Conserjes: 1 pantalón, 1 par de zapatos, 1 camisa y 1 jersey.

c) Del 1 al 31 de enero.

Obreros de pistas e instalaciones: 2 pares de zapatillas.

Artículo 34º.- Normativa aplicable.

Para todo lo no previsto en el presente convenio, será de aplicación el Estatuto del Trabajador y demás leyes generales y disposiciones reglamentarias en vigor.

Artículo 35º.- Partes signatarias.

Los representantes del Club Atlético Montemar y la representación legal de los trabajadores: Delegados de Personal y Asesores. Todos ellos relacionados en el preacuerdo de este convenio.

Anexo I.

Cuadro de retribuciones periodo: 01/07/2006 al 30/06/2007.

CATEGORÍA	SALARIO	REMUNERACIÓN	VALOR
	MES EUROS	ANUAL EUROS	HORA EUROS
JEFE ADMINISTRATIVO	1.017,47	15.262,05	8,36
OFICIAL ADMINIST. 1ª	924,20	13.863,00	7,59
OFICIAL ADMINIST. 2ª	852,32	12.784,80	7,00
AUX. ADMINISTRATIVO	791,88	11.878,20	6,51
TÉCNICO A. DEPORTIVO	852,32	12.784,80	7,00
MONITOR DEPORTIVO	791,88	11.878,20	6,51
OFICIAL MANTENIM. 1ª	870,80	13.062,00	7,15
OFICIAL MANTENIM. 2ª	852,32	12.784,80	7,00
AYUDANTE OF. MANT.	791,88	11.878,20	6,51
CONSERJE 1ª	822,03	12.330,45	6,75
CONSERJE 2ª	791,88	11.878,20	6,51
LIMPIADORA	791,88	11.878,20	6,51

Domingo trabajado con derecho a descanso: 31,35 euros.

Festivo trabajado sin derecho a descanso: 62,70 euros.

Plus transporte por día trabajado: 5,37 euros.

Alicante, 20 de diciembre de 2006.

El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Ramón Rocamora Jover.

0631382