

- j) Emplear para su uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.
- k) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para al empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como muy grave
- l) No cumplir las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo, o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción
- m) El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
- n) La falta de aseo y limpieza personal, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.
- o) La comisión de tres faltas leves, aunque de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado advertencia o sanción.
- p) La utilización para fines propios del teléfono, correo electrónico, Internet u cualquier otro medio telemático, siempre que no se origine grave perjuicio a la empresa, en cuyo caso se calificará de muy grave.
- q) La embriaguez o consumo de drogas, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores será considerada falta muy grave.
- 6) FALTAS MUY GRAVES**
- Serán consideradas faltas muy graves:
- a) La impuntualidad en más de diez ocasiones en un mes o veinte en un año.
- b) Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el periodo de un mes, diez en un semestre, o veinte en un año
- c) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquiera otra persona al servicio de la empresa, o llevar a cabo actividades de competencia desleal
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, o causar desperfectos en géneros, materiales, útiles, equipos, aparatos, herramientas, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa
- e) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o terceros, en la propia empresa o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la misma
- f) Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos
- g) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general
- h) La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena
- i) Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
- k) Todo comportamiento o conducta, en el hábito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- l) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté justificada
- m) Todas las consignadas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores

6) CLASES DE SANCIONES

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

- a) Faltas leves: Amonestación, Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días, Despido disciplinario

7) PRESCRIPCION

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido

26295

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo
Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación
Convenios Colectivos - VT-310

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Club Náutico de Cullera

ANUNCIO

Código n.º 4606492.

Libro: 5/162

JARP/mcm

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Club Nautico de Cullera, suscrito el 3/10/2006 por la comisión negociadora formada por la representación empresarial y el delegado de personal, presentado en este Organismo con fechas 11 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1.º y 2.º b) del Real Decreto 1 040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación

Tercero: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia

Valencia, a 20 de octubre de 2006 —El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

CONVENIO DE TRABAJO CLUB NAUTICO DE CULLERA
ARTICULO 1 -OBJETO

El presente convenio establece las normas que regulan las relaciones de trabajo entre el Club Náutico Cullera y su personal

Entrará en vigor el día de su firma por parte de los representantes de la empresa y de los trabajadores, cualquiera que sea la fecha de publicación en el «B O P», siendo su terminación el 31 de diciembre del 2009.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1/1995, del 24 de marzo, (Estatuto de los Trabajadores), lo expresamente pactado en este convenio es preeminente sobre la Reglamentación Nacional de Trabajo en locales de Espectáculos y Deportes

En lo no pactado expresamente en este convenio, se estará a lo que disponga en cada materia la citada Reglamentación, Normas Complementarias y demás Legislación Vigente.

ARTICULO 2 -VIGENCIA Y DURACION

Este convenio tendrá su iniciación y efectos económicos desde el día 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2009, sin perjuicio de la fecha de registro

Si no existiera denuncia por ninguna de las partes, con un mínimo de un mes de antelación, el convenio se considerará automáticamente prorrogado por periodos de igual duración, tanto en la parte normativa como en la obligacional.

En caso de denuncia, ambas partes se comprometen en iniciar deliberaciones en ese mes antes de la caducidad del mismo

Durante el tiempo que dure la negociación del siguiente convenio y hasta la firma del mismo, se estará a lo dispuesto en el último convenio firmado.

ARTICULO 3 -NO ABSORCION Y GARANTIAS PERSONALES

Las condiciones pactadas en este convenio se establecen con el carácter de mínimas, por lo que se respetarán las situaciones actualmente implantadas en la empresa que supongan condiciones más beneficiosas.

ARTICULO 4.-REGIMEN DE CONTRATACION INDIVIDUAL

En esta materia, se estará a lo dispuesto en la legislación y normativas vigentes

ARTICULO 5 -PLAZOS DE PREAVISO PARA LA RESOLUCION VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupo técnicos: 45 días

Resto de personal: 15 días

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación debida dará derecho al Club Náutico Cullera, a descontar de la liquidación del mismo, importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso

ARTICULO 6 -FINIQUITO

En caso de finalización de la relación laboral de un trabajador con la empresa, 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.

