

nico cobrará las horas de ayuda con el incentivo por hora que resulte de dividir el incentivo diario por las horas de jornada.

Esta percepción sustituirá al mérito que le correspondería por dicho tiempo.

Este incentivo se cobrará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2005.

9. El punto 6 de este anexo estará en vigor durante los años 2005 y 2006.

Anexo III. Jornada laboral.

La jornada de trabajo será la siguiente:

A. Personal técnico y de oficio exceptuando oficiales de servicio: las horas anuales de trabajo efectivo serán 1.769.

B. Oficiales de servicio: las horas anuales de presencia serán de 1.769. Debido a la atención continuada que requiere su trabajo, podrán tomar el descanso del bocadillo en el momento en que se lo permitan las necesidades del servicio.

C. Personal administrativo: 1.604,5 horas anuales o 35,5 horas semanales (centesimales) de trabajo efectivo, no teniendo la consideración de tal el tiempo empleado en el descanso del bocadillo.

Este anexo estará en vigor hasta el 31 de diciembre del año 2006.

Anexo IV. Tiempo de limpieza.

Se considera totalmente válida la interpretación que de los artículos 138 y 139 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo realizó la comisión paritaria del Convenio de Industrias Cárnicas, según acta del 4 de mayo de 1988.

Respetando el contenido de la misma, se acuerda que el tiempo necesario para la limpieza personal quede establecido en una hora y quince minutos por semana normal de trabajo formando parte del total establecido en el párrafo primero del anexo número III jornada.

Anexo V. Base salarial 1.

La base salarial 1 es de 9.596,90 euros con el incremento salarial del IPC más un punto para los años 2005 y 2006.

Para el año 2005 se aplicará un incremento a cuenta del IPC previsto para este año más un punto, con efectos desde el 1 de enero de 2005, y se abonarán los atrasos correspondientes en el presente mes de noviembre.

En el supuesto de que el IPC del 2005 sufriera un incremento mayor de la previsión, esta diferencia una vez constatada, se aplicará a todos los conceptos económicos del presente convenio con efectos retroactivos al uno de enero y su abono se realizará en la nómina siguiente a dicha constatación.

Para el año 2006 se aplicará un incremento a cuenta según el IPC previsto para ese año más un punto, con efecto desde el 1 de enero de 2006, y una vez hecho público el IPC anual de 2006 se efectuará la revisión que proceda con dichos efectos a 1 de enero de 2006.

Anexo VI. Bolsa de reducción del absentismo.

La empresa crea una bolsa para primar la reducción del absentismo. Su cuantía total se asignará entre todo el personal sujeto a convenio en alta al 31 de diciembre del ejercicio vencido que no supere un porcentaje individual de absentismo del 5% matadero y de 3% en el resto de departamentos, en proporción al salario base y presencia anual.

El índice de absentismo se obtendrá con los criterios empleados hasta la fecha.

El importe de la bolsa se distribuirá en el primer trimestre del ejercicio siguiente.

La cuantía de la bolsa es de 11.215,29 euros con el incremento del IPC más un punto para los años 2005 y 2006.

Anexo VII. Personal con complemento de compensación personal.

Las personas que de acuerdo con el artículo 34 -2.ª de este convenio tienen compensación personal y su importe anual, son:

Josefina Monzón Silvestre	1.400,36	euros
Pilar Martí Gallardo	1.135,91	”
Julián Navarro Moreno	925,56	”
Vicente Giménez Villanova	649,09	”

**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 Real Club Náutico de Gandia.

ANUNCIO

Código n.º 4606152

Libro: 5/114

JARP/mcm.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Real Club Náutico de Gandia, suscrito el 17-6-2005 por la comisión negociadora, formada por la representación empresarial y los delegados de personal, que fue presentado en este Organismo en fechas 30 de junio y 3 de octubre del año en curso, respectivamente, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1.º y 2.º b) del R. 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 R. Dto. 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, 6 de octubre de 2005.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

Tercer convenio colectivo del Real Club Náutico de Gandia.

Capítulo I. Disposiciones generales.

1.º Ambito de aplicación, vigencia y duración.

2.º Revisión o prórroga.

