

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo da empresa “Real Club Náutico Portosín” 2019-2022

Logo de constituirse a comisión negociadora do convenio colectivo do “REAL CLUB NÁUTICO PORTOSÍN” 2019-2022 (código de convenio 15100482012015), subscríbese con data 27 de novembro de 2019 o texto do convenio colectivo polas partes lexitimadas, e solicítase a súa inscrición e publicación con data 04 decembro de 2019.

O 16 de xaneiro de 2020 recíbese nova documentación en contestación ao requirimento do 30 de decembro de 2019.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2012), así coma na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60 de 26 de marzo de 2013).

Considerando que a xefatura territorial de economía, emprego e industria da Coruña é competente para resolver a inscrición do convenio colectivo da empresa “REAL CLUB NÁUTICO PORTOSÍN” 2019-2022 e para dispoñer a súa publicación segundo o disposto no artigo 62.2 en consonancia co artigo 35 do Decreto 135/2017, do 28 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da consellería de economía, emprego e industria (DOG Núm 18, de 25 de xaneiro de 2018).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. A inscrición do convenio colectivo da empresa “REAL CLUB NÁUTICO PORTOSÍN” 2019-2022 no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. A remisión do convenio colectivo da empresa “REAL CLUB NÁUTICO PORTOSÍN” 2019-2022 ao Boletín Oficial da provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 18 de maio de 2020

O xefe territorial de economía, emprego e industria

Isidoro Martínez Arca

**CONVENIO COLECTIVO
DE LA EMPRESA
“REAL CLUB NAUTICO PORTOSÍN”**

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “REAL CLUB NAUTICO PORTOSÍN”

Firman el presente Convenio, de una parte, el Delegado de personal, D. MIGUEL TORRES REINO por C.C.O.O y de la otra, en su calidad de Presidente del “REAL CLUB NAÚTICO PORTOSÍN”, D. JORGE ARÁN ECHAVE, con DNI ...

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito

El presente acuerdo es de aplicación y regula las relaciones de trabajo de todos los trabajadores por cuenta ajena de la empresa “Real Club Náutico Portosín”

Artículo 2. Vigencia

El presente convenio entrará en vigor desde el día 1 de enero de 2019, con independencia de su fecha de publicación.

El presente convenio tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2022.

Artículo 3. Denuncia y sus efectos

El Convenio se entenderá automáticamente denunciado dos meses antes de su fecha de finalización de vigencia, es decir, el 31 de octubre de 2022

Artículo 4. Prelación normativa

En lo no previsto en este Convenio serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, el **Convenio Colectivo de Instalaciones Deportivas y Gimnasios de la Comunidad Autónoma de Galicia** y demás disposiciones legales de carácter general que regulen las relaciones de trabajo.

Artículo 5. Garantías personales.

Serán respetadas en su totalidad estrictamente ad personam, con el carácter de no absorbibles y no revalorizables, aquellas percepciones salariales más beneficiosas en computo anual que tengan reconocidas los trabajadores antes de la entrada en vigor del presente convenio. Queda excluida de esta garantía la bolsa de vacaciones prevista en el Convenio de Sector, que quedará sustituida para quienes estén contratados en la empresa a la firma del presente Convenio, por 5 días de libre disposición.

Artículo 6. Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones pactadas son un todo orgánico e indivisible. En el supuesto de que alguna de las condiciones pactadas fuese nula, ineficaz o no válida por sentencia judicial, las partes, mediante la comisión negociadora, dispondrán de un plazo de 60 días para adoptar las medidas que procedan para el objeto de enmendar las anomalías.

CAPITULO II COMISIÓN PARITARIA

Artículo 7. Comisión Mixta Paritaria.

Se constituye una Comisión paritaria del Convenio Colectivo a los efectos de su interpretación, aplicación y vigilancia.

Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgir se someterá previamente al informe de la Comisión Paritaria antes de acudir e iniciar cualquier acción o reclamación ante la jurisdicción competente.

La Comisión Paritaria estará compuesta por dos miembros, uno elegido por la Dirección del Club y uno por la representación de los trabajadores, que suscriben el presente Convenio, procurando que las personas designadas formasen parte de la comisión negociadora del presente convenio colectivo.

La comisión paritaria se reunirá cuando se formule cualquiera de los problemas del ámbito que le es propio, presentando un escrito con la propuesta de orden del día a la Dirección del Club, teniendo este que contestar en el plazo de cinco días hábiles y convocar como muy tarde cinco días hábiles más tarde.