ARTICULO 7 -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:

Personal Técnico: 3 meses

Personal Administrativo: 1 mes

Resto de Personal: 15 días

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

ARTICULO 8.-INCREMENTO SALARIAL

Los sueldos mensuales mínimos para cada categoría profesional son los que se relacionan en el anexo del Convenio Colectivo para el año 2006, 2007, 2008 y 2009.

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

Para el año 2006, el aumento salarial será de un 1.50% de Plus de convenio y del 3 % en el IPC. Para los años sucesivos será 1.50 % de Plus de convenio más el IPC, revisando el IPC a final de cada ejercicio para su regularización

Como norma general, el pago de sueldo y salario se efectuará mensualmente y como máximo dentro del quinto día del mes siguiente, por medio de efectivo o transferencia bancaria.

Los sueldos señalados se entienden por jornada completa.

ARTICULO 9 -CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC) elaborado por el INE, registrará al 31 de diciembre de 2006, 2007, 2008 y 2009 un aumento superior al IPC previsto para ese año, las remuneraciones percibidas durante esos mismos años, se incrementarán en el exceso sobre la cifra indicada tan pronto como se constate dicha circunstancia

Dicha revisión salarial se realizará sobre todos los conceptos retributivos, y se hará con efecto desde el 1 de enero de cada año, consolidando su cuantía a efectos de sucesivas actualizaciones salariales

El derecho a dicha revisión salarial alcanza a todos los trabajadores afectados por este convenio durante el primer trimestre del año siguiente

La cantidad resultante correspondiente al año completo o en su caso a la parte prorrateada, se abonará durante el primer trimestre del año siguiente

ARTICULO 10.-PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias, que se devengarán los días 30 de junio y 31 de diciembre. El importe de cada una de estas pagas será de una mensualidad del salario

Al personal que hubiese ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado

ARTICULO 11.-ANTIGUEDAD

Por este concepto, que se aplicará por quinquenios, los trabajadores tendrán derecho a los siguientes aumentos que se empezarán a aplicar a partir del mes que el trabajador cumpla su quinquenio. Cada quinquenio tendrá un valor de 3% del salario base. El máximo de quinquenios a cobrar será de cinco.

ARTICULO 12.-JORNADA LABORAL

La jornada semanal de trabajo será de 40 horas efectivas de trabajo o su equivalente en cálculo anual.

Durante la jornada diaria de trabajo se permitirá un tiempo dedicado al almuerzo, tiempo que será a cargo de la empresa, sin abandonar las instalaciones del Club. Así mismo la jornada de trabajo se realizará en turnos rotativos durante los siete días semanales, según las necesidades del servicio

Si hay dos marineros o más, siempre habrá uno de guardia en hora de almuerzo, para dar el servicio oportuno a los socios.

Todo el personal disfrutará de los siguientes días de descanso:

CONTRAMAESTRE, AYUDANTE CONTRAMAESTRE Y MARINERÍA: Dos días a la semana.

ADMINISTRACION: Los domingos y sábados tarde. Al mes un sábado completo.

PERSONAL BAR: Desde el lunes después de atender los almuerzos hasta el miércoles a las 8 horas

A tal efecto, las partes se comprometen a confeccionar el oportuno calendario laboral

ARTICULO 13 -PLUSES, PRIMAS Y SUPLIDOS

a) Plus de Convenio: Todos los trabajadores fijos o temporales afectados por el presente convenio, percibirán un plus de convenio. Dicho plus se actualizará en el mismo porcentaje en que lo haga el Convenio Colectivo

b) Plus de Formación: Este Plus se le dará al personal contratado, a propuesta de la Junta Directiva. Será ésta quien proponga un proyecto de formación al trabajador, con los incentivos correspondientes a ese proyecto de formación, y será el trabajador quien acepte o no la propuesta de formación.

ARTICULO 14 -FINAL DE JORNADA, HORAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES

El trabajador, una vez iniciado el servicio dentro de la jornada laboral normal, deberá terminar el mismo aun cuando la finalización de este servicio exceda de la jornada normal de trabajo, abonándose el exceso sobre estas horas como horas extraordinarias y conceptuándose las mismas como estructurales. De igual modo, serán calificadas de estructurales las horas extraordinarias necesarias para la realización de tareas imprevistas, periodos punta, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de las naturales de la actividad de que se trata.