3.º Compensación y absorción.

4.º Garantía «ad personam».

Capítulo II. Contratación.

5.º Régimen de contratación individual.

6.º Periodo de prueba.

7.º Resolución voluntaria del contrato de trabajo.

8.º Finiquito.

9.º Garantías por cambio de empresario.

Capítulo III. Clasificación profesional.

10.º Clasificación y escalafón del personal.

11.º Definición de las funciones de las distintas categorías.

12.º Trabajos en distinta categoría.

Capítulo IV. Condiciones económicas.

13.º Salario base.

14.º Antigüedad.

15.º Gratificaciones extraordinarias.

16.º Pluses, primas y suplidos.

17.º Horas extraordinarias.

18.º Complemento de incapacidad temporal.

19.º Maternidad.

20.º Seguro de accidentes.

21.º Auxilio por defunción.

Capítulo V. Tiempo de trabajo.

22.º Jornada de trabajo.

23.º Movilidad funcional y horaria.

24.º Descanso semanal y festivos.

25.º Vacaciones.

26.º Permisos retribuidos.

27.º Permisos no retribuidos.

28.º Excedencias.

Capítulo VI. Disposiciones varias.

29.º Seguridad e higiene.

30.º Ropa de trabajo.

31.º Inviolabilidad de la persona del trabajador.

32.º Entrada de vehículos.

Capítulo 1. Disposiciones generales.

Artículo 1.º Ambito de aplicación, vigencia y duración.

El ámbito de aplicación del presente convenio se concreta al Real Club Náutico de Gandia y afecta a todos los trabajadores y regula sus relaciones laborales.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2005, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y su vigencia se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2005.

Artículo 2.º Revisión o prórroga.

La denuncia se comunicará por escrito por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento. Ambas partes se comprometen a que la mesa negociadora se constituirá con una antelación de un mes antes de la caducidad del convenio.

De no mediar denuncia, se entenderá prórroga el convenio de año en año, y en sus propios términos, y tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, aplicándose automáticamente la revisión de los conceptos salariales en cuantía igual al I.P.C. a 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 3.º Compensación y absorción.

Las mejoras pactadas constituyen un todo orgánico y deberán ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan en su conjunto las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores convenios, disposiciones legales, decisión arbitral o resoluciones administrativas o contenciosas.

Asimismo se declara expresamente que las condiciones futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas, superan el nivel alcanzado por el convenio y sólo en lo que excedan al referido nivel.

Artículo 4.º Garantía «ad personam».

Las condiciones laborales, económicas o de otra índole pactadas en el presente convenio obligan a ambas partes y tendrán la consideración de mínimas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, sean o no económicas, que con anterioridad a este convenio se hayan convenido, entendiéndose las económicas en su cómputo anual.

Las mejoras que por disposición legal o reglamentaria tuvieran que establecerse durante la vigencia del convenio, serán de aplicación automática, siempre que mejoraran en su conjunto las condiciones establecidas en el presente convenio.

Capítulo II. Contratación.

Artículo 5.º Régimen de contratación individual.

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

Artículo 6.º Periodo de prueba.

El ingreso de los trabajadores, cualquiera que sea la modalidad de contratación, se considerará hecho a título de prueba, siempre que así conste por escrito. Este período no podrá exceder en ningún caso de la escala siguiente:

Personal técnico:	3 meses
Personal administrativo:	1 mes
Resto del personal:	15 días

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

Artículo 7.º Resolución voluntaria del contrato de trabajo.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a notificarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación mínima de 15 días.

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

Artículo 8.º Finiquito.

En caso de finalización de la relación laboral de un trabajador con la empresa, la misma deberá entregar a éste la liquidación del fini-

quito para su comprobación con dos días de antelación a la fecha de dicha resolución, debiendo abonarlo el último día de trabajo con la firma y en presencia del delegado de personal de los trabajadores.

Artículo 9.º Garantías por cambio de empresario.