La Comisión Paritaria resolverá las cuestiones sometidas a la misma en un plazo no superior a 30 días, salvo acuerdo de todas las partes, prorrogando dicho plazo.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los presentes de cada una de las partes que forman la Comisión, y para ser válidos, la comisión tendrá que estar compuesta por un mínimo de 2 miembros, siempre con carácter paritario.

Para la resolución de las discrepancias que se puedan producir en el seno de la Comisión Paritaria se acudirá al procedimiento establecido en el AGA, bastando para ello la voluntad de una sola de las partes.

En el caso de que se le someta a una discrepancia durante el período de consultas para la inaplicación de condiciones laborales, el plazo máximo de actuación de la Comisión será de 7 días.

CAPITULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8. Organización del trabajo.

La ordenación el trabajo es facultad del Club Náutico o persona en quien éste delegue, que debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su grupo profesional.

La Dirección del Club Náutico informará a los trabajadores de los sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue necesarios, así como los métodos que puedan conducir a un progreso técnico y económico de la empresa, sin perjuicio de la formación profesional que todos los empleados tienen el deber y el derecho de completar mediante el aprendizaje teórico y práctico y el estudio personal.

La organización del trabajo en las dependencias y unidades del Club Náutico es facultad de la dirección del mismo, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Artículo 9. Clasificación del personal

El personal al servicio del Club Náutico afectado por este Convenio Colectivo queda encuadrado en algunos de los siguientes Grupos Profesionales en función de sus titulaciones académicas, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación laboral requerida, así como en las siguientes áreas funcionales.

Las definiciones contenidas para cada Grupo profesional no son exhaustivas sino meramente enunciativas.

Artículo 10. Grupos Profesionales.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio serán clasificados en los siguientes Grupos

Grupo 1

Criterios generales: están incluidos en este grupo los trabajadores y trabajadoras que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Elaboran la política de organización, las formulaciones generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.

Toman decisiones o participan en su elaboración y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en la empresa.

Formación: se requiere la equivalente a la titulación universitaria de grado superior o medio o bien una dilatada experiencia en el sector.

Se incluyen en este Grupo los puestos de Contra maestre, Jefe de Administración, Director, Gerente, y Director Deportivo

Grupo 2

Criterios generales: están incluidos en este grupo los trabajadores y trabajadoras que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 1 o a la propia dirección de la empresa, según el tamaño de esta.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Llevan a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

Formación: la formación requerida equivale a la titulación universitaria de grado superior, medio, o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un período de práctica o experiencia dilatada que hubieran adquirido en trabajo análogo y/o en el sector.

Se incluyen en este Grupo, los puestos de Marinero de 1ª, Oficial Administrativo de 1ª, Comercial, Relaciones Públicas, y Coordinador

Grupo 3

Criterios generales: están incluidos en este grupo los trabajadores y trabajadoras que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución. Asimismo, integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores.

Formación: la formación requerida será el equivalente a la titulación académica de grado medio, formación profesional de primer grado o titulación específica de las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia adquirida en el sector.

Se incluyen en este Grupo los puestos de Marinero de 2ª, oficial Administrativo de 2ª, y Monitores

Grupo 4

Criterios generales: están incluidos en este grupo los trabajadores y trabajadoras que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia.

Formación: la formación básica requerida será la equivalente a la formación profesional de primer grado, al graduado escolar o a la titulación específica de la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene, podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

Se incluyen en este Grupo los puestos de Marinero de 3ª, Auxiliar Administrativo

Grupo 5

Criterios generales: están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas, que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación.

Formación: la formación requerida equivale al graduado escolar, que puede suplirse con la experiencia.

Se incluyen en este Grupo los puestos de Personal de Limpieza, y Vigilante.