Las horas extraordinarias se compensarán mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; o económicamente de acuerdo con las necesidades de la empresa

ARTICULO 15 -TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORIA

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Club Náutico Cullera precisar a 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 sesenta días, todo ello sin perjuicio de la normativa que le es aplicable si el supuesto lo requiera según el Estatuto de los Trabajadores

Para el supuesto de que la empresa tuviera que destinar a un trabajador a trabajos de superior categoría, éste percibirá la retribución correspondiente al trabajo que desempeñe, pudiendo solicitar el reconocimiento de dicha categoría de conformidad con la legislación vigente.

ARTICULO 16.-ANTICIPOS

Todo el personal con más de 1 año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar a la misma, y para casos de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de una mensualidad del salario convenio. La amortización no excederá del 20 por ciento mensual del salario convenio.

La extinción del contrato de trabajo o cualquier otra causa que origine la baja en la empresa, determinará la devolución del anticipo

ARTICULO 17.-SEGURO DE ACCIDENTES

La empresa efectuará obligatoriamente la contratación, a cargo de la misma, de un seguro colectivo de accidentes individuales, cuyas garantías se extenderán a todas las personas que formen parte de la plantilla, es decir, al conjunto de los trabajadores afectados por el presente convenio, que se encuentren dados de alta en la Seguridad Social. Las cantidades garantizadas serán las siguientes: para los casos de muerte derivada de accidente de trabajo 9 015 euros, y 15 025 euros para los casos de invalidez permanente, derivada de accidente de trabajo.

A partir de la publicación de este convenio, se dispondrá de un máximo de tres meses para exhibir y facilitar copia de la póliza a la representación legal de los trabajadores

ARTICULO 18.-VACACIONES

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de un periodo anual de vacaciones de 30 días naturales. El periodo vacacional se determinará de común acuerdo entre empresa y los trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y excluyendo los periodos de mayor actividad. Estas vacaciones anuales deberán disfrutarse dentro del año natural.

De los 30 días naturales de vacaciones por año se podrán disfrutar hasta 5 días a elección del trabajador para asuntos personales siempre que no merme la prestación de servicios del Club.

A los efectos por incapacidad temporal por accidente de trabajo antes del disfrute de sus vacaciones, se les permitirá tomarlas en el primer trimestre del año siguiente.

Al personal que hubiese ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo las disfrutará prorrateando el número de días en relación con el tiempo trabajado, o en su caso, a percibir el importe de los días de vacaciones no disfrutados.

El cuadro de vacaciones se expondrá por escrito antes del 15 de enero de cada año.

ARTICULO 19.-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.-Quince días naturales en caso de matrimonio a petición del trabajador interesado, podrán repartirse entre las fechas inmediatamente anteriores o posteriores al matrimonio.

2.-Tres días naturales en caso de nacimiento de hijos.

3.-Un día natural por cambio de domicilio habitual.

4.-Tres días naturales, que podrán ampliarse a cuatro si el trabajador tuviera que desplazarse al efecto fuera de su provincia de residencia, por fallecimiento, enfermedad grave u operación de cónyuge, padres, hijos, hermanos, nietos o abuelos de uno u otro cónyuge.

5.-Un día natural en caso de matrimonio de padres, suegros, hijos o hermanos, tanto sanguíneos como políticos, siendo ampliable por un día más no retribuido en caso de desplazamiento fuera de la provincia.

6.-En caso de trabajadores que realicen estudios, por el tiempo necesario para asistir a exámenes en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio.

7.-Una hora de lactancia al día para las madres hasta que el hijo cumpla nueve meses, según marca el Estatuto de los Trabajadores

ARTICULO 20.-BAJAS POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

En este punto se aplicará lo establecido en la legislación vigente

ARTICULO 21.-BAJA POR ACCIDENTE

En caso de un accidente, la diferencia entre lo pagado por la Mutua y el líquido a percibir normalmente por el trabajador será costado por el Club, todo ello con el condicionante que el accidente sea producido por el trabajo habitual a desarrollar por cada trabajador en esta empresa.

ARTICULO 22.-EXCEDENCIAS

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y de antigüedad, se concederá por 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 art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En las voluntarias, el trabajador con más de dos años fijo en plantilla que lo solicite tendrá derecho a una excedencia mínima de seis meses y máxima de cuatro años, siempre de acuerdo con los años trabajados.