Si cambiase la titularidad de la concesión de la explotación y gestión del club náutico, los trabajadores que estuviesen prestando servicio en dicho centro, pasarán a estar adscritos a la nueva concesionaria del servicio, y se les respetará obligatoriamente el contrato existente entre el trabajador y la anterior empresa concesionaria, así como todos los derechos derivados del mismo, tales como categoría, salarios, etc. Asimismo, se mantendrá la plena vigencia del convenio colectivo firmado entre la representación legal de los trabajadores y la anterior entidad concesionaria del servicio. La entidad concesionaria saliente deberá acreditar la antigüedad de los trabajadores en el referido centro de trabajo.

Capítulo III. Clasificación profesional.

Artículo 10.º Clasificación y escalafón del personal.

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

A) Técnicos: Se consideran técnicos aquellos trabajadores que realicen trabajos para los que necesiten preparación, titulación o conocimientos especiales y ejerzan funciones sobre la organización de los trabajos en la empresa.

Se clasifican en:

- Jefe de personal.
- Contramaestre.
- Jefe de administración y contabilidad.
- Jefe de monitores.

B) Administrativos: En este grupo quedan incluidos cuantos trabajadores realicen funciones reconocidas como propias de oficinas y no estén incluidos en el grupo anterior.

Se clasifican en:

- Oficial de administración.
- Auxiliar administrativo.

C) Personal semicualificado: En este grupo se integran los trabajadores que sin llegar a poseer título alguno de los indicados en el grupo técnico, realiza trabajos con responsabilidad de organización sobre personal no cualificado u ostenta titulación académica suficiente para determinadas funciones.

Se clasifican en:

- Segundo contramaestre.
- Monitor.
- Marinero.
- Recepcionistas-radiotelefonistas.
- Recepcionistas-portero-vigilante.

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

Artículo 11.º Definición de las funciones de las distintas categorías.

Director:

Es el máximo responsable de todo el personal, por lo que dirigirá y controlará el trabajo de todo el personal, apoyándose para ello en los demás técnicos. Deberá rendir cuentas únicamente a la junta directiva.

Contramaestre:

Es el encargado de dirigir y controlar el trabajo del personal semicualificado de la empresa, así como controlar atraques, trabajo en grúa, entradas y salidas de embarcaciones y sus remolques, trabajos de mantenimiento en todas las instalaciones y carena del club e igualmente del estado de las embarcaciones.

Jefe de administración y contabilidad:

Es el trabajador encargado de dirigir y controlar el personal administrativo, encargado asimismo de la sección contable de la empresa, teniendo a su cargo servicios determinados dentro de los cuales, con iniciativa y responsabilidad, y con o sin otros trabajadores a sus órdenes, realizará trabajos que requieran cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, tales como las de cajero, transcripción de libros contables y otras análogas.

Jefe de monitores:

Es el trabajador encargado del entrenamiento y preparación de los equipos deportivos del club en sus diferentes actividades. Existirá un monitor para las actividades de remo y otro para las de vela.

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

Oficial de administración:

Es el trabajador que tiene a su cargo unos servicios determinados, dentro de los cuales con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros trabajadores a sus órdenes, realiza trabajos tales como facturación, estadística, partes o análogos.

Auxiliar administrativo:

Es el trabajador que dedica su actividad a operaciones elementales y administrativas en general y las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina, supervisado por el Jefe u Oficial de Administración.

Segundo contraamaestre:

Es el trabajador que con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza los mismos trabajos que el contraamaestre en ausencia del mismo.

Monitor:

Es el trabajador que teniendo las mismas funciones que el Jefe de Monitores, lo auxilia a éste con iniciativa y responsabilidad restringida. Siéndole exigida asimismo la máxima diligencia, cuidado y responsabilidad en la vigilancia y control de las personas que participen en las actividades deportivas.

Marinero:

Es el trabajador que con iniciativa y responsabilidad dirige y opera en funciones de grúa de varadero en el club. Se encargará asimismo del mantenimiento general del club, dependiendo directamente del contraamaestre. También se ejecutarán todos los trabajos de vigilancia y mantenimiento de las embarcaciones y ayuda a su amarre. Controla la entrada y salida de las mismas, y la cumplimentación de los partes correspondientes a estos movimientos. También son sus funciones las de control y ejecución de labores de limpieza y amarres, pantalanes, zonas de carena y espejo de agua, confección de gazas y muertos, y mantenimiento de los mismos. Además de la ejecución de todas las tareas descritas colabora y auxilia en los actos deportivos y culturales organizados por el club.