Se establecen igualmente las siguientes áreas funcionales

1.- Grupo de Mar. Trabajadores que prestan sus servicios en tareas directamente relacionadas con el mar, con apoyo directo a los socios en las necesidades náuticas, de navegación....

a) Contra maestre: es el trabajador encargado de dirigir y controlar el trabajo de marinería, controlar atraques, entradas y salidas de embarcaciones y sus remolques, los servicios de recepción de combustible, así como todos los trabajos de mantenimiento de las instalaciones y bienes del Club

b) Marinero de 1ª: es el trabajador que por su experiencia profesional y habilidad conoce y ejecuta todos los trabajos de vigilancia y mantenimiento de las embarcaciones, control y salida de las mismas, así como mantenimiento de las instalaciones y bienes del Club

c) Marinero de 2ª: Realiza funciones similares al Marinero de 1ª, pero con menor responsabilidad, y bajo la supervisión del marino de 1ª o el Contra maestre.

d) Marinero de 3ª: Trabajador que lleva a cabo tareas de ayuda y asistencia de los Marineros de 1ª, y 2ª, o bajo sus instrucciones, desarrolla tareas sencillas relacionadas con las funciones de aquéllos.

2.- Grupo de Tierra. Personal que presta servicios en tierra, en tareas administrativas, de Dirección, comercial,

a) Jefe de Administración.

b) Oficial administrativo de 1ª: Es el trabajador que con conocimientos suficientes tiene a su cargo servicios administrativos determinados, con iniciativa y responsabilidad

c) Oficial administrativo de 2ª: Es el trabajador que con iniciativa y responsabilidad restringidas, desarrolla similares tareas a las del Oficial administrativo de 1ª

d) Auxiliar Administrativo: Es el trabajador que posee conocimientos propios de las actividades puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina

- e) Directores
- f) Gerentes
- g) Comercial
- h) Relaciones Públicas
- i) Personal de Limpieza: Desarrollan trabajos de limpieza en las instalaciones y bienes del Club

3.- Grupo Mixto.

- a) Director Deportivo
- b) Coordinador:
- c) Monitores.

d) Vigilante. El puesto de vigilante podrá desempeñarse en horario nocturno, siendo ya contemplada esta posibilidad en el salario base

Artículo 11. Trabajos en Distintos Grupos Profesionales.

El Club Náutico podrá encomendar al trabajador funciones propias de un grupo profesional distinto al suyo, siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo al finalizar el motivo que dio origen al cambio.

La retribución mientras se desarrollan las funciones en el grupo superior será la correspondiente al mismo.

Para el supuesto de que el trabajador tenga que realizar funciones de un grupo profesional inferior, la situación se mantendrá por el tiempo imprescindible, conservando la retribución económica correspondiente al grupo profesional de origen, salvo que la situación viniera motivada por la propia solicitud del trabajador.

CAPITULO IV PERIODO DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN

Artículo 12. Período de Prueba.

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba que se fija en:

- Grupos 1 y 2: 3 meses.
- Grupos 3 y 4: 2 meses.
- Grupo 5: 1 mes.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que correspondan a su grupo profesional que desempeñe, como si fuera fijo, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral, que podrá instarse durante el transcurso de dicho período, por cualquiera de las partes, sin necesidad de alegar causa alguna al respecto, con la condición de que se comunique por escrito, haciendo constar la extinción de la relación laboral por no superar el período de prueba.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo. No obstante, la empresa podrá extinguir el contrato por no superación del período de prueba incluso durante la situación de incapacidad temporal del trabajador.

No obstante, si el concreto tipo contractual utilizado tuviese previsto legal o reglamentariamente un período de prueba superior al pactado en es Convenio, será de aplicación el período de prueba de superior duración.

Artículo 13. Características Generales de los contratos y del personal.

Se podrán utilizar todas las modalidades contractuales previstas legalmente, tanto tengan carácter indefinido como temporal.

Artículo 14. Contrato por Obra o Servicio Determinado.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores, y desarrollando el mismo se identifica como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal del Club, que pueden cubrirse con contratos para la realización de un servicio determinado, los siguientes:

- Iniciar y desarrollar actividades deportivas que no perduren en el tiempo, tales como, campeonatos, demostraciones deportivas, competiciones oficiales o competiciones propias de la entidad etc, y que se realicen las mismas tanto dentro del centro de trabajo como fuera del mismo.

- Iniciar y desarrollar la implantación en el Club Náutico de una actividad nueva o distinta a las que existan en la misma, así como, iniciar y desarrollar actividades, concretas y específicas, no habituales con anterioridad en el Club Náutico, por ejemplo, clases de Titulaciones oficiales náuticas, varadero, buceo, cursos de formación específicos... etc.