El reingreso será atendido de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 23.-ROPA DE TRABAJO

La empresa entregará a todos los trabajadores de marinería y vigilancia tres equipos de ropa de trabajo para el verano y dos para el invierno con suficiente antelación y siendo elegidos adecuada y conjuntamente para cada puesto de trabajo.

ARTICULO 24.-SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

La empresa estará obligada, de acuerdo con el organismo de la administración competente, a la realización de un reconocimiento médico anual, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador.

Los trabajadores estarán obligados a efectuar su cometido en las debidas condiciones de presentación y aseo personal.

En lo no especificado se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTICULO 25.-CAMBIOS

Los trabajadores, de mutuo acuerdo con la empresa y notificándolo anticipadamente con cinco días, podrán cambiar sus vacaciones, así como el descanso semanal, siempre que los trabajadores lo sean del mismo grupo.

ARTICULO 26.-COMISION MIXTA PARITARIA

Se creará una comisión mixta paritaria, que será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del presente convenio.

Estará compuesta por cuatro vocales, dos en representación de los trabajadores y otros dos en representación de la empresa.

La comisión mixta se reunirá a instancia de cualquiera de las partes firmantes del presente convenio, en un plazo máximo de 72 horas.

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 el acuerdo en su seno.

ARTICULO 27.-PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

PREMIOS: El Club Náutico de Cullera premiará las cualidades sobresalientes de su personal, singularmente cuando se reflejen en un aumento de rendimiento en el trabajo, en un mejor servicio o en evitación de un daño evidente. Son motivos, los actos heroicos, el espíritu de sacrificio, el espíritu de fidelidad, el afán de superioridad profesional. Los premios serán determinados y concedidos por la Junta Directiva, a propuesta del contraamaestre y comodoro y previo informe al presidente del Club.

FALTAS: Las faltas que el personal del Club Náutico de Cullera cometa en el trabajo se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

- 1) La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
- 2) No comunicar a la empresa el motivo de la falta de asistencia, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, en un plazo máximo de cuatro días, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3) El abandono del servicio sin causa fundada.
- 4) Descuidos en la conservación del material.
- 5) Falta de aseo y limpieza personal.
- 6) No atender al público o compañeros de trabajo, con la corrección y diligencia debidas.
- 7) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.

Faltas graves:

- 1) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad, superiores a treinta minutos, en el periodo de un mes.
- 2) No tifar en los controles establecidos al efecto.
- 3) Faltar al trabajo, sin causa justificada un día al mes.
- 4) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- 5) La simulación de enfermedad o accidente, por periodo inferior a tres días. Si es más se considerará como falta muy grave.
- 6) La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará falta muy grave.
- 7) La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
- 8) La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería en las instalaciones, podrán ser consideradas como faltas muy graves.
- 9) Realizar, sin el oportuno permiso de la empresa, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
- 10) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

Faltas muy graves:

- 1) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a quince minutos, cometidas en un periodo de seis meses.
- 2) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la empresa, como a socios o compañeros de trabajo.
- 3) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en herramientas, útiles, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 4) La continuada y habitual falta de aseo.
- 5) La embriaguez habitual.
- 6) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- 7) Los malos tratos de palabra u obra, abusos de autoridad, falta grave de respecto y consideración, a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros del trabajo, y clientes o socios del Club.
- 8) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 9) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 10) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
- 11) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 12) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- 13) La utilización de herramientas, maquinaria o enseres de la empresa para uso particular del trabajador sin el consiguiente permiso de la misma.

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 2 días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

Despido disciplinario.

ARTICULO 28.-PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas leves prescriben a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 45 días desde el momento que la empresa tenga conocimiento de su comisión. En cualquier caso, las faltas prescriben a los cuatro meses de su comisión. También prescriben si se produce una interrupción de dos meses en su tramitación.

Las faltas y sus sanciones serán canceladas de los expedientes de los trabajadores una vez transcurridos, desde su imposición, cuatro meses en el caso de faltas leves, diez meses en el caso de faltas graves, y dieciocho meses en el caso de las faltas muy graves.

ARTICULO 29 -TRAMITACION DE LAS FALTAS

La empresa deberá informar a la representación de los trabajadores de la incoación de procedimientos sancionadores, cualquiera que sea la gravedad de la falta. En la tramitación de las faltas será ineludible dar audiencia al trabajador expedientado, que podrá acudir acompañado de un representante sindical.