Recepcionista-radiotelefonista:

Es el trabajador que realiza el control de transeúntes, facturación, teléfono, control de entrada y salida de socios, y cumplimentación de partes de servicio de grúa y varadero. Control de radiotelefonos, atención de las peticiones de reserva de habitaciones, así como el control de las entradas y salidas de las embarcaciones de los socios.

Portero-recepcionista-vigilante:

Es el trabajador que realiza las funciones de recepcionista y vigilancia del recinto del club por las noches.

Limpiador:

Es el trabajador que realiza las funciones de limpieza en las instalaciones de la empresa, y en concreto en el local social.

Artículo 12.º Trabajos en distinta categoría.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Real Club Náutico de Gandia, precisará destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, y sin que suponga vejación para el mismo. Se le mantendrá la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y se comunicará al representante de los trabajadores.

Cuando a un trabajador se le destine a realizar tareas correspondientes a categoría superior a la suya, percibirá la retribución de la categoría que esta desempeñando, así como los complementos inherentes al mismo. La realización de tareas de categoría superior más de seis meses en un año, o de ocho meses en dos años, supondrá para el trabajador el ascenso inmediato a la categoría desempeñada.

Capítulo IV. Condiciones económicas.

Artículo 13.º Salario base.

Las partes acuerdan aplicar una subida salarial sobre el salario base existente a la finalización del año 2004, que se realizará de la siguiente forma: se aplicará un 4,2% sobre el salario base de todos los trabajadores que consten encuadrados en cualquiera de las categorías profesionales referenciadas en el artículo 10 del presente convenio colectivo. Dicha cuantía se repartirá de forma lineal entre los trabajadores cuyas categorías profesionales se hallen referenciadas en el artículo 10 del presente convenio.

La retribución salarial del personal afectado por el presente convenio, consistirá en el salario base y los complementos salariales que se pactan en este convenio, todo ello sin perjuicio del principio general compensatorio y el de garantía «ad personam».

Como norma general el pago de la nómina se efectuará mensualmente, y el último día hábil de cada mes se realizará la transferencia bancaria del pago.

Artículo 14.º Antigüedad.

El complemento de antigüedad retribuye la vinculación y dedicación ininterrumpida del trabajador al Real Club Náutico de Gandia.

Este complemento consolidable consistirá para todo el personal en trienios, abonados en un porcentaje para cada uno de ellos de un 10% del salario base.

El número de los citados trienios a aplicar a cada trabajador se computará en razón de los años de servicio prestados, cualquiera que sea su categoría profesional y el tipo de contratación.

Los trienios comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio. Se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias.

Artículo 15.º Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores del Real Club Náutico de Gandia, tienen derecho a tres pagas extraordinarias a abonar los días 15 de los meses de septiembre, junio y diciembre.

Cada una de las pagas extraordinarias comprenderá el salario base y el complemento de antigüedad.

Cualquier trabajador puede pactar con la empresa el pago prorrateado de dichas pagas en las doce mensualidades del año.

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, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Artículo 16.º Pluses, primas y suplidos.

A) Plus de actividad:

Se pacta un plus de actividad para todo el personal comprendido en este convenio. Dicho plus se percibirá a razón de 90,15 euros en el mes de julio y 90,15 euros en el mes de agosto.

Las condiciones para el percibo de dicho plus son las siguientes:

1.ª El trabajador debe haber prestado sus servicios en el Club Náutico durante los meses de julio y agosto.

2.ª El abono de dicho plus se realizará en proporción al tiempo trabajado por cada trabajador teniendo en cuenta como base de cálculo para hallar tal proporción el período del año natural.

B) Suplido por kilometraje:

Aquel trabajador que con motivo de la prestación de su servicio, deba efectuar desplazamientos por carretera en vehículo propio, recibirá un suplido de 0,17 euros por kilómetro para el año 2002.

C) Plus de nocturnidad:

Para el personal que realice su jornada laboral en el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, se establece un plus equivalente al 30% del sueldo base.