- Los trabajos o tareas relacionadas con la temporada estival o de verano.
- Iniciar y desarrollar actividades de implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos, etc...
- Proyectos de instalación adecuación, renovación, modificación y ampliación de las instalaciones.
- La realización de inventarios, revisión y actualización de bases de datos, ficheros.
- La realización de cursos o seminarios que tengan relación con la náutica y no tengan una programación permanente.
- Cualquier otra actividad que por analogía sea similar a las antes descritas.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Artículo 15. Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción.

Dadas las especiales características de la actividad que se realiza en este Club, resultando frecuente que existan períodos en los que se acumulan las tareas o exista un mayor número de demanda en la prestación de los servicios del mismo, éste podrá contratar bajo esta modalidad de contrato de trabajo a sus trabajadores, teniendo dicho contrato una duración máxima de 6 meses dentro de un período de 12, quedando sometidos estos contratos a una sola prórroga si se formalizan por una duración menor a la del plazo máximo establecido.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Artículo 16. Contrato de Interinidad.

Los contratos de interinidad se podrán utilizar para sustituir a trabajadores en todo tipo de situación en la que las ausencias de los mismos en sus puestos de trabajo, no impliquen la extinción de su contrato. A dichos efectos y sin que esta enumeración tenga carácter exclusivo, sino puramente enunciativo, se podrán utilizar esta modalidad para los supuestos cobertura de vacaciones, permisos retribuidos, excedencias, reducción de jornada por conciliación de la vida familiar, etc.

Artículo 17. Contratos Fijos Discontinuos.

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos, es aquel que se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad del Club Náutico.

El trabajador fijo discontinuo será llamado, mediante comunicación fehaciente, por orden de antigüedad en el Club Náutico y dentro del mismo grupo profesional. Si el trabajador no se incorpora a su puesto de trabajo, el contrato queda extinguido.

Artículo 18. Contrato a Tiempo Parcial.

Se entenderá como contrato a tiempo parcial aquel que se establece para la realización de una jornada inferior a la ordinaria señalada en el artículo 20 del presente convenio bien por tiempo indefinido o de duración determinada.

Artículo 19. Preaviso de cese en el trabajo

El trabajador que se proponga cesar voluntariamente en el Club Náutico, habrá de comunicarlo a la Dirección del mismo, con una antelación de 15 días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. La falta de preaviso total o parcial, dará lugar al descuento salarial equivalente a los días omitidos. Dicha comunicación deberá hacerla por escrito y con acuse de recibo.

Igualmente el incumplimiento por parte del Club de preavisar con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año.

CAPITULO V JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 20. Jornada de Trabajo.

A efectos de cómputo, la jornada anual de trabajo será de 1.710 horas, a razón de 40 horas semanales de promedio de trabajo efectivo, pudiendo desarrollarse en régimen de jornada partida o continuada y la misma se podrá prestar de lunes a domingo. No tendrán la naturaleza de horas extraordinarias aquellas que, excediendo de las 40 horas semanales, no superen la jornada anual estipulada en este artículo.

Se podrán prestar servicios, por todos los grupos profesionales, de lunes a domingo, incluyendo los festivos.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, debiendo de atender a aquellos socios o usuarios que hubieran entrado antes del término de su jornada, sin que esta obligación pueda superar los 15 minutos a partir de dicha hora.

Dadas las especiales características de esta actividad, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que correspondan a los trabajadores, y con independencia de que los contratos de trabajo lo sean a tiempo parcial o a tiempo completo. En este sentido, la jornada se concretará mediante cuadrante que se confeccionarán cada semana y que deberán recoger los turnos y horarios de cada trabajador.

El número de horas semanales de tiempo efectivo para los trabajadores a jornada completa podrá ser superior a 40 horas, pudiéndose sobrepasar las 9 horas diarias. Para los trabajadores a tiempo parcial, no podrá ser superior a la proporción establecida para los trabajadores a jornada completa.

Cuando por aplicar la distribución irregular de jornada, los 14 festivos anuales tengan la consideración de jornada ordinaria, así como, en las que se acuerden con los representantes de los trabajadores el establecimiento de turnos rotativos o fijos de cobertura de festivos, el trabajador que preste sus servicios en esos días se le compensará con un día de descanso por cada día trabajado. Este descanso se disfrutará, a elección del trabajador, o en el primer día laborable posterior al festivo trabajado, o bien acumulado al período de vacaciones del trabajador.

Artículo 21. Descansos

Los trabajadores estarán a lo dispuesto en el Convenio sectorial de ámbito superior en materia de descansos semanal, no obstante podrán acumular estos descansos semanales en periodos de dos semanas, o por motivos de carga de trabajo acumularlos en días completos.