ARTICULO 30.-CALENDARIO LABORAL

Se consideran horas extraordinarias las trabajadas en los días festivos marcados en el calendario laboral local.

ARTICULO 31 -DEFINICIONES DE LAS FUNCIONES Y TRABAJOS A REALIZAR Y QUE CONFIGURAN LAS DISTINTAS CATEGORIAS.

DESCRIPCION DEL PUESTO DE TRABAJO DEL JEFE DE PRIMERA

Es el empleado encargado de la organización del trabajo del Club Náutico. Es la persona encargada de la administración directa del Club, estará directamente a las órdenes del presidente, encargándose del control y del pago de la organización del personal del Club. Tendrá bajo sus órdenes directas al jefe de oficina.

DESCRIPCION DEL PUESTO DE TRABAJO DEL JEFE DE OFICINA

El jefe de oficina será la persona encargada de administrar el Club Náutico, así como coordinar y dirigir las operaciones necesarias para alcanzar los objetivos previstos.

A las órdenes directas del presidente, ejecutará los acuerdos y decisiones tomadas en las reuniones tanto de Junta Directiva como de Asamblea General.

Tendrá a su cargo el posible personal administrativo, la elaboración y ejecución del sistema administrativo, manejo del ordenador, elaboración de la cuenta de resultados, cumplimiento del presupuesto, expedición de los recibos de cuotas sociales, cobros de servicios prestados a socios, náuticos, transeúntes y cuantos documentos sean necesarios para la correcta administración.

Representará al Club dentro y fuera del recinto del mismo cuando sea necesario y a petición del presidente o Junta Directiva.

Asistirá a cuantas reuniones celebre la Junta Directiva o la Asamblea General, y tomará nota de los acuerdos que transcribirá al libro de actas.

DESCRIPCION DEL PUESTO DE TRABAJO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Es el empleado mayor de 18 años, dependiente de un jefe, que sin iniciativa y responsabilidad especial, se dedica a operaciones elementales administrativas, mecanografía, informática, atención al teléfono, etc. y en general a las puramente rutinarias inherentes al trabajo de oficinas.

DESCRIPCION PUESTO DE TRABAJO COMO CONTRAMAESTRE

Bajo las órdenes del presidente del Club Náutico Cullera, comodoro o director, realizará y supervisará los siguientes trabajos:

Comunicará e informará, sugerirá al presidente, comodoro y director, de las posibles mejoras y problemas que puedan ocurrir en las instalaciones del Club.

Ejecutará las órdenes que reciba de sus superiores.

Trasladará a sus superiores las reclamaciones, quejas o inquietudes de la marinería

Será responsable de la marinería y del orden portuario y almacén de pertrechos.

Llevará control y distribución de los amarres, asignando según la disponibilidad de los mismos el lugar de amarre de cada embarcación propiedad de los socios, así como de los transeúntes.

Coordinará y ordenará trabajos a la marinería, todo ello para que todas las instalaciones, servicios, embarcaciones y vehículos existentes en el Club Náutico Cullera, estén siempre en las debidas condiciones.

Coordinará o ayudará en las maniobras de desatraque y amarre de todas las embarcaciones propiedad de los socios, así como de los transeúntes que lo soliciten.

Vigilará las instalaciones del C.N.C., embarcaciones, vehículos, de los socios, así como de transeúntes, con el fin de evitar robos y daños a los mismos

Vigilará y llamará la atención a aquellas personas que dentro de las instalaciones del C.N.C., no tengan un comportamiento de orden, respeto a las instalaciones, embarcaciones en varadero y embarcadero, así como limpieza de las mismas.

Siempre que en los dos puntos anteriores, su autoridad no pueda ser efectiva para que se cumpla lo establecido en dichos puntos, contactará con las fuerzas de orden público (Guardia Civil, Policía Municipal, etc.), denunciando el hecho que proceda.

Vigilará y comprobará al comienzo de cada turno que todas las instalaciones y embarcaciones están sin "novedad", reportando en el libro de incidencias las novedades que hubiera lugar

Comprobará al comienzo de cada turno, y en el caso de temporal o riada y cuantas veces sea necesario, que todas las embarcaciones dispongan de las suficientes defensas y cabos de amarre, dando una solución al respecto.