Dicho plus no lo percibirán aquellos trabajadores contratados para realizar trabajos que por su propia naturaleza sean nocturnos.

D) Plus de transporte:

La empresa compensará a todos los trabajadores por los gastos originados por el desplazamiento de éstos desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa, en la cuantía de 88,44 euros mensuales, pagaderas durante once mensualidades. Queda excluido el mes de di-

ciembre por ser considerado por ambas partes, para agilizar la labor administrativa, mes de vacaciones, independientemente del mes en que cada trabajador las disfrute.

E) Plus de marinería:

La empresa abonará a todo el personal que ostente la categoría profesional de «marinero» un plus mensual de 30 euros en compensación al desempeño su trabajo en condiciones más gravosas, ya que están sometidos a las inclemencias del tiempo y requieren de un mayor esfuerzo físico. Este plus se abonará con efectos retroactivos, desde el 1 de enero de 2002.

F) Gratificación Virgen del Carmen:

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán una gratificación única, en conmemoración a la patrona de los marinos, de 30,14 euros.

Artículo 17.º Horas extraordinarias.

a) Horas extraordinarias estructurales:

Por acuerdo entre las partes, las horas extraordinarias que vinieran exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como el caso de pérdida de enseres o mercancías como consecuencia de fuerte temporal o que constituyan un peligro inminente para las embarcaciones que hayan en el puerto y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza específica del sector portuario-deportivo, serán realizadas sin tener en cuenta el tope anual de horas extraordinarias que por ley se establece.

b) Horas extraordinarias:

El resto de las horas extraordinarias que se realicen estarán sujetas al máximo de 80 horas anuales, y su carácter será voluntario por parte del trabajador.

Mediante acuerdo de empresa, o —en su defecto— contrato individual de trabajo se podrá establecer la compensación de las horas realizadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Dichas horas deberán ser compensadas con dicho descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y no computarán a efectos del número máximo de horas extraordinarias permitidas. Las horas extraordinarias realizadas por fuerza mayor, igualmente no computarán a efectos del número máximo permitido.

En caso de desacuerdo o discrepancia entre empresa y trabajador, la compensación se hará en la forma que se determina a continuación:

— El 50% de dichas horas extras realizadas por el trabajador se compensarán por tiempo equivalente de descanso retribuido a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y no computarán a efectos del número máximo de horas extraordinarias permitidas.

— El restante 50% se abonará a razón de 7,21 euros la hora extra normal, 7,81 euros la hora extra festiva y 8,41 euros la hora extra nocturna.

Artículo 18.º Complemento de incapacidad temporal.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivados de intervención quirúrgica prescrita facultativamente e ingresos hospitalarios con motivo de padecimiento de enfermedad grave, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador la diferencia entre la prestación económica recibida por el trabajador de la Seguridad Social y el 100% de la base reguladora de cotización desde el primer día.

En dichos supuestos el trabajador percibirá íntegramente, sin descuentos por este motivo, el importe total de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderle.

En los supuestos de enfermedad grave que no requiera ingreso hospitalario, se acordará entre la empresa y el delegado de personal la pertinencia del abono de dicho complemento.

Artículo 19.º Maternidad.

Las partes acuerdan remitirse expresamente a lo que la legislación vigente en cada momento determine en la materia objeto del presente artículo.

Artículo 20.º 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:

9.616,19 euros para los casos de muerte derivada de accidente de trabajo, y 12.621,25 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.

Artículo 21.º Auxilio por defunción.

Sin perjuicio de lo dispuesto en las disposiciones generales de la materia, se amplía el auxilio por defunción, cualquiera que sea el motivo de la misma, a dos mensualidades del salario base más antigüedad, según categoría, siempre que se tenga una antigüedad de 5 años en la empresa, siendo beneficiarios de este subsidio los herederos legales del fallecido, y siempre y cuando no hayan sido beneficiarios del cobro de la indemnización prevista para los casos de muerte derivada de accidente de trabajo recogida en el artículo 22 del presente convenio, ya que ambas cantidades son excluyentes.

Capítulo V. Tiempo de trabajo.

Artículo 22.º Jornada de trabajo.