El descanso semanal podrá establecerse en cualquier día de la semana de forma fija o rotativa, en función del calendario de distribución de la jornada.

En jornadas continuadas de más de seis horas se establece un descanso de 15 minutos. Los turnos para efectuar los descansos serán determinados por la dirección.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá haber 12 horas de intervalo, salvo en los cambios de turno, que se podrá reducir a nueve horas con la compensación posterior de la diferencia de horas en los días siguientes, o acumulándolo a vacaciones.

Artículo 22. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones al año, estableciéndose como periodo de disfrute durante todo el año a excepción de la temporada alta. Se entiende por temporada alta la comprendida entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le computará de forma proporcional al tiempo trabajado.

El calendario de vacaciones deberá confeccionarse de tal forma que el trabajador conozca las fechas de disfrute con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio de las mismas. El cómputo del inicio de las vacaciones anuales no se podrá hacer en día festivo no recuperable o día de descanso.

Las vacaciones de cada año podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente a aquel al que correspondan

CAPITULO VI SISTEMA RETRIBUTIVO

Artículo 23. Estructura salarial.

El sistema retributivo que establece este convenio, estará compuesto por:

A) Salario base. Salario base, es la retribución asignada a cada trabajador por la realización de su jornada de trabajo ordinaria y en función de cada grupo profesional y nivel retributivo

B) Complementos salariales.

Los complementos salariales estarán compuestos por:

- Complemento de nocturnidad.
- Complemento de puesto
- Complemento de responsabilidad
- Complemento de antigüedad
- Complemento personal de garantía.

Artículo 25.- Complemento personal de garantía

Se establece un complemento garantía, con carácter estrictamente personal, no absorbible y no revalorizable, tendente a garantizar las condiciones salariales más beneficiosas a que se refiere el art. 5 de este Convenio. Dicho complemento será tenido en cuenta en todo caso en la base de cotización de aquellos trabajadores que tengan derecho al mismo.

Artículo 26.- Complemento de nocturnidad.

Los trabajadores que presten sus servicios entre las 22.00 y las 6.00 horas, percibirán un plus de nocturnidad, consistente en una cuantía de 0,60 euros por cada hora trabajada en jornada nocturna. Dependen del desenvolvimiento efectivo del puesto de trabajo y no serán consolidables, y no se aplicarán a aquellos trabajadores que hayan sido contratados específicamente para prestar servicios en horario nocturno.

Los menores de 18 años no podrán realizar la jornada nocturna.

Artículo 27.- Complemento de responsabilidad

Se les otorgará a aquellos trabajadores, que por el trabajo o funciones desarrolladas, realice funciones de mando o coordinación, o se le exija una responsabilidad de mayor cualificada complejidad, que sin corresponder a mando orgánico exceda de sus funciones. Dependen del desenvolvimiento efectivo del puesto de trabajo y no serán consolidables.

Se fija en un porcentaje del salario base del nivel correspondiente, siendo variable en función de la responsabilidad exigida y se ajustará a los porcentajes de 10%, 20%, y 30%.

Artículo 28.- Complemento de antigüedad.

Se suprime, con carácter general, el complemento de antigüedad.

No obstante, aquellos trabajadores que a fecha 8 de abril de 2015 lo conservarán en las siguientes condiciones:

a) El complemento quedará limitado a un porcentaje del 30% de la suma del salario base y el complemento personal de garantía

b) En los siguientes casos, los porcentajes acumulativos serán los de la siguiente escala

- a. A los 3 años: 8%
- b. A los 5 años: 10%
- c. A los 8 años: 12%
- d. A los 10 años: 15%
- e. A los 13 años: 20%
- f. A los 15 años: 25%
- g. A los 18 años: 28%
- h. A los 20 años: 30%

Artículo 29. Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Pagas extras.

Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, de 30 días de salario base, y complemento personal de garantía, cada una de ellas.

No obstante, aquellos trabajadores que a la firma del presente convenio tuviesen la condición de trabajadores indefinidos de la empresa, conservarán el derecho a percibir las pagas extraordinarias recogidas en el Convenio colectivo de sector.

Artículo 30. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensarán a razón de hora de descanso por cada una de trabajo o precio equivalente.

No tendrán consideración de horas extraordinarias para el cómputo del número máximo permitido aquellas que se compensen con tiempo de descanso.