Actuará de inmediato y cuando se detecten averías, vías de agua, toldos sueltos, fundas, objetos olvidados en las embarcaciones que se encuentren en el C.N.C., tomando las medidas urgentes (uso de bomba de extracción de agua, extintores, recogida de objetos) con el fin de evitar males mayores, avisando siempre que sea posible al propietario de la embarcación

Estará a la escucha en el canal 09/VHF, con el fin de recibir y contestar los mensajes con destino al C.N.C.

Supervisará que las cargas de las baterías de los radio-transmisores portátiles del C.N. Cullera, estén en perfecto estado de uso. De no ser así ordenará su inmediata puesta a punto

Supervisará los trabajos de conservación de las instalaciones y mantenimiento de equipos

Según las instrucciones que reciba del gerente o comodoro, siempre que no exista fuerza mayor (peso embarcación, viento, etc), coordinará o dará servicio de grúa, ayudando a que éste se lleve a buen fin, pasando de inmediato al personal de oficina parte de la realización del servicio, con el fin de que éste le sea cobrado al beneficiario de dicho servicio.

Si no se tiene la seguridad de que la grúa pueda soportar el peso de la embarcación, no se efectuará el servicio

Controlará y cobrará (si procede) a las embarcaciones transeúntes, los servicios de amarre, grúa, máquina de lavar a presión, que actualmente tenemos, cuando la oficina de administración esté cerrada

Controlará los aparcamientos de vehículos, cobrando el importe que se establezca, tanto a los socios como a otros usuarios

Supervisará que estén siempre ordenadas y en su sitio las mangueras de agua y mangueras eléctricas, facilitándolas a los socios siempre que lo soliciten. Al igual que cualquier tipo de material que se disponga para el servicio del socio

Supervisará que esté siempre en orden y limpieza, el cuarto de la marinería, paños y almacenes. Y si no fuese así mandaría su limpieza a la marinería

Tratará, atenderá a todos los socios, y a quienes le requieran, con el máximo respeto y cortesía, atendiendo a las consultas o reclamacio-

nes que soliciten, pasando si procede información a sus superiores, para que se le dé la correspondiente solución

Diversos puntos anteriores se han descrito debido a la necesidad operativa del Club, pero la misión principal del contramaestre es mandar, coordinar, ejecutar, prevenir, alertar, y cualquier punto relativo a su mando, para que las instalaciones estén siempre en las debidas condiciones y se le dé al socio y visitantes el máximo servicio.

Además de lo anteriormente descrito, hay que tener en cuenta que el contramaestre es una persona que mientras ejerce estas funciones, merece toda la confianza de la Junta Directiva, y mientras realiza su trabajo, está representando al C.N.C., por lo que deberá tener un comportamiento exquisito en todo momento.

DESCRIPCION PUESTO DE TRABAJO DE AYUDANTE CONTRAMAESTRE

Bajo las órdenes del presidente del C.N.C., comodoro, contramaestre y director, realizará los siguientes trabajos:

En ausencia del Contramaestre, tomará el mando y organización del C.N.C., decidiendo los trabajos que debe realizar la marinería, y tomar las decisiones oportunas con arreglo al cargo que en ese momento requieren.

Realizará los trabajos de mantenimiento y de nuevas instalaciones, coordinando con profesionales externos, si fuera necesario, que por su complicidad no fuese capaz de ejecutarlos él mismo

Será responsable de todas las herramientas y utensilios del Club.

Así mismo realizara todas las funciones descritas en el capítulo de la marinería, menos la limpieza y pintura de embarcaciones

DESCRIPCION DEL PUESTO DE TRABAJO DE MARINERO DIURNO Y MARINERO NOCTURNO

Bajo las órdenes del presidente del C.N.C., comodoro, director, contramaestre, ayudante contramaestre, realizará los siguientes trabajos:

Ayudará en las maniobras de desatraque y amarre de todas las embarcaciones propiedad de los socios del C.N.C., así como de los transeúntes que lo soliciten

A petición de los socios, proporcionará a los mismos aquellos servicios que le sean solicitados, tales como manguera de agua y electricidad, herramientas, siempre dando prioridad a aquellas tareas más importantes, tales como amarres y desamarres de barcos