La jornada laboral de los trabajadores afectados por el presente convenio será de 1.790 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. Se respetarán las jornadas laborales pactadas con anterioridad a la firma del presente convenio, siempre que éstas sean inferiores a la jornada en cómputo anual establecida en el presente convenio.

Anualmente la empresa elaborará el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar en lugar visible del centro de trabajo.

El horario será pactado entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve horas diarias, respetando en todo caso el descanso entre jornadas de 12 horas.

Artículo 23. Movilidad funcional y horaria.

Se establece la movilidad funcional y horaria para todos los trabajadores de la empresa, en base a las facultades de organización de la misma, que procederá a la distribución de su personal entre los diversos puestos de trabajo y/o lo adecuará a los horarios previstos por la misma de la manera más racional y adecuada a los fines productivos, cuando así se requiera según necesidades de esta, y previa consulta con el delegado de personal.

Artículo 24.º Descanso semanal y festivos.

a) Descanso semanal:

El descanso semanal se establece en dos días, no necesariamente consecutivos.

b) Festivos:

Cuando el trabajador tenga que trabajar en día señalado como festivo por razones de la actividad empresarial, tendrá derecho a la correspondiente compensación, en metálico o en descanso, que se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

A tal efecto se establecen las siguientes opciones:

a) Caso de acordarse la compensación en metálico, cada hora festiva trabajada se abonará a razón de 7,81 euros.

b) Si la compensación fuera en tiempo de descanso, lo será a razón de un día de descanso por cada día festivo trabajado, al que se sumarán la parte proporcional del descanso semanal que le corresponda (es decir, por cada día festivo trabajado, se disfrutará a razón de 1/4 días de descanso).

En caso de desacuerdo o discrepancia entre empresa y trabajador, la compensación se hará en la forma que se determina a continuación:

— El 50% de los festivos trabajados, o sus horas correspondientes, se compensarán por tiempo equivalente de descanso retribuido en la forma expresada en el apartado b) anterior, a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

— El restante 50% se abonará a razón de 7,81 euros la hora festiva.

Artículo 25.º Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a unas vacaciones anuales de veintitrés días laborales.

Las vacaciones podrán fraccionarse por períodos de 15 días. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Si por necesidad de cubrir los turnos de trabajo, a algún trabajador se le tuvieran que modificar las vacaciones, se establecerá a partir de ese año un sistema de preferencia a la hora de elegir vacaciones por los trabajadores afectados.

Por la naturaleza de la actividad de la empresa se excluye, salvo acuerdo, las vacaciones entre el 15 de junio y el 31 de agosto, por ser temporada alta.

Durante la primera quincena de junio y el mes de septiembre, tendrán preferencia en la elección de vacaciones los trabajadores con hijos en edad escolar.

Si algún trabajador por accidente de trabajo o enfermedad profesional, incurriera en Incapacidad Temporal antes del disfrute de sus vacaciones, estas podrán ser trasladadas, incluso al primer trimestre del año siguiente, salvo en los casos de accidente in itinere.

La empresa procurará que los trabajadores que se incorporen a lo largo del año, disfruten la parte proporcional que les corresponda antes de la finalización del año de referencia.

El cuadro de vacaciones se expondrá en lugar visible para los trabajadores con una antelación mínima de dos meses antes del comienzo de las mismas, o en su defecto antes del 15 de junio de cada año.

Artículo 26.º Permisos retribuidos.

El trabajador afectado por el presente convenio, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Por matrimonio del trabajador: 15 días, que podrán repartirse entre las fechas inmediatamente anteriores y posteriores al matrimonio.
2. Por alumbramiento de esposa o compañera con quien exista convivencia demostrada, o adopción: 3 días.
3. Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento del cónyuge o pareja con quien exista convivencia, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días.
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público inexcusable y personal.
5. Por traslado de domicilio habitual: 2 días, con un límite de una vez al año como máximo.
6. En los casos previstos en los apartados 2 y 3, estos permisos se incrementarán en dos días si el hecho se produce fuera de su provincia de residencia.
7. Por matrimonio de hijos o hermanos, tanto sanguíneos, políticos como por afinidad con la pareja estable: 1 día, ampliable por dos más no retribuidos, en caso de desplazamiento fuera de la provincia de residencia, debiendo comunicar el trabajador esta circunstancia con 15 días de antelación como mínimo.
8. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo y por el tiempo indispensable.