Artículo 31. Complementos no salariales

Aquellos trabajadores que a la firma del presente Convenio perciban cantidades en concepto de plus de transporte, gastos de transporte, locomoción o conceptos análogos, conservarán el derecho a seguir percibiendo dicho complemento. Por razón de su naturaleza no salarial, este plus no será absorbible ni compensable en ningún concepto

Artículo 31. Incrementos de Convenio.

La tabla salarial correspondiente al año 2019 queda reflejada en el anexo 1 de este convenio.

Para los años posteriores los salarios se actualizarán en función de la variación del IPC. No tendrá efecto dicho incremento si la empresa puede acreditar un resultado negativo entre los ingresos y los gastos ordinarios del año anterior.

CAPITULO VII LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 32. Licencias retribuidas

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

Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

Tres días por nacimiento de hijo. Si por estos motivos el trabajador tuviera que desplazarse más de 75 km de su lugar de residencia, el permiso será de cuatro días.

Tres días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización de cónyuge, hijos, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno y otro cónyuge, es decir, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliándose a cinco días en caso de desplazamiento superior a 150 km de su lugar de residencia. Se entenderá por hospitalización, el periodo de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa.

Cada empleado tendrá derecho a tres jornadas de licencia retribuida por asuntos propios por año natural. Dicha licencia, al tratarse de asuntos personales, no requiere justificación oral ni documental. Deberá solicitarse con la antelación máxima posible y como mínimo 48 horas antes del disfrute. Estas jornadas de licencia serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la empresa y el empleado que haya de disfrutarlas.

La empresa no podrá denegar en más de dos ocasiones el disfrute de las jornadas de licencias retribuidas por asuntos propios.

Un día por traslado de domicilio habitual y dos días en el caso de que el trabajador tuviera que desplazarse más de 75 km.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo acreditar previamente de manera fehaciente, los motivos y circunstancias de los mismos.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga una reducción de más del 20% de la jornada en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Para realizar las funciones sindicales o representación de los trabajadores en los términos legalmente establecidos al efecto.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, previo aviso y justificación de los mismos a la empresa, cuando el trabajador curse estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional.

Se concederán los permisos necesarios a las trabajadoras embarazadas para la realización de 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.

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad u optar por la acumulación de 15 días laborables, en los términos que fije la comisión paritaria del convenio sectorial. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos de cómo máximo 16 horas anuales de duración, para acudir a visitas médicas del médico del propio trabajador o para acompañar ascendentes o descendientes que convivan con ellos, siempre y cuando la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios del Servicio Público de la Salud o Sanidad Privada.

El disfrute de este permiso deberá preavisarse con un mínimo de 24 horas, y será necesaria una justificación posterior.

Artículo 33. Excedencia

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores del Club siempre que lleven, por lo menos, un año de servicio. La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si transcurriesen cuatro años desde el final de la anterior excedencia; a ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores permaneciesen en esta situación. Al finalizar la situación de excedencia el personal tendrá derecho a ocupar la primera contratación en su mismo grupo que se produzca en su grupo profesional, si no hubiese trabajadores en situación de excedencia forzosa. El Club Náutico concederá preceptivamente la excedencia voluntaria por un tiempo no superior a un año, cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados, de orden familiar, terminación de estudios, etc. Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el interesado antes de un mes de finalizar el plazo que le fue concedido.

CAPITULO VIII ACCIÓN SOCIAL**Artículo 34. Complemento Incapacidad Temporal**

La situación de IT no dará derecho a complemento alguno a cargo de la empresa, salvo para aquellos trabajadores que, a la firma del presente convenio tengan la condición de trabajadores indefinidos de la empresa, que tendrán derecho a un complemento, en los siguientes términos y condiciones:

Para los dos primeros procesos IT por enfermedad o accidente dentro de la vigencia del convenio, las empresas incrementarán las prestaciones de Seguridad Social hasta el ciento por ciento del salario en activo (salario base más complementos).

Para el tercer y sucesivos procesos de IT, en los tres primeros días de ausencia, se dejará de percibir por el trabajador el 20 por ciento de la retribución diaria.

Del cuarto el decimoquinto día, ambos inclusive, se dejará de percibir el 10 por ciento de la citada retribución.

Artículo 35. Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar.