Vigilará las instalaciones del C.N.C., embarcaciones, vehículos de los socios, así como de los transeúntes, con el fin de evitar robos y daños a los mismos

Vigilará y llamará la atención a aquellas personas que dentro de las instalaciones del C.N.C., no tenga un comportamiento de orden, respeto a las instalaciones, embarcaciones en varadero y embarcadero, así como limpieza de las mismas

Siempre que en los dos puntos anteriores, su autoridad no pueda ser efectiva para que se cumpla lo establecido en los mismos, contactará con las fuerzas de orden público (Guardia Civil, Policía Municipal, etc.), denunciando el hecho que proceda

Vigilará y comprobará al comienzo de cada turno que todas las instalaciones y embarcaciones están sin "novedad", reportando en el libro de incidencias las novedades que hubiera lugar.

Comprobará al comienzo de cada turno, y en el caso de temporal o riada, y cuantas veces sea necesario, que todas las embarcaciones dispongan de las suficientes defensas y cabos de amarre, dando una solución provisional y comunicando al contramaestre la anomalía detectada

Actuará de inmediato y cuando se detecten averías, vías de agua, toldos sueltos, fundas, objetos olvidados, en las embarcaciones que se encuentren en el C.N.C., tomará las medidas urgentes (uso de bomba de extracción de agua, extintores, recogida de objetos) con el fin de evitar males mayores, avisando inmediatamente al contramaestre en el caso de que la novedad sea urgente y grave. En el caso de no ser así, lo escribirá en la libreta de novedades del personal. Se avisará siempre que sea posible al propietario de la embarcación.

Estarán a la escucha de las emisoras VHF del Club, con el fin de recibir y contestar los mensajes con destino al C.N.C.

Mantendrá y vigilará que las cargas de las baterías de los radio-transmisores portátiles del C.N.C. estén en perfecto estado de uso

Realizará trabajos de conservación (pintura, limpieza del sector asignado, pequeñas reparaciones de albañilería), que le sean asignadas o requeridas por el contraamaestre.

Siguiendo las instrucciones del contraamaestre, e independientemente del sector que tenga asignado, realizará diaria y preferentemente, al comienzo del turno de la mañana, o cuando proceda, limpieza de todas las instalaciones del C N C (pantalanes, aparcamientos, zona de carena, espejo de agua). El espejo de agua siempre se limpiará perchando hacia el medio del río. Solamente se sacarán objetos grandes como troncos, palos de madera, siempre dando prioridad a aquellas tareas más importantes tales como amarres y desamarres de las embarcaciones.

Según las instrucciones que reciba del Contraamaestre o personal de oficina (urgencia, turno, etc.) y siempre que no exista fuerza mayor (peso embarcación, viento) darán servicio de grúa, ayudando a que éste se lleve a buen fin, pasando de inmediato al personal de oficina parte de la realización del servicio, con el fin de que éste le sea cobrado al beneficiario de dicho servicio.

Si no se tiene la seguridad de que la grúa pueda soportar el peso de la embarcación, no se efectuará el servicio.

Controlará y cobrará (si procede) a las embarcaciones transeúntes, los servicios de amarre, grúa, máquina de lavar a presión, que actualmente tenemos y aquellos de nueva creación.

Controlará los aparcamientos de vehículos, cobrando el importe que se establezca, tanto a los socios como a otros usuarios.

Mantendrá siempre controladas, ordenadas y en su sitio las mangueras de agua, mangueras eléctricas y herramientas del C N C.

Mantendrá siempre en orden y limpieza, el cuarto de la marinería, paños y almacenes.

Tratará, atenderá a todos los socios del C N C., y a quienes le requieran, con el máximo respeto y cortesía, atendiendo a las consultas o reclamaciones que soliciten, pasando si procede información al contraamaestre, para que éste dé curso a quien proceda y se le dé la correspondiente solución.

Igualmente limpiará y pintará las obras vivas de las embarcaciones que se le asigne.

El marinero nocturno no tiene la obligación de realizar lo expresado en el párrafo anterior referente a limpieza y pintura de embarcaciones.