Artículo 27.º Permisos no retribuidos.

Por motivo de enfermedad que necesite asistencia por parte del trabajador, del cónyuge/pareja, padres, hijos o hermanos, tanto políticos como por afinidad con la pareja, el trabajador tendrá derecho al permiso no retribuido que sea necesario, previa justificación médica.

Dicho permiso no podrá exceder de 2 meses al año. Caso de necesitarse más tiempo, siempre previa justificación médica, puede pactarse el disfrute de las vacaciones.

Artículo 28.º Excedencias.

1. Excedencia voluntaria.

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

En el caso de que la excedencia se solicite por período mínimo de un año, el reingreso será automático, siempre y cuando el excedente solicite la reincorporación con 30 días de antelación.

En este supuesto, la suplencia del trabajador excedente se cubrirá mediante contrato de interinidad. Dicho contrato finalizará en el mismo momento en que opere el reingreso automático.

Para los supuestos de solicitud de excedencia por períodos superiores al año, las partes se remiten a la legislación vigente en cada momento en cuanto a dicha reincorporación.

En todo caso, la excedencia quedará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) Deberá solicitarse con un mínimo de 30 días de antelación a la fecha prevista de cese, siempre por escrito, en el que se expondrán los motivos de la petición y circunstancias de la excedencia solicitada. La empresa resolverá en el término de 15 días y, en caso negativo, razonará su acuerdo denegatorio por escrito notificando al trabajador interesado y al representante de los trabajadores.
 - b) Se entenderá concedida siempre sin derecho a retribución alguna, causando baja durante su vigencia el trabajador, y sin que compute a ningún efecto el tiempo de duración de la misma.
 - c) El excedente no podrá trabajar en otra empresa ajena de la misma actividad y ámbito autonómico, durante esta situación, no podrá realizar por sí o por medio de terceras personas, durante toda la excedencia, actividad de cualquier tipo que suponga una competencia directa o indirecta con la empresa, excepto si hay acuerdo entre empresa y trabajador. Si infringiera esta prohibición, se entenderá rescindida su relación laboral voluntariamente.
2. Excedencia forzosa.

Se estará a lo que la legislación vigente determine en cada momento.

Capítulo VI. Disposiciones varias.

Artículo 29.º Seguridad e higiene.

La empresa manifiesta su compromiso del cumplimiento de la legislación vigente en materia de seguridad e higiene y en especial de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

Artículo 30.º Ropa de trabajo.

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

La dotación de prendas de trabajo será:

a) Con duración de un año:

- Dos pantalones cortos.
- Dos pantalones largos.
- Dos camisetas de manga corta.
- Dos camisetas de manga larga.
- Dos jerseys de manga larga.

b) Con duración de dos años:

- Un anorak.
- Un traje de agua.
- Un par de botas de agua.

Dicho material, en caso de cesar el trabajador en su relación laboral con el Real Club Náutico de Gandía, debe ser devuelto por el mismo. Las prendas como zapatillas y botas de agua no serán devueltas por higiene.

Cuando se produzca la baja en la empresa de cualquier trabajador al que se le haya proporcionado ropa de trabajo, éste vendrá obligado a devolverla en buen estado de conservación, en los términos indicados anteriormente. En el caso de que no la devuelva o la devuelva deteriorada, y dicho deterioro no derive del uso habitual que debe darse a la misma, podrá serle descontada de su liquidación.

Artículo 31.º Inviolabilidad de la persona del trabajador.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la

protección del patrimonio empresarial y el de los demás trabajadores de la empresa, dentro siempre de las horas de trabajo. En su realización, se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador, y se contará con la asistencia del representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del club, de otro trabajador de la empresa que esté presente, a elección del afectado.

Artículo 32.º Entrada de vehículos.

Se permitirá la entrada de los vehículos del personal a las zonas de aparcamiento que para tal fin habilite la empresa.