El trabajador o trabajadora, podrá reducir su jornada de trabajo, sin derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes

a. El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de 12 años o de un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no realice actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

b. Tendrá el mismo derecho quien tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo y no desarrolle actividad retribuida.

c. En los casos de nacimientos de hijos que, por cualquier causa médica, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, con independencia de la ausencia retribuida de una hora establecida legalmente, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

d. Excedencias por conciliación de la vida familiar.

e. I. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

f. II. También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

g. III. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

h. IV. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

i. V. En los casos contemplados en los apartados anteriores de este artículo, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas firmantes del presente convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrán derecho a la reserva

del puesto de trabajo. Transcurrido dicho período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

Artículo 36. Igualdad en el trabajo

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer sin discriminación ninguna.

Nadie será discriminado en la retribución que le correspondería de acuerdo a su grupo profesional y nivel retributivo, en función de su edad, sexo o religión.

Artículo 37. Seguro de Accidentes

1. Se establece una póliza de seguro a favor de los trabajadores y de las trabajadoras que dé cobertura a las siguientes situaciones.

Muerte por accidente laboral: 35.000 euros.

Gran invalidez por accidente laboral: 40.000 euros.

Invalidez absoluta por accidente laboral: 40.000 euros.

Invalidez total por accidente laboral: 40.000 euros.

Estas cantidades entrarán en vigor a partir del día 1 de febrero de 2020. Hasta esa fecha, las cuantías y conceptos asegurados serán los del convenio de empresa anteriormente vigente.

CAPITULO IX SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 38. Salud Laboral.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo coinciden en la necesidad de potenciar las acciones preventivas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Tales acciones habrán de contar con un método que ordene y aborde el riesgo de una forma continua para evitar o en su defecto controlar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Reconocimientos médicos. Según lo previsto en la vigilancia de la salud por la Ley de prevención de riesgos laborales, que en la redacción del artículo 22º establece lo siguiente:

1. El Club garantiza a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud en los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el párrafo anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al Club o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. A pesar de lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desempeñar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo hagan necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud, deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores las llevará a cabo personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 39. Ropa de trabajo

Se entregará a todos los trabajadores un juego de uniforme al año, y cuando lo necesite en función de la actividad a desarrollar y de acuerdo con las normas de seguridad e higiene en el trabajo. Las prendas de abrigo o protección contra el agua se entregaran cada dos años.

CAPITULO X REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 42. PRINCIPIOS GENERALES

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quién éste delegue o del trabajador/trabajadora a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o la trabajadora.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

ARTÍCULO 43. CLASIFICACIÓN DE FALTAS

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave, muy grave.

Faltas leves.—Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho periodo.
2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
5. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
6. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores dentro de la empresa.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

Faltas graves.—Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o por dos faltas leves por el mismo motivo.
2. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días.
4. La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como, negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
9. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves.—Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.
6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez a la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.
7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
14. El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.
15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
16. 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, habiendo mediado sanción por escrito.

ARTÍCULO 44. RÉGIMEN DE SANCIONES

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

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- I. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- II. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

III. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 45. Sometimiento al AGA.

Las partes firmantes de este convenio estiman necesarios establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, por ello acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos, vigente y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este convenio, quienes surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Equiparación Matrimonios y Parejas de Hecho.

Se reconocen los mismos derechos que a los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, excepto en el permiso de matrimonio. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

ANEXO.

Puestos	Salario base mensual	Complemento de nocturnidad	GRUPO
Contramaestre	996´89 €	0´60 €/ hora	1
Marinero de 1ª	970 €	0´60 €/ hora	2
Marinero de segunda	950´24 €	0´60 €/ hora	3
Marinero de 3ª	760´20 €	0´60 €/ hora	4
Director- Gerente	1.050 €	0´60 €/ hora	1
Comercial	746´90 €	0´60 €/ hora	2
Relaciones públicas	746´90 €	0´60 €/ hora	2
Jefe de Administración	1.100 €	0´60 €/ hora	1
Oficial administrativo de 1ª	1.036´13	0´60 €/ hora	2
Oficial administrativo de 2ª	828´90	0´60 €/ hora	3
Auxiliar administrativo	746´90	0´60 €/ hora	4
Limpieza	SMI	0´60 €/ hora	5
Director Deportivo	1.036´13 €	0´60 €/ hora	1
Coordinador	1.036´13 €	0´60 €/ hora	2
Monitor	950´24 €	0´60 €/ hora	3
Vigilantes	760´20 €	0´60 €/ hora	5

2020/2828