ANEXO I TABLAS SALARIALES AÑO 2006

	TOTAL SAL. BASE 2006	TOTAL PLUS CONVENIO
Jefe de primera	932,73	1.194,18
Jefe de oficina	635,56	785,94
Aux. administrativo	583,14	179,54
Contraamaestre	599,04	749,01
Ayte. contraamaestre	593,73	535,01
Marineros	652,05	411,40
Marineros noche	391,03	176,74

Estas cifras ya incluyen el IPC al 3'00% y el Plus de Convenio al 1'50%. Al conocerse el IPC interanual de enero, se regularizará teniendo en cuenta estos datos como base.

Por lo que firmamos el presente en Cullera a 3 de octubre de 2006.

26297

MUNICIPIOS

Ayuntamiento de Náquera

Edicto del Ayuntamiento de Náquera sobre notificación por comparecencia a desconocidos

EDICTO

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 112 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, se hace pública la notificación a los interesados de las resoluciones recaídas en los expedientes y liquidaciones tributarias indicados y relacionados en el anexo, y que obran en este Ayuntamiento; en cuanto que habiéndose intentado en el domicilio señalado al efecto, ésta no se pudo practicar, notificándose por la presente para que comparezcan en este Ayuntamiento hasta el plazo de quince días naturales contados desde el día siguiente al de la publicación de este edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia, a los efectos de proceder a su notificación; con la advertencia que transcurrido dicho plazo sin haber comparecido, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales desde el día siguiente al vencimiento del mismo.

Anexo

N.º EXPTE.	CONCEPTO	INTERESADO	ULTIMO DOMICILIO FISCAL CONOCIDO	DEUDA
RAN 460	RECURSO CONTENCIOSO	FORUM HORTA NORD SL	LLAURADOR VALENCIA. S/N 46134 FOIOS	—
2006/077	OCUP VIA PUBLICA	CONST PROM SIERRA AITANA SL	PLZ CONSTITUCION, 3-LOCAL 17 46920 MISLATA	284.48 €
RAN 360	IBI URB 2003	RICARDO LLISTERRI DE LOSAS	URB PEUCAL, 93-BLQ3-04 46119 NAQUERA	111 85 €
RAN 360	IBI URB 2004	RICARDO LLISTERRI DE LOSAS	URB PEUCAL, 93-BLQ3-04 46119 NAQUERA	114 09 €
RAN 360	IBI URB 2005	RICARDO LLISTERRI DE LOSAS	URB PEUCAL, 93-BLQ3-04 46119 NAQUERA	116 37 €
2006/044	LIQ IBI 2006	Mª MERCEDES BETORET SANCHIS	MAGALLANES. 8-06 46940 MANISES	67.59 €
2006/045	LIQ IBI 2006	Mª MERCEDES BETORET SANCHIS	MAGALLANES. 8-06 46940 MANISES	67.59 €
2006/055	LIQ IBI 2006	CARL JOHN FLOYD	SENDA DEL CARMEN. 7-07 46119 NAQUERA	22 63 €
V-9900-FJ	IVTM 2006	CONST PROM ES PMS TRILLEZ SL	URB BONANZA-SENYERA. 15 46119 NAQUERA	24 56 €
2006/294	HVTNU 2006	ANA VERA MUÑIDO	AMBROSIO CEBRIAN. 8-01 46118 SERRA	9.35 €
2006/304	HVTNU 2006	JOSE LUIS CAMPOS SANTIAGO	PDA DE LA TORRE. 142 46169 OLOCAU	43 71 €
2006/328	HVTNU 2006	ERNESTO J SANCHIS MARTINEZ	ACEQUIA. 26-01 46220 PICASSENT	55 75

HVTNU 2006 - Impuesto sobre el incremento de valor de los terrenos de naturaleza urbana, ejercicio 2006.

I.B.I. urb 2003, 2004, 2005 - Impuesto sobre bienes inmuebles urbana, ejercicios 2003, 2004 y 2005

LIQ IBI 2006 - Liquidaciones ingreso directo Impuesto sobre bienes inmuebles 2006.

IVTM 2006 - Impuesto sobre vehículos de tracción mecánica, ejercicio 2006

Ocup. vía pública 2006 - Tasa por ocupaciones de la vía pública, ejercicio 2006

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Náquera, 14 de noviembre de 2006 —El secretario, Rafael Llopis Alcayde —El alcalde-presidente, Ricardo Arnal Pavia

27382