— 29568

**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 Asociación Provincial de Amas de Casa y Consumidores Tyrius.

ANUNCIO

Código n.º 4606462.

Libro: 5/159.

JCA/mcm.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Asociación Provincial de Amas de Casa y Consumidores Tyrius, suscrito el 28/11/2005 por la comisión negociadora formada por la representación empresarial y el delegado de personal, que fue presentado en este Organismo con fecha 29 de noviembre del año en curso; 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 5 de diciembre de 2005.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

CAPITULO I.-CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.-Ambito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Asociación Provincial de Amas de Casa y Consumidores Tyrius y su personal laboral por cuenta ajena.

Artículo 2.-Ambito personal

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los/las trabajadores/as por cuenta ajena, sea cual sea la modalidad de la contratación por la que fueron contratados que presten sus servicios para la Asociación Provincial de Amas de Casa y Consumidores Tyrius.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este Convenio:

Los profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con la entidad, y mantengan relación de arrendamiento de servicios con aquellas.

Personas que presten colaboración voluntaria en el marco y condiciones establecidas en la Ley de Voluntariado.

Se regirá por este Convenio todo el personal laboral de la Asociación Provincial de Amas de Casa y Consumidores Tyrius a los/las que le es de aplicación, tanto fijo como temporal, al que preste sus servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

Artículo 3.-Ambito territorial

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena que presten servicios en los centros de trabajo y dependencias de la empresa en la provincia de Valencia, así como en otros centros de trabajo ajenos a la empresa.

Artículo 4.-Duración y vigencia.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2006.

La duración será por tres años, o sea hasta el día 31 de diciembre de 2008.

Se entenderá prorrogado tácitamente en su integridad por periodos anuales, si no media denuncia formal expresa por alguna de las partes, con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de su finalización, aplicándose en este caso automáticamente el IPC nacional, a las Tablas Salariales que estén en vigor.

Serán objeto de negociación específica, al comienzo de los años 2007 y 2008, las correspondientes tablas salariales en aplicación de los incrementos salariales establecidos en el presente convenio.

Una vez finalizada su vigencia, mantendrá la totalidad de su contenido normativo hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva, aquellos apartados que previa denuncia sean negociados por años sucesivos.

Artículo 5.-Denuncia.

Cualquiera de las partes componentes del Convenio podrá denunciar el mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.-Condiciones más beneficiosas y consolidación de derechos.

1.-Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimas y obligatorias y son compensables y absorbibles conforme a las disposiciones legales vigentes.

Quedan exceptuados de la posible compensación o absorción, las vacaciones anuales y las licencias retribuidas de mayor duración que las previstas legalmente, en este Convenio Colectivo o en contrato individual de trabajo.

2.-Al personal que tenga reconocidas condiciones más beneficiosas apreciadas globalmente, deberán ser respetadas en su totalidad, para todo el personal que las viniera disfrutando en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. En todo caso, se respetarán como condiciones más beneficiosas las relativas a la jornada, retribución salarial, número de horas de trabajo en cómputo semanal, mensual o anual.

3.-Los aumentos a las retribuciones que por aplicación de este Convenio puedan producirse en el futuro, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas globalmente, las nuevas retribuciones superen a las aquí establecidas, valoradas individualmente y en cómputo anual.

Artículo 7.-Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación y vigencia del cumplimiento del Convenio Colectivo, que estará compuesta por la totalidad de representantes unitarios y un número equivalente de representantes de la empresa. Se designará un secretario de actas de común acuerdo ajeno a los representantes de las partes.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario de Actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al Secretario/a de Actas el proceder a la convocatoria formal de la comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros y se celebren en el lugar, fecha y hora previamente señalados; los acuerdos se tomarán por consenso o en su defecto 2/3 de cada una de las partes, siendo vinculantes para ambas partes.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Interpretación del texto del Convenio Colectivo.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación del convenio, sometiéndose expresamente de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores a la mediación y el arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

CAPITULO II.-JORNADAS Y DESCANSOS

Artículo 8.-Jornada Laboral.

La duración máxima de la jornada ordinaria para las diferentes categorías de trabajadores/as es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en el cómputo anual.